

Commission de concertation sur la politique de la jeunesse
Groupe de travail emploi - formation

Séance n° 2 : les dispositifs d'alternance emploi-formation

Lundi 30 mars 2009

Ordre du jour :

- audition de la DARES sur des données de cadrage sur l'alternance et sur le développement et l'efficacité de l'apprentissage
 - audition d'Elie de Saint Jores, directeur du Cerfal, sur l'apprentissage
 - audition d'Olivier Veber (IGAS), rapporteur de la mission de Jean-François Pilliard sur le contrat de professionnalisation
-

Questions des chefs de file au groupe travail

Questions transversales :

- Faut-il privilégier le contrat de professionnalisation sur l'apprentissage ? L'inverse ?
- Comment assurer la promotion de l'apprentissage auprès de la jeunesse ? Auprès des jeunes infra bac ? Auprès des jeunes post bac ?
- Comment inciter les entreprises à intégrer davantage les contrats en alternance dans leur stratégie de développement ?
- Faut-il généraliser le recours à une offre de contrats de professionnalisation aux diplômés de formation universitaire généraliste ?
- Faut-il développer l'alternance dans l'Enseignement supérieur au sein de ces formations ?
- Comment assurer un tutorat de qualité en entreprise des jeunes en alternance ?
- Quel accompagnement des jeunes avant, pendant et après la période d'alternance mettre en place et comment financer cet accompagnement ?

Questions sur le contrat de professionnalisation :

- Faut-il encore baisser le coût pour l'employeur du contrat de professionnalisation ? Globalement ? Pour les jeunes les moins qualifiés ? Pour les métiers porteurs ?
- Faut-il que Pôle emploi puisse prescrire des contrats de professionnalisation ?
- Comment déverrouiller les règles du FUP pour la compensation du contrat de professionnalisation ?
- Faut-il prévoir des forfaits de prise en charge plus forts pour les jeunes les moins qualifiés ?

Questions sur le contrat d'apprentissage :

- Quel est le volume des places vacantes dans les formations en alternance existantes en 2009 ?
- Dans quels délais peut-on ouvrir de nouvelles sections d'apprentissage dans les métiers porteurs ?
- Faut-il faire évoluer les règles de financement de l'alternance pour aller par exemple vers une logique de bonus malus en fonction du taux d'apprentis par rapport aux effectifs de l'entreprise ?
- Faut-il rendre le statut d'apprenti plus attractif ? Soutenir le pouvoir d'achat des jeunes en contrat d'apprentissage ?
- Comment développer l'apprentissage dans la fonction publique ?

I. Audition d'Hélène Michaudon (DARES) sur des données de cadrage sur l'alternance et sur le développement et l'efficacité de l'apprentissage

1. Données de cadrage sur l'alternance

L'alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation) concerne plus de 600 000 jeunes fin 2008, dont 430 000 en contrat d'apprentissage. En 2008, 285 000 nouveaux contrats d'apprentissages ont été signés et 178 000 contrats de professionnalisation jeunes (moins de 26 ans).

Concernant les flux d'entrées en apprentissage (chiffres 2006) :

- 40 % des entrants n'avaient pas atteint le niveau V de formation,
- 15 % des nouveaux contrats visaient l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur,
- Plus de la moitié des apprentis sont recrutés dans le secteur tertiaire, un quart dans la construction et un cinquième dans l'industrie,
- Avec 80 % des embauches, les entreprises de moins de 50 salariés restent les principaux employeurs des apprentis.

Concernant les flux d'entrées en contrat de professionnalisation :

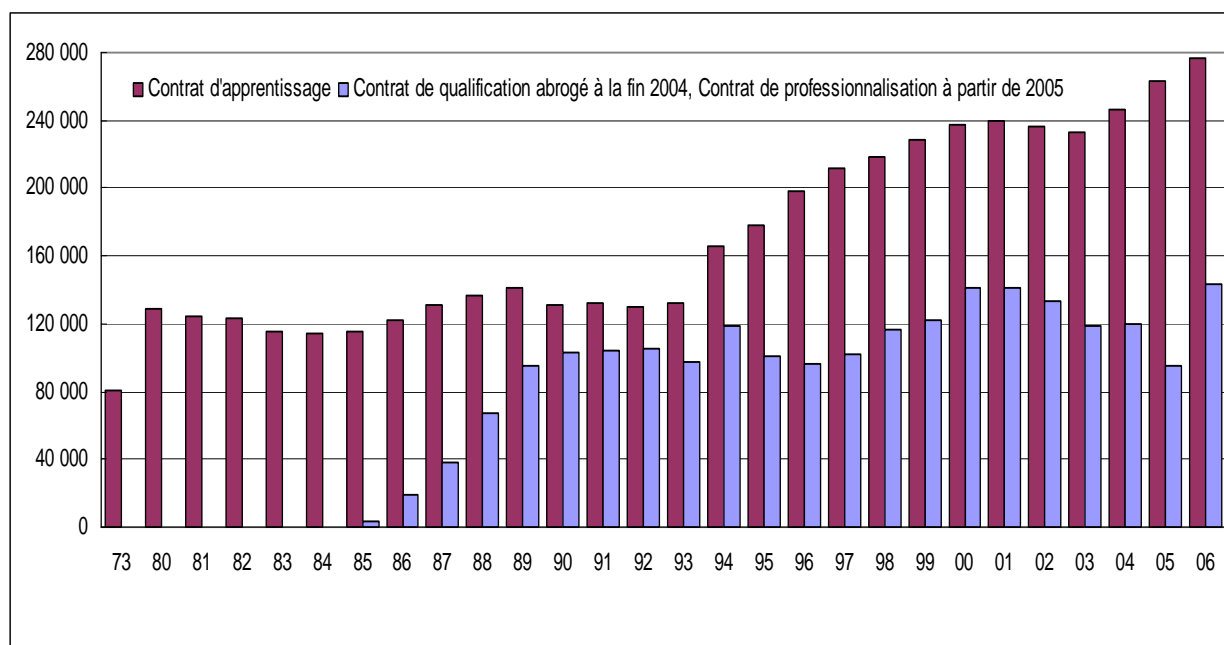
- Plus des trois quarts des contrats bénéficiant aux jeunes relèvent d'entreprises du secteur tertiaire,
- Les établissements de grande taille (250 salariés et plus) concentrent néanmoins 21 % des contrats,
- Près des deux tiers des jeunes entrants ont un niveau équivalent ou supérieur au baccalauréat,
- 37 % sortent de scolarité, 19 % étaient salariés avant le contrat et 23 % demandeurs d'emploi.

2. Le développement et l'efficacité de l'apprentissage

Aperçu historique

Les effectifs en contrat d'apprentissage étaient très bas au milieu des années 1970. Dans les années 1980, la conjonction de mesures incitatives et de la décentralisation fait progresser les flux d'entrées. Avec la loi Séguin, l'apprentissage est consacré comme une véritable filière de formation professionnelle initiale. Depuis 1993, on constate un dynamisme du dispositif, qui repose notamment sur l'élévation des niveaux de formation.

