

## **8. DOUBLER LE NOMBRE DE JEUNES EN ALTERNANCE D'ICI 2015**

La formation en alternance est l'outil le plus éprouvé pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. L'apprentissage facilite indéniablement la transition de l'école à l'emploi. Que ce soit au niveau CAP, BEP, bac ou bac + 2, le taux de chômage des apprentis est deux fois moindre que celui de leurs homologues issus de la voie scolaire.

Le développement de l'alternance depuis trois ans masque néanmoins la stagnation des entrées pour les jeunes les moins qualifiés. Il masque aussi la difficulté structurelle de notre système de formation à pénétrer les emplois à fort potentiel de recrutement dans le secteur des services notamment. C'est sur ce type d'emploi que le déficit d'activité des jeunes est en France le plus net en comparaison des autres pays européens.

L'individualisation de l'accompagnement est essentielle à la réussite d'une formation en alternance.

Il existe un très large consensus au sein de la commission sur la nécessité de garantir que l'année qui précède la sortie vers la vie professionnelle de l'étudiant se réalise dans le cadre de formations par alternance, apprentissage, contrats de professionnalisation ou stages longs. Les universités qui souhaitent développer l'alternance dans le cadre de la dernière année de leurs cursus doivent trouver un soutien auprès des Conseils régionaux.

Un objectif clair devra guider les réformes proposées : la proportion de jeunes en alternance devrait être multipliée par deux d'ici 2015. Cela devrait conduire à ce que pour chaque génération un jeune sur 7 passe par un dispositif d'alternance.

### **PROPOSITION 30 : RÉFORMER LA TAXE D'APPRENTISSAGE**

Le cap d'un doublement du nombre de formations par alternance pour atteindre 1,2 million par an a été fixé. L'atteindre d'ici 2015 peut se faire de deux façons : en augmentant les financements de l'apprentissage (taxe d'apprentissage) et de la professionnalisation (contribution à la formation professionnelle). Cette voie passe par un alourdissement des charges des entreprises, qui pénalisera l'embauche.

Une autre voie consiste à mieux utiliser les financements existants. Elle implique de les distribuer différemment vers les secteurs en développement et dont les organismes de formation font le plein.

La priorité est alors de réformer la taxe d'apprentissage. Ce dispositif est d'une rare complexité, ce qui n'est pas sans nuire à son efficacité. Elle est pour moitié attribuée à l'apprentissage (quota) et pour moitié destinée à d'autres utilisations (hors quotas). Cela conduit à une situation paradoxale : alors que la collecte de la taxe couvre à peu près les coûts des CFA, seule la moitié de cette collecte leur est destinée et le reste des financements est issu des subventions des régions ou de l'État (via le Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage).

Plus fondamentalement, le mode de financement de l'apprentissage oriente l'appareil de formations en alternance vers les secteurs qui ne sont pas les plus porteurs en termes d'embauche. Cela se constate de plusieurs façons :

- il n'existe qu'un seul CFA en France dans le secteur des services à la personne ;
- les CFA de certains secteurs d'activité ont dans plusieurs régions des taux de remplissage inférieurs à 50 % ;
- alors que l'artisanat embauche jusqu'à 30 % des apprentis formés dans les CFA des chambres de métier, la collecte de taxe par les chambres de métiers n'est que de 3 % de l'ensemble de la collecte de cette taxe.

C'est pourquoi, il **semble à la commission que la réforme de la taxe d'apprentissage soit un préalable au doublement du nombre d'apprentis d'ici 2015.**

Elle gagnerait à faire l'objet d'une **concertation approfondie au second semestre 2009** entre l'État, les Conseils régionaux, les partenaires sociaux et les acteurs de l'apprentissage pour aboutir à un projet de réforme en 2010.

La réforme de la taxe devrait poursuivre quatre objectifs :

**1. À minima, assurer une remise à plat de la taxe pour la rendre plus simple et plus lisible**

Une option consisterait par exemple à fusionner la Contribution au développement de l'apprentissage (pilotée par les régions, 0,18 %) et la taxe d'apprentissage (0,5 %) pour aller vers une taxe unique.

