



LES JEUDIS DE L'AFREF – JEUDI 27 AVRIL 2006

REUSSITE DES APPRENTIS, REUSSITE DE L'APPRENTISSAGE

Synthèse du débat

Sylvia ARCOS-SCHMIDT, *Présidente de l'AFREF* ouvre la séance en remerciant La Poste d'avoir bien voulu nous accueillir dans ce magnifique auditorium. Elle indique que la réalisation des deux séances sur l'apprentissage de ce jour s'est appuyée sur les réflexions d'un groupe de travail constitué à l'issue de la séance de février 2005 déjà consacrée à l'apprentissage. Elle tient aussi à remercier les participants de ce groupe.

Bernard PASQUIER, *délégué de l'AFREF*, fait un bref résumé de la séance du matin de ce même jour sur le thème : "La croissance de l'apprentissage : vers 500 000 apprentis en 2009". (voir CR de cette séance). Il introduit ensuite le sujet de cette deuxième séance "Réussite des apprentis, réussite de l'apprentissage" en précisant que la réussite de l'apprentissage viendra de sa notoriété mais aussi de la satisfaction des apprentis. La croissance de l'apprentissage ne peut se faire au détriment de la qualité.

Compte tenu de contraintes imprévues pour certains intervenants, le déroulement de cette séance a été modifié par rapport au programme remis aux participants.

Elle va débiter par une table ronde dont le thème sera : "**L'information et l'orientation des futurs apprentis, conditions de leurs réussites**" introduite par **Jean-Claude QUENTIN**, *responsable du secteur emploi et formation professionnelle à la confédération CGT-FO*.

Participeront à cette table ronde **Martine FILLEUL**, *vice-Présidente du Conseil régional du Nord-Pas-de-Calais, en charge de l'apprentissage et de l'Europe*, **Maryannick MALICOT**, *chef du Bureau apprentissage du Ministère de l'Éducation nationale* et **Philippe PERFETTI**, *chef du service de l'apprentissage et de la formation tout au long de la vie à l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers et de l'Artisanat (APCM)*.

Puis **Jean-Jacques ARRIGHI**, *chargé d'études au CEREQ* fera la synthèse d'une recherche qu'il a effectuée sur "*Les multiples réalités de l'apprentissage*".

Une deuxième table ronde "**Le statut et la condition de l'apprenti au sein du triangle « entreprise - apprenti – CFA »**" sera introduite par **Bernard MASINGUE**, *directeur adjoint du Campus VEOLIA*

Interviendront **Bernard LEGENDRE**, *directeur adjoint de l'Association des Chambres Françaises de Commerce et de l'Industrie (ACFCI)*, **Jean MICHELIN**, *directeur de la formation de la Fédération Française du Bâtiment (FFB)* et **Isabelle BELLONI**, *ancienne apprentie (comptabilité et transport- logistique)*.

Première table ronde - "L'information et l'orientation des futurs apprentis, conditions de leurs réussites"

Introduction de **Jean-Claude QUENTIN** (CGT-FO)

L'apprentissage a une vocation d'autorégulation : l'entreprise cherche à recruter les personnes dont elle a besoin. Cette logique d'autorégulation est-elle valide ou non dans le système français ? Si oui, la logique d'information et d'orientation a un sens réel.

Pour sa part, il différencie trois logiques :

Logique d'information

- Information sur les besoins au niveau de l'entreprise mais aussi et surtout au niveau des jeunes et de leur famille
- Information sur l'évolution professionnelle : notion de "filière"; notion de "maîtrise" (au sens allemand du terme)
- Information sur la façon d'exercer sa qualification (dans les 6 ou 7 ans à venir, 500 000 artisans vont prendre leur retraite)

Logique d'orientation

- Logique scolaire (actuellement n'y a t il pas une tendance à spécialiser trop tôt et à orienter par défaut?)
- Logique professionnelle (connaissance des métiers)

Logique d'accompagnement

- Pour que le jeune se sente le moins possible différent des autres jeunes (y compris sur l'aspect financier).