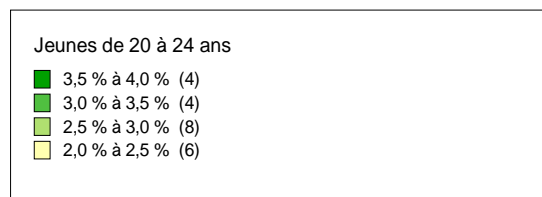
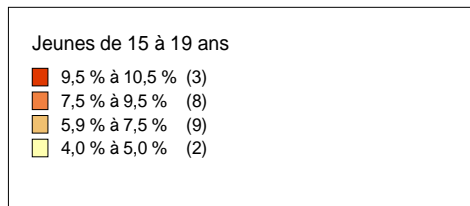
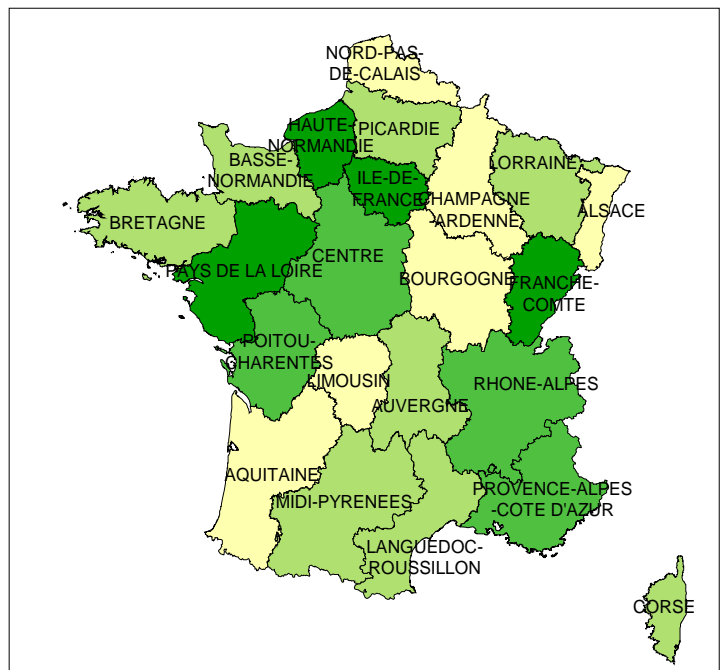
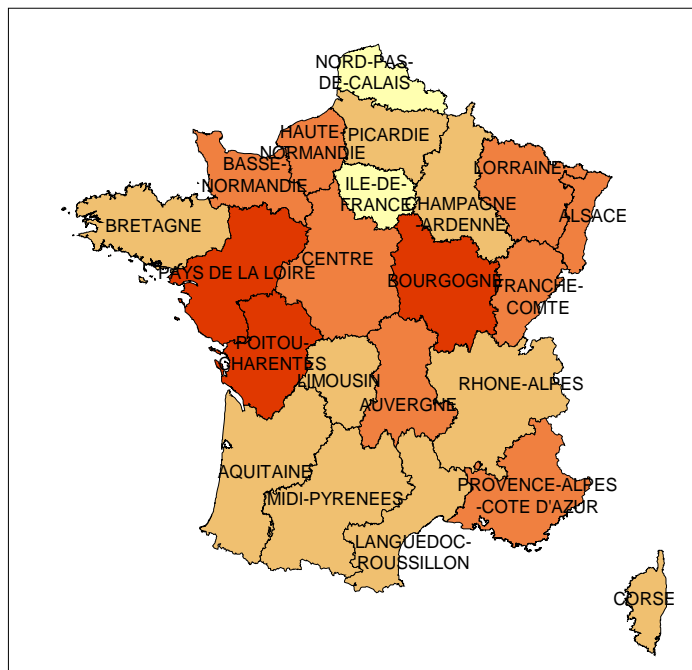
Evolution des contrats d'alternance



Source : Dares, exploitation des formulaires Cerfa.

Mais on constate aussi un développement différencié selon les régions.

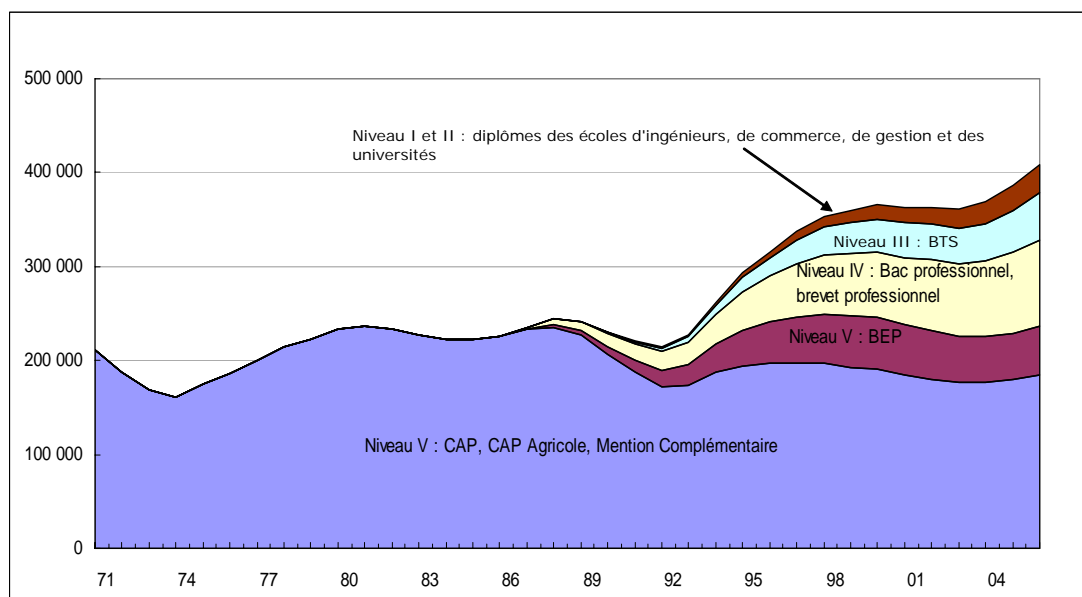
Part des apprentis parmi les jeunes en 2006-2007



Évolutions structurelles

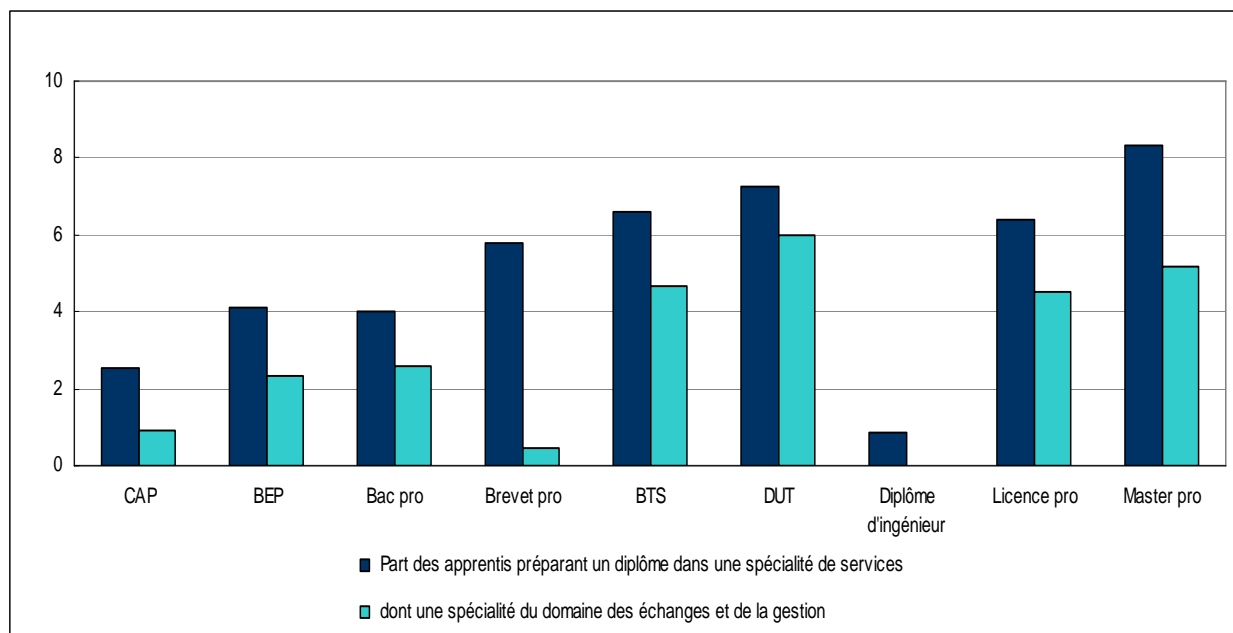
La première évolution structurelle à relever est une hausse du niveau de formation des apprentis.

