

**Un moyen pour le développement des effectifs en apprentissage
L'APPRENTISSAGE DANS LE SUPERIEUR**

Le problème posé

- 1) **Le développement récent de l'apprentissage a surtout bénéficié à l'enseignement supérieur**, une excellente évolution due à deux nouvelles dispositions principales :
 - l'obligation d'un pourcentage d'apprentis minimum dans les entreprises importantes,
 - l'obligation d'affecter la Taxe d'Apprentissage aux études des Apprentis de l'entreprise pouvant aller jusqu'à la totalité du coût de la formation (*malheureusement, cela diminue la TA disponible pour les niveaux V et IV, mais c'est un autre débat*).
- 2) Malgré le niveau d'études, **la transition entre les études et l'emploi** reste plus complexe et plus marquée par la précarité que dans les autres pays européens.
- 3) D'après l'étude de l'OCDE, l'une des problématiques reste le **"coût salarial" de l'entrée dans le marché du travail** comparé à d'autres pays européens, dans le même temps, les étudiants s'interrogent sur leurs périodes de stages en entreprise (*dont les conditions de rémunérations viennent d'être encadrées, mais sans satisfaction réelle des parties*).
- 4) Dans les grandes écoles **l'apprentissage est souvent une solution destinée uniquement au financement des études**, ce qui est positif pour certaines familles, mais qui n'est pas une vraie solution globale de la transition études/emploi puisque :
 - elle ne bénéficie qu'à ceux qui ont "trouvé" un contrat d'apprentissage qui, comme un emploi, se trouve souvent par relation et n'est donc pas aisé pour les jeunes les plus en difficulté sociale,
 - l'apprentissage se développe **plus dans les grandes écoles que dans les universités**,
 - il est d'usage de "proclamer" aujourd'hui : la filière apprentissage est une filière totale qui va du CAP au diplôme d'ingénieur, en réalité les jeunes issus de l'apprentissage poursuivant leurs études au-delà du niveau III (BTS/DUT) ne doivent pas représenter plus de 2 à 3 % des effectifs d'apprentis dans le supérieur.

La question est quel levier utiliser pour accroître les effectifs de l'apprentissage dans le supérieur tout en l'ouvrant à tous pour une égalité des chances ?

La question soulevée

Traiter la question de l'apprentissage dans le supérieur demande de ne pas croire que l'on peut se contenter de "dupliquer les règles historiques de l'apprentissage", destinées en majorité à des entrées en niveau V et IV, à l'enseignement supérieur. Il est nécessaire de changer les états d'esprit et de faire de l'apprentissage du supérieur une vraie politique de transition vers l'emploi, qui concernerait tous les étudiants et toutes les entreprises.

Pour cela, il faudra envisager de poser une frontière entre les deux mondes de l'apprentissage, celle-ci est à positionner au niveau III (BTS / DUT) avec pour objectifs :

- de conserver et d'améliorer la réglementation actuelle jusqu'au niveau III pour avoir une politique de développement de filière complète et professionnalisante et d'élévation du niveau de qualification en apprentissage, du CAP au BTS/DUT.
- de **créer un apprentissage du supérieur avec de nouvelles règles à compter des études de niveau II (dernière année de licence pro).**

Raison de plus de cette "césure", il n'est pas certain du tout que les primes aux employeurs soient justifiées dans le cas de l'enseignement supérieur.

La piste proposée est d'étudier :

- **la disparition des stages intervenant dans les dernières années d'études, surtout quand ceux-ci dépassent 3 ou 4 mois**
- **leur remplacement, pour la dernière année d'étude** (de licence pro au master 2 à la dernière année en grandes écoles y compris dans les formations prévues pour la fonction publique, enseignant par exemple) par un **contrat d'apprentissage** (*peut être faut-il en ce cas en changer le "nom" mais, en garder le mécanisme*) **de dix mois, en alternance, avec 6 à sept mois en entreprise et 3 à 4 mois en formation** (*ce qui reste proche de ce qui se pratique avec un stage de fin d'études*).

Les intérêts :

- l'égalité de la solution pour tous, au lieu de faire bénéficier à certains de l'apprentissage tout au long de leurs études, favoriser l'apprentissage de tous la dernière année d'études,
- une meilleure connaissance du monde du travail (*public, privé ou associatif*),
- un traitement salarial identique pour tous,
- une évolution des mentalités entre le monde du travail et le monde de la formation qui apprendraient, à long terme, à travailler ensemble (*en ce sens on peut envisager la participation obligatoire des tuteurs à la soutenance du mémoire de fin d'études*).
- *nota : pas de rupture pour les jeunes venus de l'apprentissage en niveau BTS ou DUT puisqu'ils pourraient être admis en licence pro en apprentissage.*

Les contraintes

- Il faut en étudier le mode de **financement** (*peut être changer le nom "contrat d'apprentissage"*) mais il serait souhaitable de conserver un financement en provenance des mécanismes de l'apprentissage. En effet, les contrats de professionnalisation ne doivent pas être destinés à l'enseignement initial mais à la professionnalisation de publics en recherche d'emploi, parfois peu qualifiés et/ou en recherche d'une transition dans leur parcours professionnel.
- Il faudrait une forte implication du **secteur public** pour favoriser cette évolution :
 - o accueil d'apprentis de dernière année en provenance de formations qui peuvent concerner un emploi futur dans le public (*licence AES par exemple, licence pro informatique, juristes...*)
 - o adapter cette dernière années dans certains cursus (*enseignants, infirmières...*)
 - o évoluer vers un mécanisme de recrutement qui tienne compte de cette année d'apprentissage dans les concours.
- Pour le **secteur privé** il faut renforcer les nouvelles règles d'obligation (% d'apprentis) vers une obligation d'étudiants apprentis et/ou de malus plus élevé.
- Pour les jeunes qui actuellement ont "besoin" et/ou "bénéficient" de l'apprentissage pour financer l'ensemble de leur parcours, le problème redevient un problème de "ressources" (*en particulier dans les grandes écoles*), mais il est à traiter sous l'angle des bourses ou des ressources et non pas sous l'angle de la transition à l'emploi.

Une première conclusion

Il est difficile d'imaginer que cela puisse se mettre en place rapidement et que cela ne provoque pas une avalanche de questions sur les cas particuliers et d'interrogations sur l'intention. Mais on peut tout à fait imaginer de l'expérimenter puis de l'étendre (cas du RSA).

Une première expérimentation devrait concerner les licences pro, il faut en évaluer le coût. Mais la difficulté sera de mobiliser les entreprises s'il n'y a pas de réglementation et/ou de soutien significatif.

En termes administratif, les écoles ou universités n'ont pas à "créer" d'innombrables CFA pour gérer une telle évolution, car toutes les possibilités existent (sous forme d'UFA) pour s'appuyer sur des CFA existants pour gérer cette partie administrative, si nécessaire.

*Alexandre SCHAJER
Directeur Général du Centre Alfor (à Châlons-en-Champagne, en Champagne Ardenne
Président du Réseau E2C France*