Mais il est probable que nous sortons maintenant du système d'autorégulation évoqué précédemment. On est donc confronté à un paradoxe : mettre en place un dispositif collectif pour que dans une logique de non régulation, on puisse trouver du travail.

Intervention de **Martine FILLEUL** (Conseil régional du Nord-Pas-de-Calais).

A travers la mise en œuvre du COM, la région doit veiller à ne pas perdre son âme. En d'autres termes, l'objectif n'est pas la quantité mais la réussite des jeunes apprentis.

En Nord-Pas de Calais, il y a 165 000 apprentis pour 4 300 000 habitants. Ce qui est relativement peu. Mais historiquement, l'apprentissage a un peu mauvaise presse dans cette région qui a plutôt une vision "enseignement traditionnel". Il y a donc un travail important à faire avec les CFA, mais aussi auprès des maîtres d'apprentissage et des apprentis.

Dans le COM, un des objectifs est de permettre un meilleur positionnement des jeunes. De nouveaux dispositifs sont mis en œuvre pour bien les informer sur la diversité des métiers : salon des métiers (avec une approche métier traitant toutes les entrées possibles), travail avec le rectorat sur les modules de découverte professionnelle (DP3 et DP6) en classe de troisième, travail commun CFA et professeurs de

troisième, opération « Olympiade des métiers ».

L'objectif actuel est de faire connaître dans un premier temps les métiers. L'adéquation avec les emplois vient ensuite. Mais ce travail de sensibilisation aux métiers ne peut se substituer à ce qui se fait à l'école.

Intervention de **Maryannick MALICOT** (*Ministère de l'Education nationale*)

La thématique de la table ronde lui paraît renvoyer à la question : « A quelles conditions l'information et l'orientation sont-elles susceptibles de favoriser la réussite ultérieure dans le cadre de l'apprentissage ? ».

Elle propose quatre pistes de réflexion pour y répondre positivement :

1- à condition de rompre avec l'idée que l'orientation doit être « un choix positif » qui serait le résultat d'une volonté libre :

- le choix est d'abord le résultat de contraintes et de déterminismes variés et complexes,
- il est à la fois un acquiescement à des possibles et un renoncement à d'autres possibles, le choix est nécessairement frustrant,
- mais plus les situations de réussite ont été nombreuses, plus elles créent la possibilité d'une adhésion à un choix d'orientation. Ainsi, l'orientation vers l'apprentissage effectuée en collège ou celle effectuée dans l'enseignement supérieur ne sont pas de même nature ;

2- à condition que l'information et l'orientation se fassent dans la durée car le choix requiert du temps :

- le temps de la maturation personnelle, qui s'appuie sur le désir du jeune de grandir, de se transformer, de se projeter dans l'avenir,
- dans certains cas, le temps de restaurer une image de soi dégradée,
- le temps d'acquérir les connaissances qui permettent le choix (transformer l'information en connaissance) : pas seulement les savoirs savants, mais les compétences générales (d'expression, d'ouverture culturelle, relationnelles) connaissances sur soi, sur la « vraie » vie (l'exercice des métiers...), sur les formations (les spécialités, les différents statuts)...

3- à condition que les situations de découverte soient suffisamment variées :

La découverte de soi, des autres, de la vie sociale et professionnelle, se fait au travers d'activités diversifiées :

- à l'école,
- dans des situations de vie (sports, associations...),
- à l'occasion de stages de découverte en entreprise...

4- à condition de mettre en place un véritable accompagnement :

pas seulement par nécessité d'un appui mais aussi parce qu'un jeune a besoin de s'identifier à des adultes référents :

- accompagnement pédagogique : enseignants, tuteurs (y compris élèves plus âgés),
- accompagnement préprofessionnel ou professionnel : tuteurs en entreprise,
- médiation entre soi et les possibilités d'orientation : rôle des conseillers d'orientation.

En conclusion, elle pense que ce problème de l'orientation est d'une grande complexité : savoir fabriquer du désir et l'élargissement des connaissances (mission première de l'école) en est une condition.