Évolution des effectifs d'apprentis



Sources : Depp ; ministère de l'Agriculture, bilans des remontées d'enquête sur les apprentis

La deuxième évolution une diffusion de l'apprentissage dans le domaine des services :



Source : enquête SIFA sur les effectifs d'apprentis au 31/12/2006.

La troisième est une diversification des publics et des parcours, avec des apprentis plus âgés et mieux dotés scolairement, plus de filles en apprentissage (et en moyenne plus âgées et plus qualifiées), beaucoup d'orientations après le collège mais 2 entrées sur 10 qui se font avec au moins le Bac en poche, enfin des poursuites d'études en apprentissage, essentiellement en niveaux V et IV.

Enfin, on peut se demander s'il n'y a pas deux mondes séparés : d'une part, l'apprentissage en sortie de collège, d'autre part l'apprentissage dans le supérieur destiné aux élèves des lycées et aux étudiants des universités. Dans le premier cas, il s'agit de l'accès à une première qualification, dans le second à une meilleure adaptation de la formation aux besoins des entreprises. De plus, l'enchaînement de contrats « du CAP au diplôme d'ingénieur » reste en effet minoritaire.

L'efficacité de l'apprentissage

La DARES a mené des travaux d'évaluation sur l'efficacité de l'apprentissage, en comparant deux filières concurrentes, l'apprentissage et l'enseignement professionnel, selon deux critères de performance à 3 ans, la probabilité d'être en emploi d'une part le salaire d'autre part, et selon une analyse « toutes choses égales par ailleurs ».

Les données utilisées sont celles de l'enquête Génération du Céreq menée auprès de 65 000 jeunes parmi les 705 000 sortis pour la première fois de formation initiale en 2004, interrogés au printemps 2007.

Deux groupes d'individus sont distingués :

- l'ensemble des individus ayant suivi une formation en apprentissage en 2003-2004, hors individus ayant suivi des formations qui n'ont pas d'équivalent en lycée professionnel (groupe des apprentis) ;
- l'ensemble des individus ayant suivi la même formation (classe + spécialité) et obtenu les mêmes diplômes que le premier groupe mais n'étant pas passé par l'apprentissage en 2003-2004 (groupe de contrôle).

L'analyse descriptive montre tout d'abord que le groupe des apprentis compte une surreprésentation de CAP-BEP dans spécialités industrielles (30 % contre 10 % pour le groupe de contrôle). Il compte davantage d'enfants d'ouvriers mais moins d'enfants ayant des parents de nationalité d'un pays du

Maghreb ou d'Afrique subsaharienne. Enfin le groupe des apprentis est plus souvent en emploi salarié, depuis plus longtemps, compte plus de CDI et plus d'emplois à temps complet.

Deux questions peuvent se poser : quel est l'impact de la filière sur l'accès à l'emploi salarié ? Quel impact de la filière sur le salaire ?

Sur le premier point, en tenant compte des caractéristiques qui jouent sur l'accès à l'emploi (sexe, nombre d'enfants, nationalité des parents, inactivité des parents, diplôme, spécialité de formation, région), on obtient un impact de l'apprentissage sur l'accès à l'emploi salarié de + 6,5 points.

Sur le second point, en tenant compte des caractéristiques qui jouent sur le salaire (quotité de temps de travail, sexe, ancienneté, diplôme, domaine de spécialité) et des caractéristiques qui jouent sur l'entrée en apprentissage (Sexe, âge, spécialité, nationalité des parents, CS des parents, région), on obtient un impact de l'apprentissage sur le salaire de 2,9 %.

En résumé, l'apprentissage a donc un impact positif sur l'accès à l'emploi salarié et impact positif, bien que faible, sur le salaire.

Une analyse à plus long terme doit permettre de mieux savoir quels sont les mécanismes qui jouent en ce sens, si les réseaux relationnels ont un effet, l'expérience pratique accumulée ou encore l'acquisition des codes et des comportements.

II. Réactions du groupe de travail sur la présentation de la DARES

Alexandre Schajer – Réseau E2c France

Il faut dire plus fort qu'il existe deux mondes séparés dans l'apprentissage, en fonction du niveau de formation scolaire. Il existe deux périodes de l'apprentissage : l'une avant l'apprentissage dans le supérieur, l'autre depuis. Le développement de l'apprentissage dans le supérieur correspond d'une part à l'élévation générale du niveau de formation, liée en partie à une mécanique de filières avec le développement des services ; il correspond d'autre part à de nouvelles lois, notamment sur la taxe d'apprentissage avec l'obligation d'employer 3 % des salariés en alternance pour les entreprises de plus de 250 salariés et la possibilité de payer 100 % de l'apprentissage pour les entreprises.

Marie-Laure Meyer – ARF

En dehors des « héritiers », c'est-à-dire de ceux qui passent par l'apprentissage pour reprendre le métier de leurs parents, en particulier chez les artisans, l'impact de l'apprentissage sur les positions sociales est peu connu. L'apprentissage opère une double sélection : la sélection à l'entrée dans le CFA et la sélection lors de la recherche d'un employeur. Pour les jeunes « non héritiers » c'est un double effet discriminant. C'est pourquoi l'apprentissage n'est en général pas une solution pour les jeunes en difficulté d'insertion.

Le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage sont de natures très différentes : l'apprentissage vise à « apprendre un métier » et est orienté diplôme, quand le contrat de professionnalisation est davantage une adaptation au poste, davantage orienté emploi.

Daniel Lamar – Chef de file, AFIJ

On se trompe dans l'interprétation de l'évolution de l'apprentissage infra bac : on dit qu'il diminue si l'on se contente de regarder les chiffres absolus ; mais en toute rigueur il faudrait interpréter les chiffres relativement au nombre total d'élèves qui sortent du système scolaire sans le bac. Or cela concerne de moins en moins d'élèves : deux tiers des élèves ont le bac aujourd'hui. Il faut donc corriger le jugement d'une diminution de l'apprentissage infra bac.

L'alternance dans le supérieur reste minoritaire dans l'ensemble des contrats d'alternance, au moins en nombre de contrats (il faudrait étudier la question en termes de masses financières).

III. Audition d'Elie de Saint Jores, directeur général du Cerfal

1. Rappels sur l'apprentissage

Un apprenti c'est quoi ?

L'apprentissage concerne les jeunes de 16 à 25 ans. Mais il est possible de commencer dès 15 ans avec le dispositif DIMA et d'être en apprentissage au-delà de 25 ans dans certaines filières notamment dans le supérieur.

L'apprenti prépare un diplôme ou une certification de l'enseignement supérieur ou technologique. On en dénombre environ 1 400, du CAP au master ou au diplôme d'ingénieur. Ils débouchent sur environ 500 types de métiers, dont la moitié dans le secteur tertiaire.

Les contrats d'apprentissage sont des CDD compris en général entre 12 et 36 mois (par exception 6 mois dans certaines filières, 48 mois pour des personnes handicapées dans certaines filières).

L'apprenti est formé :

- pour partie en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage ou d'un tuteur. Un tuteur ne peut pas suivre plus de 2 apprentis à la fois ;
- pour partie dans un Centre de formation des apprentis (CFA), avec une formation théorique minimale de 400 heures.

L'apprenti est rémunéré selon son âge et selon son ancienneté dans le contrat, de 25 % à 78 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel de la branche concernée. Les accords conventionnels peuvent prévoir des rémunérations supérieures.

En 2007, environ 80 % des apprentis ont trouvé un emploi dans leur domaine de formation, dans les 6 mois après la fin de leur formation (68,3 % pour les CAP, 84,7 % pour les brevets professionnels, 82 % pour les Bac pro, 83,8 % pour les BTS).

Le suivi pédagogique en entreprise est réalisé avec le livret d'apprentissage ou la fiche navette, ou par Internet avec le dispositif e.cfa.

Un CFA c'est quoi ?

Un CFA est un établissement qui dispense une formation générale et technologique qui complète la formation en entreprise pour acquérir un diplôme ou une certification.

92 % des CFA sont sous tutelle de l'Education nationale, 7 % sous tutelle du ministère de l'Agriculture et de la Pêche, le reste est sous la tutelle des autres ministères, notamment le ministère de l'Enseignement supérieur et le ministère de la Santé.

On compte environ 1 050 CFA, dont plus de la moitié sont des organismes privés, un tiers dépendent des chambres consulaires, 12 % dépendent des lycées et des universités.

Les CFA reçoivent une subvention du Conseil régional basée sur le nombre d'apprentis accueillis, selon des conventions qui précisent le taux horaire de prise en charge en fonction du niveau de formation.

Le financement de l'apprentissage

En simplifiant un peu, le schéma de financement de l'apprentissage est le suivant :

Schéma de financement de l'apprentissage

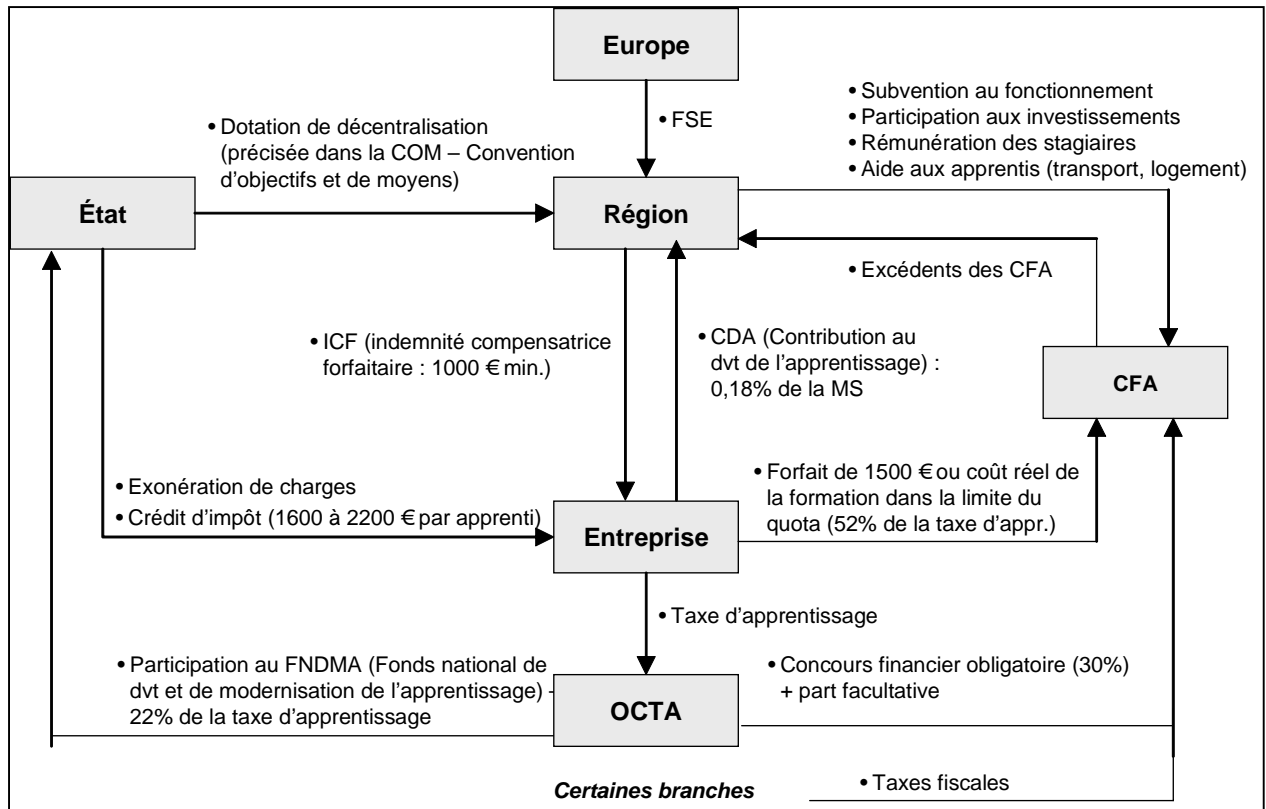
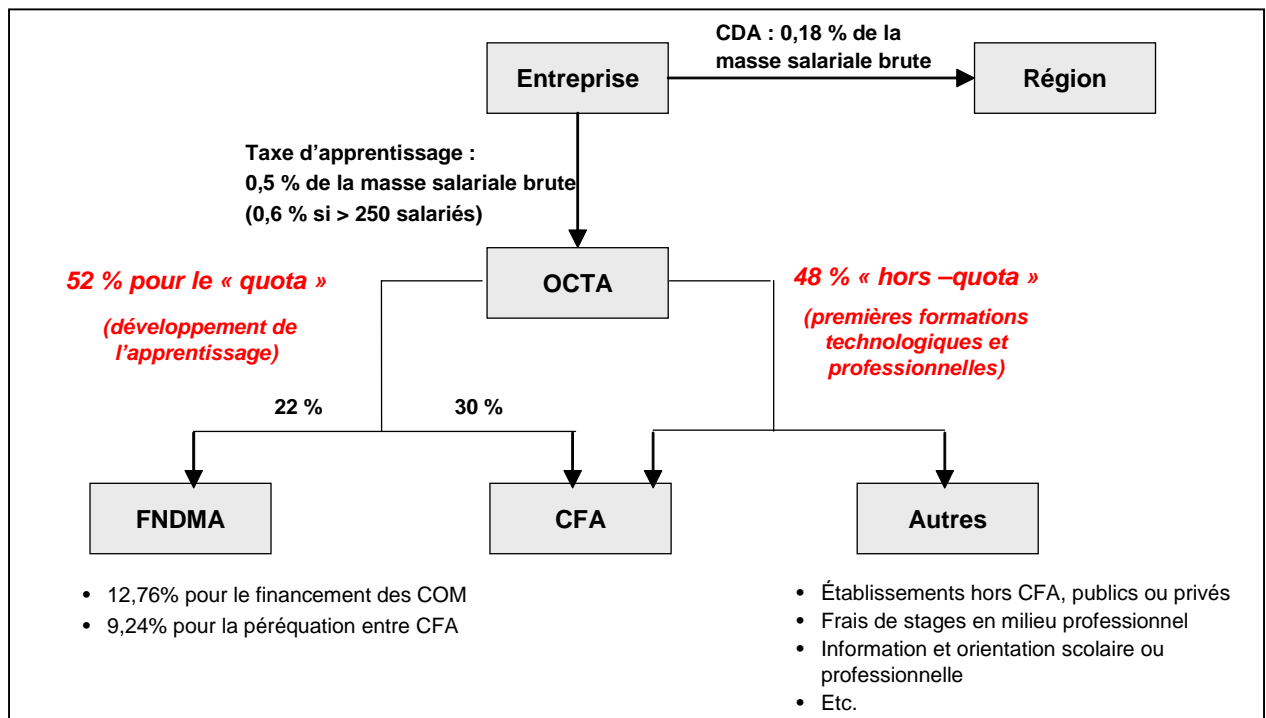