Intervention de **Philippe PERFETTI** (APCM - Assemblée Permanente des Chambres de métiers et de l'artisanat)

Quand on parle d'apprentissage, on ne parle pas d'une réalité homogène. On voit venir dans les chambres de métiers, des jeunes qui ont déjà un début de parcours dans l'enseignement supérieur alors qu'auparavant on ne pensait qu'à des jeunes de collèges.

L'apprentissage est essentiel pour l'artisanat. Près de 100 000 entreprises sont à reprendre aujourd'hui. Il est donc essentiel que nous puissions accueillir des jeunes de tous horizons.

Une des conditions de réussite des apprentis est bien l'orientation. On constate en effet que la plupart des ruptures de contrats sont dues à une mauvaise orientation.

Il faut séparer l'information sur les métiers de celle sur les modes de formation.

L'information sur les métiers de l'artisanat est essentielle : *"l'artisanat c'est beau mais artisan...!"*

Il y a nécessité d'informer sur les secteurs et leur place dans l'économie, sur les métiers et leurs débouchés, sur l'entreprise et ses particularités. Une des clés est de développer le partenariat entreprises et écoles.

Concernant l'information sur l'apprentissage, on aura toujours du mal à faire cette orientation tant que l'on n'aura pas clarifié la place de l'apprentissage dans le système de formation. Il faudrait reconsidérer l'apprentissage du point de vue de la pédagogie particulière de l'alternance, avant de le traiter du point de vue de son financement.

En conclusion, il est difficile de séparer information et orientation. Mais il faut travailler sur deux aspects : l'aide au choix et la connaissance de l'évolution des métiers.

Jean-Claude QUENTIN (CGT FO)

« Permettez à un ancien apprenti de dire le mot de la fin pour cette table ronde. L'apprentissage, c'est un geste qu'on finit par aimer à force de le répéter pour l'apprendre. La notion de métier est fondamentale. »

En conclusion, **Bernard PASQUIER** résume la discussion par trois idées fortes :

- Il y a d'abord un besoin d'information diffuse sur les métiers.
- Ensuite, il y a nécessité d'information sur les voies de formation
- Enfin l'information demeure un problème permanent au même titre que l'acte d'orientation.

Intervention de **Jean-Jacques ARRIGHI (CEREQ)**

La grande difficulté d'une discussion sur l'apprentissage vient du fait que tout le monde parle de l'apprentissage mais personne ne parle de la même chose. L'apprentissage recouvre de multiples réalités :

- Une grande diversité sur le territoire :
 - On constate une grande diversité géographique liée souvent à des héritages historiques. Le taux de progression du nombre d'apprentis est très variable suivant les régions (entre 1993 et 2003, le taux de progression des apprentis a été de 30% en Ile de France et de seulement 10% en Alsace ou dans la région centre).

- Les spécialités de formation accessibles par l'apprentissage sont très variables selon les régions et il en va de même pour les niveaux de formation (un apprenti sur deux prépare un diplôme au moins de niveau bac en Ile de France pour un sur vingt en Corse).
 - Quand il y a transfert de l'Etat aux régions, il n'y a pas égalité de transfert. La taxe d'apprentissage est perçue au siège social des entreprises, les grandes régions où se concentrent les sièges sociaux concentrent l'essentiel du potentiel de financement issu de la collecte de la taxe d'apprentissage.
 - Chaque région est une « sédimentation particulière de formes historiques » : reproduction des professions réglementées (modèle corporatiste), écoles de métiers du mouvement consulaire (chambres des métiers, chambres de commerce), modèle de l'apprentissage à gouvernement paritaire syndicat/patronat de la branches (3CABTP, réparation automobile), modèle actuel de pré-sélection au recrutement par les entreprises (La Poste, Véolia, banques,...)
- Une grande complexité des jeux d'acteurs :

L'apprentissage s'appuie sur un système d'acteurs complexe: entreprises, chambres consulaires, chambres syndicales, Education nationale, Ministère du travail, régions, parlement....Et souvent chacun défend son point de vue en fonction de ses intérêts propres.