Schéma de la collecte de la taxe d'apprentissage



2. Quelques chiffres sur l'apprentissage

- Nombre d'apprentis : il n'a cessé de s'accroître ces dernières années, passant de 316 000 en 1996 à environ 360 000 entre 2000 et 2003, puis à 430 000 en 2008.
- Répartition par région (en 2007, sur près de 408 000 apprentis) :
 - L'Ile-de-France compte le plus d'apprentis : 69 500 (17 % du total)
 - Rhône-Alpes : 39 000 (9,5 %)
 - PACA : 34 000 (8,3 %)
 - Pays de Loire : 30 000 (7,5 %)
 - Nord – Pas de Calais : 19 000 (4,6 %)
 - Centre : 18 500 (4,5 %)
 - Bretagne : 18 000 (4,4 %)
 - Aquitaine : 17 500 (4,3 %)

Les raisons de ces disparités sont liées à des facteurs démographiques, de développement économique, mais aussi à l'existence dans certaines régions de freins (existence d'un réseau de CFA, rôle de l'Education nationale, disparités sectorielles, ...)

- Répartition des formations et des apprentis par niveau de formation (2006) :
 - Niveaux supérieur : 186 formations, 30 000 apprentis (7%)
 - BTS : 1 039 formations, plus de 50 000 apprentis (12,5 %)
 - Bac Pro : 396 formations, 92 000 apprentis (22,5 %)
 - CAP/BEP : 398 formations, 235 000 apprentis (58 %)
 - CPA/DIMA : 23 formations
- Proportion de filles en apprentissage : près de 30 % des apprentis sont des filles, dont les deux tiers sont dans des filières du secteur des services. Comment augmenter la part de filles dans certaines filières ?

3. Pistes de propositions

E. de Saint Jores propose 11 pistes de réflexion au groupe de travail :

1. Pas de limite d'âge supérieure à l'entrée en apprentissage (et conserver l'âge minimum de 16 ans, 15 ans pour le dispositif DIMA)
2. Augmenter le crédit d'impôt, par exemple de 1800 euros à 2400 euros, éventuellement en ciblant certains publics (filles par exemple) ou certains secteurs
3. Revoir les possibilités de prestations auxquelles donne droit la carte d'apprenti (transports gratuits, tickets restaurant, logement, ...)
4. Poursuivre le crédit d'impôt pendant 2 ans si l'entreprise embauche l'apprenti qu'elle a formé
5. Instaurer une discrimination positive pour les filles dans les secteurs où elles sont sous-représentées, avec l'objectif national de passer de 30 % à 40 % de filles apprenties.
6. Favoriser et encourager l'apprentissage dans les régions où il est peu développé : des moyens supplémentaires dans les CO (création de zones prioritaires avec des crédits d'impôts ou des aides spécifiques), développement du nombre de CFA et pas seulement des CFA de branches, donner des objectifs de développement aux recteurs.
7. Augmenter l'aide fournie au secteur public pour favoriser l'embauche d'apprentis.
8. Faciliter l'insertion en apprentissage des jeunes en réorientation après le premier trimestre (par exemple BTS en 18 mois, aide de 500 euros par mois jusqu'à la rentrée de septembre avec inscription en BTS/DUT, ...)
9. Rapprocher les CFA et les universités, en établissant des partenariats.

10. Créer des pôles d'apprentissage avec des lycées des métiers et des CFA en réseau, de manière à favoriser le développement de filières complètes en apprentissage du CAP au master.
11. Dans les documents d'orientation scolaire, bien faire apparaître les 2 voies possibles (sous statut scolaire / alternance).

IV. Débats du groupe de travail faisant suite à la présentation de M. de Saint Jores

Thiébaut Weber – Chef de file, CFDT

Sur l'idée de crédits d'impôts pour développer l'apprentissage, on peut se demander s'il s'agit vraiment d'une piste à suivre : est-ce une espèce de « juste retour » à l'embauche d'un apprenti ? En quoi a-t-on besoin « d'indemniser » l'embauche d'un jeune, dont la rémunération est déjà faible, là où l'apprentissage devrait être une chance de développement des ressources humaines pour l'entreprise ?

Valérie Corman - Medef

Les entreprises sont aussi réservées sur le crédit d'impôt, qui s'avère souvent trop complexe et trop peu lisible pour les entreprises. Par ailleurs il ne faut pas voir seulement la question du coût à court terme et garder à l'esprit que la formation reçue dans l'entreprise, le temps consacré au jeune par le maître d'apprentissage, lui donnent un métier qu'il pourra le plus souvent exercer dans toute une branche professionnelle.

Françoise Amat – CNFPTLV

Le CNFPTLV a étudié le financement de la formation, notamment de l'apprentissage. Quelques leçons à en tirer :

1. Quand on récapitule l'ensemble des financements de l'apprentissage, on constate, sur la période 2004-2006, une hausse de 17% des dépenses mais de seulement 10% des effectifs, ce qui pourrait s'expliquer par l'élévation du niveau de formation initiale des apprentis et par l'élévation des niveaux moyens des diplômes préparés.
2. Quand on examine le financement des CFA par région, il apparaît que la taxe d'apprentissage ne représente qu'environ 30% du financement *direct* des CFA et que les régions contribuent fortement au financement des CFA, éventuellement à partir des contributions des entreprises à l'apprentissage. Les comparaisons entre régions montrent dès lors des dispositifs de financement très différents.
3. Il faut comparer l'utilité de développer l'apprentissage à l'ensemble des réseaux de formation par rapport à d'autres dispositifs, notamment les stages de formation des Conseils régionaux et le contrat de professionnalisation. Le CNFPTLV étudie cette question.

Il faut aussi s'interroger sur les effets du passage du Bac pro à 3 ans sur l'apprentissage : existe-t-il un risque d'accroître les difficultés de recrutement des apprentis, soit par l'exclusion des jeunes qui n'auront pas le niveau pour entrer en bac pro, soit par le fait d'entreprises qui refuseront de s'engager sur trois ans au lieu de deux ?

Ali Sidhoum – ancien élève des écoles de la deuxième chance

Il faut s'interroger sur le but d'un employeur qui embauche un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation : avoir un salarié qui coûte peu cher ou former un jeune pour le recruter ? Il existe un risque d'effet d'aubaine certain alors que le but de l'alternance devrait être l'embauche du jeune formé.