La progression de l'apprentissage ne peut donc se faire que par multiplication de compromis localisés. Par ailleurs, pour les entreprises, l'accueil d'apprentis n'est pas une simple formalité. Les inconvénients/problèmes/risques sont nombreux et cela suppose des décisions délibérées en terme d'objectifs/coûts/avantages. Pour l'instant, la croissance du nombre des apprentis ne s'est pas accompagnée d'une croissance équivalente du nombre des entreprises d'accueil, ce en dépit des politiques incitatives.

A travers des études conduites par le CEREQ, il apporte alors quelques éclairages sur ce qu'il appelle "des idées reçues":

- Le taux d'insertion professionnelle des apprentis n'est pas toujours plus favorable que ceux du système éducatif traditionnel (surtout pour l'enseignement supérieur). Et, même en apprentissage, plus on est diplômé, plus les chances d'échapper au chômage sont importantes. Le choix d'orientation est donc moins simple qu'il n'y paraît ; L'attitude individuelle rationnelle est de se ménager toujours des possibilités « praticables » de poursuites d'études.
- L'apprentissage ne suffira pas, à lui seul, à résoudre les difficultés de recrutement de certains secteurs. A bien des égards, l'apprentissage est exemplaire dans le BTP ; pourtant, près de la moitié des apprentis du BTP ne sont plus dans le BTP quelques années après. Le même constat peut être fait dans la réparation automobile. Ce qui se passe au cours des premiers « emplois » semble déterminant (intégration, reconnaissance de la qualification, mise en œuvre des compétences).
- Le principal frein au développement de l'apprentissage aujourd'hui ne provient plus d'une mauvaise image ou d'une mauvaise information mais surtout des capacités d'accueil limitées des CFA qui, lorsqu'ils sont dynamiques sont plus que pleins. A cet égard, incriminer les conseillers d'orientation est un peu facile. L'orientation des élèves est un choix des familles et les professeurs principaux y contribuent beaucoup plus que les co-psy. Par ailleurs, trouver dans un espace géographique raisonnable à la fois une entreprise et un CFA est un problème concret qui peut être impossible à résoudre. De nombreuses sorties sans qualification sont liées à cet échec de

recherche. De plus il ne faut pas se voiler la face, les faits de discrimination avérés qui affectent le monde du travail se retrouvent aussi dans l'apprentissage.

Enfin pour les secteurs professionnels qui ont du mal à recruter des apprentis, il faut aussi regarder les conditions de travail proposées. Les lycées hôteliers ont autant de mal que les CFA hôteliers... Ce n'est pas le fait d'être apprentis qui rebute les jeunes, c'est plutôt le cumul de contraintes particulières (travail de nuit, le week-end, horaires décalés...) qui sont rejetées parce qu'elles les éloignent de leur classe d'âge et ...la bande c'est l'univers de l'adolescent.

Deuxième table ronde: " Le statut et la condition de l'apprenti au sein du triangle « entreprise - apprenti – CFA »

Introduction de **Bernard MASINGUE** (*VEOLIA Environnement*)

Le groupe VEOLIA Environnement comprend 110 000 salariés en France. Il a un CFA avec 700 apprentis dont 200 niveau Bac+2.

Ces apprentis sont dans des métiers du service: il y a le savoir du process mais aussi la relation avec le système client. Il y a donc un apprentissage du process technique mais aussi de savoir-faire comportementaux.

Il faut comprendre dans notre monde actuel, comme le dit ZARIFIAN, que " *le jeune d'aujourd'hui est d'accord pour obéir à condition de savoir pourquoi*". Il y a une légitimité de l'apprenant à interroger le système.

Dans la situation d'alternance mise en place, notre effort porte en particulier sur la qualité de l'organisation de l'alternance mais ceci a un coût.. Il faut comprendre aussi que la nature de l'alternance n'est pas la même entre un niveau V et un niveau III.

Dans le système d'alternance, le tuteur est un élément essentiel. Le tuteur est historiquement celui qui a le savoir-faire et est le modèle. Mais dans les métiers de services qui sont des métiers de l'aléa, il lui faut aussi "l'intelligence" de son métier dans des situations différentes (exemple du chauffeur de bus qui transporte un jour des enfants dans le cadre scolaire et le lendemain des personnes en pèlerinage à Lourdes...). Cette relation tuteur/ apprenti est très complexe car on met le tuteur dans une situation de contradiction: il y a un transfert de connaissances et de compétences mais aussi capacité d'interprétation de ce que "j'ai à faire dans la situation où je suis".

Notre système d'alternance donne satisfaction puisque 95 % des apprentis obtiennent leurs diplômes. Mais il faut dire que la perspective d'un contrat de travail s'il y a réussite du diplôme est aussi un des éléments de la qualité.

Intervention de **Bernard LEGENDRE**, *Association des Chambres Françaises de Commerce et de l'Industrie (ACFCI)*

Il constate dans un premier temps qu'il y a eu une évolution très importante de l'apprentissage suite à son

ouverture à d'autres niveaux et d'autres métiers.

Actuellement dans les chambres de commerce et d'industrie, il y a un peu moins de 100.000 apprentis dont 55% au niveau BEP/CAP, 20% au niveau Bac et 25% au niveau supérieur au Bac ; plus de 350 métiers différents sont concernés (dont 10% dans des activités type industriel et 90% dans des activités de service, restauration y compris).

Ces apprentis ne sont pas que "reproducteurs" d'un geste professionnel. Il leur faut aussi apprendre la "qualité" dans les services d'aujourd'hui. L'alternance, moins que jamais, ne peut consister à apprendre séparément la théorie à l'école et la pratique dans l'entreprise.

Le rôle du tuteur devient fondamental car il va "canaliser" la créativité et l'énergie du jeune, rapprocher les acquis des deux phases de l'alternance. Il doit être capable de formaliser les contenus de son intervention mais aussi d'enrichir les connaissances du jeune. On a donc travaillé avec des entreprises pour élaborer un référentiel de compétences des tuteurs en entreprise. Celui-ci s'avère très utile car les tuteurs eux-mêmes ne savaient pas exactement transcrire ce qu'ils faisaient. Il s'agit donc à la fois d'un outil de validation de savoirs transversaux et d'un guide pour le suivi de l'action de tutorat au quotidien.

Intervention de **Isabelle BELLONI** (*ancienne apprentie en comptabilité puis transport- logistique*)

Elle a vécu deux expériences différentes pendant son parcours d'apprentie :

- Dans un premier temps, elle a été apprentie en comptabilité/gestion dans une grosse entreprise où le statut de tuteur était pris en compte. Le tuteur avait conscience de son rôle. La transposition entre la formation et le métier était parfaite.
- Puis, pour des raisons diverses, elle a entrepris un autre apprentissage dans le domaine transport logistique dans une petite entreprise où le tuteur était le chef d'entreprise. Le suivi n'était pas du tout le même. Tout en étant en rapport avec sa formation, son rôle était beaucoup plus "diffus". Sa vision de l'entreprise était probablement plus large mais cependant loin de la formation.

Pour elle, le rôle du tuteur est essentiel. Le statut de l'apprenti est tel qu'il est soumis à la pression des besoins de l'entreprise et de sa propre préparation à l'examen. Le tuteur doit être un médiateur pour l'apprentie.

Intervention de **Jean MICHELIN** (*FFB - Fédération Française du Bâtiment*)

Il indique, en préambule, qu'il y a 80.000 apprentis dans le BTP.

Il constate que l'on parle beaucoup du triangle CFA, entreprise, apprenti. Mais il pense qu'il y a aussi un autre triangle aussi important : Conseils Régionaux, Etat et Branches.

Mais il souhaite insister sur le rôle des partenaires sociaux.

Il rappelle que la réussite de l'apprentissage, c'est d'abord la réussite des signataires du contrat de travail, l'apprenti et son employeur. Le CFA a bien entendu pleinement son rôle à jouer pour la réussite des 2

signataires, lui-même arrivant en deuxième ligne.