Sur le contrat de professionnalisation, il existe parfois des tests d'aptitude pour entrer dans le dispositif, ce qui est une bonne chose, mais reste à trouver un employeur ce qui est mission impossible pour les jeunes qui n'ont pas de réseau dans le milieu professionnel.

Geneviève Roy - CGPME

Le but de l'apprentissage pour un employeur est d'apprendre un métier au jeune embauché. Parfois, il y a un objectif de recrutement à la clé mais il ne peut pas être systématique : il dépend notamment des besoins de l'entreprise au moment où le jeune termine sa formation. Mais la formation n'intéresse pas seulement l'entreprise mais aussi la branche et comme les présentations l'ont rappelé, la plupart des apprentis trouvent un emploi dans leur domaine de formation à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Damine Cerqueus – JOC

D. Cerqueus rappelle tout d'abord que plusieurs milliers d'apprentis militent à la JOC.

L'apprentissage est une voie qu'il faut certainement développer mais les conditions de son développement ne dépendent pas seulement des aides aux employeurs : il faut aussi améliorer les conditions de travail et de rémunération des apprentis. Comment admettre par exemple qu'un apprenti boulanger mineur puisse commencer son travail à 2 heures du matin, ce que le Code du travail interdit pour les mineurs, pour 25 % du Smic ? Les CFA sont trop peu sensibles à ces questions.

Deux questions importantes doivent être abordées pour le développement de l'apprentissage :

- La mobilité des apprentis, qui doivent souvent payer deux logements ;
- Pourquoi l'aide financière devrait concerner les employeurs et non les apprentis ?

Julien Bayou – Génération précaire

Au-delà de l'alternance, il faut aussi parler des stages, qui se développent beaucoup et viennent même mordre sur l'apprentissage, l'intérim et les CDD, notamment en temps de crise, et représentent un risque de dumping social, ce qui n'est pas acceptable. Il faut se donner les moyens pour que les stages ne puissent pas concurrencer les autres formes de travail.

Par ailleurs, la question de la rémunération des stagiaires et des apprentis est importante, notamment du fait de l'absence de droit à un minimum social, RMI ou RSA, pour les moins de 26 ans.

Daniel Lamar – Chef de file, AFIJ

D. Lamar rappelle un certain nombre des questions posées au groupe de travail :

1. Quel est le volume des places vacantes dans les formations en alternance existantes en 2009 ?
2. Dans quels délais peut-on ouvrir de nouvelles sections d'apprentissage dans les métiers porteurs ?
3. Faut-il faire évoluer les règles de financement de l'alternance pour aller par exemple vers une logique de bonus malus en fonction du taux d'apprentis par rapport aux effectifs de l'entreprise ?
4. Faut-il rendre le statut d'apprentis plus attractif ? Soutenir le pouvoir d'achat des jeunes en contrat d'apprentissage ?
5. Comment développer l'apprentissage dans la fonction publique ?

Marie-Laure Meyer –ARF

Le travail des COM fait le point sur le potentiel d'augmentation des CFA. Il faut prendre en compte à la fois les conditions de formation et les débouchés : certaines formations sont faciles à organiser mais ont peu de débouchés, par exemple la coiffure ; à l'inverse, certaines formations sont difficiles à monter, notamment si elles demandent des infrastructures coûteuses (par exemple certains métiers du secteur de l'énergie) ou si il existe des freins réglementaires (par exemple la fonction publique territoriale), alors que les débouchés existent.

Sur l'aide financière, les régions sont favorables à une aide qui valoriserait le tutorat mais pas à un crédit d'impôt.

Sur les rémunérations des apprentis, le fait que la rémunération dépende de l'âge joue en défaveur des plus âgés, ce qui limite les opportunités de « deuxième chance ». Il faudrait parvenir à séparer le coût du travail de la rémunération versée à l'apprenti ou au salarié en contrat de professionnalisation.

Les questions d'envie, d'adhésion et d'attractivité de l'alternance sont importantes : il faut des organisations compatibles, notamment en termes de logement. Il pourrait par exemple y avoir une double allocation logement pour les apprentis, ce que la CNAF avait refusé.

Yves Decurraize – Injep

L'analyse des courbes semble montrer que le nombre d'apprentis s'accroît lors des crises économiques : l'apprentissage semble n'être qu'une réponse politique à la dégradation économique.

Aurélie Denne – FNARS

Les dispositifs d'alternance restent des dispositifs complexes : ils méritent une remise à plat, une simplification, pour être valorisés.

Le tour de table montre que l'alternance semble être une solution qui s'impose comme une évidence. Il n'est pas sûr que cela soit une évidence pour toutes les entreprises, pour tous les jeunes que cela peut concerner, et plus largement, pour l'ensemble de la population : il y a un travail culturel important de valorisation de l'alternance à réaliser si l'on souhaite vraiment la développer.

Le tutorat doit être développé, pas seulement dans l'entreprise, mais aussi en dehors, pour créer notamment des passerelles avec Pôle Emploi, les missions locales, les acteurs sociaux, etc.

Enora Hamon – Confédération étudiante

Les problèmes d'attractivité sont aussi liés aux questions d'orientation scolaire : c'est aussi dans les dispositifs d'orientation qu'il faut valoriser les filières de l'alternance, et c'est en effet un problème culturel. Il faut faire passer l'idée que l'alternance permet de rapprocher le monde des études et le monde professionnel.

La question des moyens donnés aux jeunes pour être capables de suivre une filière en alternance est un vrai problème, notamment le logement. La question se pose aussi pour les stages.

Enfin les jeunes qui entrent dans une formation en alternance qui n'ont pas d'employeurs devraient bénéficier d'un accompagnement dans leurs démarches pour chercher un employeur : beaucoup de jeunes ne disposent d'aucun réseau professionnel et il n'est pas admissible qu'ils doivent s'en remettre seulement à eux-mêmes pour trouver un employeur.

Patrick Boulte – SNC

Contrairement à ce qui a été dit au cours des débats, il ne semble pas que l'évolution de l'alternance soit liée aux périodes de crise économique. Il existe des facteurs plus forts, dans un sens ou dans un autre :

- Une approche culturelle générale de l'alternance très négative en France, notamment au sein de l'Education nationale ;
- L'intérêt des entreprises, avec une recherche de plus en plus forte de rémunérer les salariés au niveau de leur productivité, qui a pesé sur les choix faits en termes de rémunération et d'incitations financières pour l'alternance ;
- Les situations de pénurie de main-d'œuvre, au moins dans certains secteurs, au cours des dernières années c'est-à-dire dans une période de croissance et non de crise, situations qui ont fait de l'alternance un moyen intéressant pour attirer de nouveaux salariés ;
- Le contrat de professionnalisation créé par les partenaires sociaux n'est pas né et ne s'est pas développé dans un contexte de crise mais est né de la volonté de développer la formation des salariés.

Françoise Amat – CNFPTLV

Au sujet des capacités de développement de l'alternance, il semble que du côté des employeurs les secteurs qui utilisent traditionnellement des contrats d'alternance soient aujourd'hui saturés. Il faudrait réfléchir à développer l'alternance dans d'autres secteurs, tels que le secteur public ou le secteur

sanitaire et social qui va connaître des besoins de main-d'œuvre importants et pour lequel les financements des régions et les financements de la formation professionnelle pourraient être mis en commun.

En ce qui concerne les aides versées directement aux jeunes, il en existe dans beaucoup de régions sous la forme d'aides au transport, parfois d'aides au logement ou sous d'autres formes.

Laurence Kopelman – Danone

L. Kopelman fait part d'évolutions récentes qui posent problème :

- Le passage du Bac pro à 3 ans peut remettre en cause certaines filières d'apprentissage, soit parce qu'elles étaient plus courtes (CAP, BEP), soit parce qu'elles permettaient d'atteindre un niveau de qualification supérieur (BTS) ;
- Dans certains sites de production de milieux ruraux, il n'est pas possible d'embaucher des apprentis de moins de 18 ans, d'une part parce qu'ils n'ont pas le permis de conduire, d'autre part parce que l'inspection du travail refuse de délivrer des dérogations pour que des mineurs travaillent dans ces sites.
- Certaines filières de formation sont parfois fermées alors qu'il peut exister des débouchés dans certaines entreprises : ainsi par exemple des BTS assistante de direction, remplacés par des BTS de manager ou assistant manager avec obligation d'apprendre trois langues vivantes et de passer un mois dans une direction internationale ce pose plus de contraintes que ça n'apporte de solutions (même Danone n'a pas de « direction internationale » !) ; de même pour le BTS Forces de vente qui a été supprimé.

Amaria Sekouri - CNML

Il ne faut pas parler seulement de l'efficacité de l'alternance à la sortie de la formation mais aussi prendre en compte les problèmes de décrochage en cours de formation, qui peuvent être très importants dans certaines formations (près de 40 % dans la restauration par exemple).

Deux axes d'amélioration pour améliorer la qualité de la prise en charge et l'attractivité de l'alternance :

- Prévenir les mauvaises orientations professionnelles, par exemple via une plateforme de services, via des périodes d'immersion dans les entreprises, etc.
- Accompagner les jeunes de manière continue et durable durant leur formation, notamment aux abords de l'été et pendant l'été, où les jeunes sont parfois tentés d'abandonner leur formation.

Il faudrait réfléchir à l'idée d'un « package » contrat en alternance – accompagnement – aide à l'orientation professionnelle - accès au permis de conduire – accès au logement.

Thibault Guilluy – ARES

Sur la rémunération, au moins pour les plus de 20 ans pour ne pas les désavantager, il faudrait parvenir à séparer le coût pour l'entreprise et la rémunération du salarié en alternance.

Sur le tutorat, il doit au moins dans certains cas renforcé, non seulement dans l'entreprise mais aussi de manière extérieure à l'entreprise.

Les raisons d'une entreprise d'embauche un apprenti sont à la fois de répondre à un besoin de recrutement sur un poste qui ne requiert pas de nécessairement de qualification préalable et de profiter du bas coût de cette embauche. Pour inciter l'entreprise à embaucher l'apprenti au terme de sa formation, on pourrait mettre en place une incitation financière.

Pour développer l'alternance, on pourrait mettre à profit les appels d'offre de la commande publique, notamment dans les chantiers du plan de relance, et bonifier la notation des entreprises qui «jouent le jeu » en termes de contrat d'alternance et d'embauche de jeunes.

Marie-Laure Meyer – ARF

D'autres pistes importantes pour développer l'apprentissage :

- Organiser des rentrées décalées dans les centres de formation d'apprentis (par exemple en février) pour éviter à ceux qui ont abandonné une voie au premier semestre ou qui n'ont pas fait les démarches nécessaires avant l'été ne perdent pas une année entière ;
- Mettre en place des validations partielles, modulaires. Par exemple un élève qui a déjà passé un an en BEP devrait pouvoir valider au moins une partie de ces enseignements et ne pas avoir tout à reprendre s'il change de voie ou reprend ses études plus tard.

Amara Sekouri - CNML

Les missions locales ont mené une mission de coopération avec le Québec. Au Québec, la question de la « relève » est très présente et concerne tous les acteurs. Il existe une agence gouvernementale « place aux jeunes » qui mène un travail de prospection avec les entreprises et mène une réflexion de fonds sur le lien des jeunes générations, celles de la Génération « Y », avec le travail.

V. Audition d'Olivier Veber (IGAS), rapporteur de la mission de Jean-François Pilliard sur le contrat de professionnalisation

La mission confiée à JF. Pilliard par Martin Hirsch et Laurent Wauquiez à l'issue du Grenelle de l'insertion en 2008 portait sur les freins au développement du contrat de professionnalisation pour les personnes les moins qualifiées. C'est pourquoi O. Veber parlera exclusivement de ces publics, pour l'essentiel les jeunes de niveau V et infra en ce qui concerne les moins de 26 ans et les demandeurs d'emplois pour les plus de 26 ans.

1. Constats

Les publics éloignés de l'emploi (jeunes de niveau V et infra et demandeurs d'emploi) accèdent peu au contrat de professionnalisation :

- les jeunes de niveau V et infra ne représentent que 27% du total des entrées en contrat (45 000 contrats) ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans représentent 10 à 15% du total des entrées (17 000 à 25 000 contrats) ;
- 86% des contrats sont conclus avec des moins de 26 ans.

2. Les freins

En pratique, le contrat est peu adapté à une entrée directe des publics les plus éloignés de l'emploi:

- la personnalisation des formations n'a pas été concrètement mise en œuvre, à la fois en raison de problèmes d'ingénierie et de coût (formation supérieur au coût de refinancement du FUP¹ égal à 9,15 euros / heure) ;
- il n'existe pas de dispositif préparatoire à l'entrée dans le contrat de professionnalisation ;
- l'accompagnement des salariés durant le contrat peut se révéler insuffisant, notamment en cas de problèmes de mobilité ou de logement.

Par ailleurs, les différents acteurs se sont faiblement appropriés le contrat :

- les entreprises ignorent souvent les souplesses calendaires permises, qui se négocient avec les CFA ;

¹ Fond unique de péréquation : le FUP mutualise les fonds excédentaires des OPCA destinés à financer les actions de professionnalisation.

- l'effort des branches n'a pas toujours l'effet escompté : lorsqu'elles augmentent la prise en charge de la formation, l'augmentation revient souvent aux opérateurs de formation et peu pour développer l'initiative des employeurs.

D'autres freins ont été identifiés :

- Le service public de l'emploi joue un rôle trop limité pour la promotion du contrat,
- La conclusion du contrat est complexe pour les entreprises, le dispositif mériterait d'être simplifié ;
- Le coût du contrat nuit à l'accès des publics éloignés de l'emploi ;
 - o pour les adultes, en l'absence d'aide, la rémunération dépendant de l'âge du salarié ;
 - o pour les jeunes, le contrat de professionnalisation entre en concurrence avec le contrat d'apprentissage : d'une part il est souvent plus coûteux que l'apprentissage, d'autre part il n'est pas rare que le contrat de professionnalisation se substitue à l'apprentissage lorsque les CFA sont déjà remplis auquel cas il bénéficie plutôt aux plus de 20 ans ;
- enfin les critères du FUP, qui imposent notamment un coût moyen des formations inférieur à 6 800 euros pour prétendre au refinancement par le FUP, ont créé un effet d'éviction pour les publics éloignés de l'emploi dont les formations peuvent être plus coûteuses et plus longues que la moyenne.