Les partenaires sociaux sont légitimes sur les conditions de travail, les salaires des apprentis, l'accompagnement social et une partie importante des financements.

Le BTP est particulièrement fier d'avoir négocié dans un accord du 8 février 2005 l'amélioration très nette des conditions de travail à partir d'analyses sur les réelles difficultés rencontrées par les apprentis d'aujourd'hui. Ainsi :

- Les rémunérations minimales ont été relevées de 25 à 40%, pour aider les jeunes qui finalement ont moins d'aisance financière que leurs collègues d'il y a 30 ans ;
- La couverture santé a été étendue aux apprentis de toutes les entreprises avec prise en charge partielle.
- Autre financement : possibilité de prêt 2000 € à 4000€ pour l'achat d'un véhicule au taux de 1%. Prime de 650 euros pour la préparation du permis de conduire, module de formation de conduite responsable, ouverture des centres de vacances avec prise en charge à 50% par rapport aux adultes, etc...

Il n'était pas inutile de rappeler dans cet accord que les apprentis ont les mêmes droits que les salariés du secteur.

La qualité de la formation en entreprise repose en grande partie sur les "maîtres d'apprentissage". Ce vocable "officiel" doit être préservé car la mission du maître d'apprentissage n'est pas celle d'un "tuteur". En conséquence, tous les nouveaux maîtres d'apprentissage seront désormais formés. Les anciens verront leurs acquis validés et deviendront des "maîtres d'apprentissage confirmés". Chaque Maître d'apprentissage signe une charte d'engagement moral à la réussite du jeune qu'on lui a confié. Enfin est mise en place progressivement une indemnité pour l'exercice de cette responsabilité noble de Maître d'apprentissage.

Les partenaires sociaux du BTP ont, par ailleurs, en CFA pris des initiatives pour améliorer la qualité de la formation en CFA, à commencer par la vigilance sur les compétences des formateurs. Ceci nécessite, a minima qu'ils aient des compétences directes avec les métiers enseignés. Il est acté que les enseignants des CFA effectueront des périodes d'un an d'application professionnelle en entreprise tous les 8 à 10 ans. Enfin les conseils de perfectionnement et les services animation/éducation des CFA auront à parfaire la qualité de vie des jeunes, hors de l'enseignement proprement dit.

En conclusion, il insiste sur le fait que la réussite de l'apprentissage doit rester de la responsabilité première de l'entreprise et donc de ses représentants, les partenaires sociaux.

Il dit sa "peur" quand il entend parler "d'offre de formation en apprentissage". On croirait entendre une logique de réseau d'école, alors qu'il s'agit d'accompagner les signataires d'un contrat de travail, certes particulier, qu'est le contrat d'apprentissage. Enfin, il suggère fortement d'abandonner les expressions telles que niveau V car la nomenclature n'exprime pas la réalité du travail, de plus elle introduit des échelles de valeurs qui peuvent être inexactes ou incomparables. Quelle comparaison établir entre les contenus et les savoirs d'un CAP qui peuvent être en termes de densité et de difficulté bien supérieurs à ceux de diplômes de niveau III ?

Quelques questions issues de la salle

L'effort du BTP n'est il pas lié à des besoins d'emploi?

Réponse de **Jean MICHELIN** : En fait non ! Car les partenaires sociaux avaient déjà repéré 6 lacunes

majeures en face desquelles ils ont défini un axe de progrès. Six axes de qualité pour l'apprentissage, pour la formation, pour une plus grande implication des acteurs du tryptique et pour la fidélisation.

Comment doit on se préparer pour recruter dans les entreprises?

Réponse de **Jean MICHELIN** : on peut toujours mieux communiquer sur les métiers et la voie de l'apprentissage, si l'accueil du jeune dans l'entreprise est raté, alors on a gâché toute l'énergie déployée.

Quelle différence entre maître d'apprentissage et tuteur ? Le tuteur peut il être le hiérarchique?

Réponse de **Bernard LEGENDRE** : le mot tuteur est celui que l'on a employé dans le travail fait sur le référentiel avec les entreprises.

En général, on emploie tuteur pour les contrats de professionnalisation et maître d'apprentissage pour l'apprentissage. Concernant le statut du tuteur, c'est à l'entreprise de faire son choix. Toutefois, dans le référentiel, on conseille de ne pas utiliser le hiérarchique.

Il constate par ailleurs que l'apprentissage s'est ouvert à tous les niveaux. On vise 500.000 apprentis et un doublement du nombre de ceux-ci dans l'enseignement supérieur. A terme, les grosses entreprises devront avoir des apprentis à hauteur de 3% de leurs effectifs. Il va donc y avoir une évolution du comportement des entreprises vis à vis de l'apprentissage. Les problèmes pédagogiques et de formation des tuteurs se poseront donc à toutes ces entreprises.

Le contrat de travail est-il avant ou après l'apprentissage?

Réponse de **Bernard LEGENDRE** : l'apprentissage est d'abord un contrat de travail. Pour autant ce n'est pas si simple car dans le code de l'éducation, l'apprentissage apparaît comme une forme d'éducation pour obtenir un diplôme. On peut donc dire qu'il y a dualité.

En conclusion de cette séance qui a cherché à montrer le caractère pluriel de la réussite de l'apprentissage, **Bernard PASQUIER** tient à remercier les différents intervenants pour leur implication dans les différentes tables rondes.

Il propose trois idées fortes à la réflexion de chacun :

- la croissance de l'apprentissage se fait par extension vers les niveaux III, II et I mais pas au détriment du niveau V.
- L'alternance est un processus qui se construit et se reconstruit en permanence.
- Il est important de s'attaquer au statut de salarié et aux conditions de vie des apprentis car il est étudiant et salarié. Il doit donc être bien traité des deux cotés.

Bibliographie

Ouvrages et études

- Sur l'apprentissage de 1965 à 2002 :
 - « Voyage dans l'apprentissage », Bernard PASQUIER, éditions L'Harmattan, 2002.
 - « Le monde apprentis », Gilles MOREAU, La dispute, 2003.

- Sur le rythme de croisière de l'apprentissage (1994-2005) :
 - « Apprentissage : de nouveaux parcours de formation », Yvonne PEROT et Georgie SIMON-ZARCA, Bref CEREQ, n° 139, février 1998.
 - « Pourquoi une loi de 1971 sur l'apprentissage ? », Guy METAIS, revue « actualité de la formation permanente », n° 194 (janvier février 2005).
 - 1995-2003 "L'apprentissage aspiré par le haut" J.J ARRIGHI et D.BROCHIER. BREF, CEREQ, mars 2005
 - "L'apprentissage : une idée simple, des réalités diverses" J.J ARRIGHI et O.JOSEPH. BREF, CEREQ, octobre 2005.
 -

Textes et travaux législatifs

- Le livre blanc, Renaud DUTREIL, octobre 2003.
- Loi de cohésion sociale, 2005.
- Loi d'orientation pour l'avenir de l'école, 2005.
- Loi du 31 mars 2006 sur « l'apprentissage junior ».

Quelques sites Internet

www.cnfptlv.gouv.fr

www.cereq.fr

www.cente-inffo.fr

www.info-europe.fr

www.l-aef.com (voir en particulier dépêches N°64609 du 28 avril ; N°64676 du 2 mai et N°64853 du 9 mai , qui sont en rapport avec la séance de l'AFREF

Auteurs du compte-rendu : Alexandre MONOT et Maryam HAGHIGHI du Master 2 ATOGE (Analyse du Travail, Organisation et Gestion de l'Emploi) à l'Université Paris X Nanterre

Coordinateur : Jacques PEVET, délégué de l'AFREF

Contact : Jacques PEVET ou Françoise CORFA

Responsable du thème : Bernard PASQUIER

Compte-rendu « *Les Jeudis de l'AFREF* » - *Séance du 27 Avril 2006 après midi*
Synthèse interne à l'AFREF et n'engageant que l'AFREF – Séance du 27/04/2006 Page 10 sur 10