3. Les propositions

1. Permettre et développer l'implication du service public de l'emploi pour proposer des contrats de professionnalisation aux demandeurs d'emploi ;
2. Renforcer l'appui apporté par les branches et leurs OPCA aux entreprises ;
3. Préparer l'entrée en contrat de professionnalisation, soit en articulant le travail des différents acteurs au niveau local ce qui semble la meilleure solution, soit en mettant en place un dispositif spécifique (mais cela risque de faire perdre de sa souplesse au contrat) ;
4. Développer l'accompagnement en cours de contrat, à la fois un accompagnement interne (à ce propos il faudrait mener une réflexion sur le tutorat selon le niveau de qualification) et externe (ce qui est prévu dans l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle) ;
5. Renforcer l'attractivité du contrat, notamment en rapprochant le coût du contrat de pro et celui du contrat d'apprentissage via le crédit d'impôt ou une aide au transport, etc. ;
6. Adapter les critères du FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, qui remplacera le FUP) ;
7. Accompagner le développement des GEIQ et des ETTI, les GEIQ étant une formule assez onéreuse mais qui connaît de bons résultats pour les salariés concernés, les ETTI mettant en place de bonnes formules d'accompagnement ;
8. Mettre en place un dispositif d'animation territoriale associant l'ensemble des acteurs publics et privés : il existe un grand nombre d'acteurs autour du contrat de professionnalisation mais qui coordonnent trop peu leurs actions, le dispositif du contrat de pro étant alors trop peu piloté et trop peu contrôlé, notamment pas par les régions qui se concentrent surtout sur le contrat d'apprentissage.

VI. Débats faisant suite à la présentation d'Olivier Veber

Daniel Lamar – Chef de file, AFIJ

Sur la notion de « publics éloignés de l'emploi », il ne faut pas avoir une définition trop restrictive : il existe des publics post bac parfois plus éloignés de l'emploi que des jeunes infra bac, notamment les jeunes diplômés de filières universitaires généralistes.

Sur l'idée d'un accompagnement externe, il y a certainement un consensus positif mais il faut dégager des moyens pour le mettre en œuvre.

Julien Bayou – Génération précaire

L'avis est positif pour un accompagnement externe, mais à condition qu'il soit obligatoire et qu'il ne soit pas associé à un crédit d'impôt.

Aurélie Denne – FNARS

A. Denne se dit surprise que l'on se pose encore ces questions, qui avaient déjà été évoquées lors du Grenelle de l'insertion : il faudrait repartir des conclusions du Grenelle.

Christelle Tavares -UNML

Quatre grands acteurs doivent se coordonner pour le contrat de professionnalisation : l'employeur, l'organisme de formation, l'OPCA et le jeune lui-même. Si ces quatre acteurs composent bien ensemble, ce qui est tout de même souvent le cas, la mise en place du contrat de pro se passe bien.

Sur l'accompagnement, il ne faut pas oublier que le contrat de pro est un contrat de travail et que beaucoup de salariés n'ont pas nécessairement besoin d'un accompagnement autre que dans le travail. Si une telle aide existait, il faudrait que le service public de l'emploi l'applique en priorité aux publics les plus éloignés de l'emploi.

Jean-Michel Hotyat – DG enseignement supérieur

Sur le développement de l'apprentissage, il faut rappeler qu'aux débuts, dans les années 1960, l'apprentissage était lié pour l'essentiel aux grandes entreprises. Aujourd'hui, le système n'est pas comparable, par son ampleur, par sa diffusion, par le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

Le développement de l'apprentissage dans le supérieur reste important : sans ces dispositifs, certains ne feraient pas d'études supérieures. Les dispositifs d'alternance, notamment dans l'enseignement supérieur, s'est déjà doté de nombreuses possibilités de passerelles et de souplesses : on peut faire une licence professionnelle après un bac pro, mais aussi enchaîner deux contrats de professionnalisation pour acquérir de nouveaux diplômes, ou enchaîner contrat d'alternance et enseignement général lorsque certains en perçoivent mieux l'intérêt, etc.

L'un des intérêts de l'alternance est aussi de permettre aux entreprises de découvrir les jeunes et leurs désirs : les entreprises changent chaque année, les générations aussi !

Alexandre Schajer – Réseau E2c France

Il faut en effet développer l'alternance dans le supérieur.

L'une des questions est de savoir s'il faut que la dernière année d'enseignement dans un cursus soit systématiquement une année en alternance emploi-formation ? Qu'en pense JM. Hotyat ?

Jean-Michel Hotyat – DG enseignement supérieur

Il y a au moins quatre difficultés à cela : le grand nombre d'élèves que cela concernerait à mettre en regard du nombre probablement plus faible de « terrains » d'alternance possibles chez les employeurs ; le risque d'un effet d'aubaine important pour les employeurs ; le risque de réduire l'enseignement en

dernière année ; enfin et surtout, l'adhésion des étudiants à ce dispositif : tous les jeunes ne souhaitent pas forcément se former par l'alternance, apprendre via la proximité avec l'objet technique ! Il ne faut donc ni 0 % d'alternance, ni 100 % : cela doit s'affiner par branche professionnelle.

Daniel Lamar – Chef de file, AFIJ

Il y a en effet un problème de nombre : les filières qui intègrent systématiquement des stages dans le cursus proposent souvent des stages assez courts, qui n'ont rien à voir avec les volumes que seraient ceux d'une alternance systématique. Dans le supérieur, il est préférable d'avoir à disposition un panel de solutions de professionnalisation plutôt qu'un cadre unique. Et l'alternance n'est pas nécessairement la finalité des études.

La pratique des stages longs est ambiguë : dans ce cas, on pourrait plutôt parler d'alternance, le sujet mérite débat.

Marie-Laure Meyer – ARF

Sur l'accompagnement externe, il faut prendre garde à ne pas catégoriser tous les jeunes comme étant forcément ignorants et ayant des problèmes sociaux ! Il faut qu'il existe des réseaux prêts à aider ceux qui en ont besoin, mais il faut aussi distinguer insertion sociale et formation professionnelle !

ML. Meyer rappelle que lors du Grenelle de l'insertion, elle avait proposé de distinguer un contrat de professionnalisation « insertion » du contrat de pro classique, qui soient multi-formations et multi-employeurs.

Olivier Veber – rapporteur de la mission Pilliard

Il n'est pas forcément nécessaire de créer deux filières différentes : un jeune peut être diplômé de l'enseignement supérieur et connaître des problèmes de transports ! Il faut plutôt avoir à disposition des outils adaptables.

Les contrats de professionnalisation qui fonctionnent bien sont souvent ceux qui fonctionnent sur des groupes suffisamment larges, que ce soit des groupes d'employeurs comme dans les branches qui s'organisent pour développer le contrat de pro ou comme pour les GEIQ, ou bien des rapprochements au niveau des bassins d'emploi. A ce titre, Pôle Emploi peine à avoir une réflexion territoriale dans son organisation et dans ses solutions.

Annie Jeanne – ANDML

Sur la question de savoir s'il faut une aide spécifique au recrutement des filles en alternance, certaines régions ont mené l'expérience : il en est ressorti que ce critère n'était pas déterminant dans le recrutement et qu'il y avait surtout un effet d'aubaine pour les entreprises.

Maryse Brun – AFPA

La formation proposée devrait davantage dépendre d'une analyse du poste de travail proposé, en amont du contrat, avec le tuteur.

Les Conseils régionaux devraient aussi être davantage impliqués en amont du contrat de professionnalisation sur le volet formation.

Enfin il ne faut pas oublier la VAE comme outil de qualification alternative.

Julien Bayou – Génération précaire

Sur la fusion des stages longs et de l'alternance évoquée par D. Lamar, Génération précaire est pour. Les stages ne devraient pas excéder une durée de deux mois : au-delà, le contrat de travail serait systématiquement un contrat d'alternance.