Il serait par ailleurs nécessaire de simplifier fortement les circuits de collecte de la taxe.

**2. Clarifier les lignes de partage entre trois ensembles**

- la part faisant l'objet d'une péréquation au niveau national, dans le cadre du FNDMA ;
- la part faisant l'objet d'une mutualisation au niveau régional ;
- la part librement utilisable par l'employeur avec des conditions de nature à le responsabiliser dans l'effort de formation qu'il réalise.

**3. Développer les incitations pour les employeurs**

La commission a dégagé un large consensus sur la nécessité de privilégier des systèmes incitatifs et non des systèmes obligatoires. La commission a écarté la solution d'un système de quotas et une augmentation du taux de salariés en alternance de 3 % à 5 %.

**4. Affecter une part plus importante de la taxe d'apprentissage à l'apprentissage lui-même**

Une réforme devrait viser à accroître le niveau de financement des formations qui ont des taux de remplissage élevés au détriment des formations qui ont des taux de remplissage inférieurs à 75 %.

Une réforme devrait viser progressivement à l'affectation de l'essentiel de la collecte de taxe d'apprentissage au financement de l'apprentissage.

Cette évolution ne doit pas néanmoins conduire à déstructurer certaines formations à vocation professionnelles, qui ne sont pas de l'apprentissage, mais dont l'efficacité est démontrée en termes d'insertion professionnelle.

### **PROPOSITION 31 : VALORISER L'APPRENTISSAGE POUR CHANGER LE REGARD DE LA SOCIÉTÉ À SON SUJET**

La carte d'étudiant en apprentissage créée par une circulaire de 1978 ne confère pas les mêmes droits que la carte étudiant. Elle ne donne pas accès notamment à la restauration universitaire, ni au logement étudiant. Certes les étudiants de l'enseignement supérieur, en DUT, licence, master etc., qui sont en apprentissage, bénéficient de la carte étudiant. Mais les apprentis du secondaire, eux, restent plus faiblement aidés dans leur vie quotidienne que les autres étudiants. Cela participe également d'une image qui fait de l'apprentissage un statut de formation à part, ce qui ne contribue pas à sa valorisation.

En 2005, a été créé un statut d'apprenti étudiant des métiers, lié à l'existence d'une carte nationale d'apprenti. Ce nouveau statut s'accompagne de mesures d'aides au logement et aux transports. Dès l'inscription au CFA, les jeunes apprentis reçoivent ainsi en principe une carte d'étudiant qui donne accès aux réductions « étudiants » habituelles (musées, spectacles, transports) et à des tarifs intéressants dans les restaurants universitaires sous réserve d'une convention passée entre le CFA et le Centre Régional des Oeuvres Universitaires et scolaires (CROUS). Les conventions de ce type sont extrêmement rares et il convient de permettre l'accès direct des apprentis à la restauration universitaire, même en l'absence de convention.

Des évolutions sont par ailleurs nécessaires dans la couverture sociale des apprentis et son articulation avec la Sécurité sociale des étudiants :

- il arrive que des apprentis du supérieur paient aujourd'hui deux fois leur accès à la sécurité sociale (celle des étudiants et celle du régime général) ; il convient de mettre fin à ce doublon ;
- les autres apprentis ont des difficultés particulières d'accès à une couverture complémentaire, dont il convient de mieux tenir compte.

Des efforts sont par ailleurs nécessaires pour développer la mobilité internationale des apprentis. La commission recommande de mobiliser les moyens non utilisés au sein du programme Erasmus à cette fin.

Enfin, la rémunération des apprentis doit mieux tenir compte du niveau de qualification initial des jeunes. Non seulement, un jeune qui est en troisième cycle en apprentissage doit être mieux payé qu'un jeune en CAP, mais l'aide accordée à l'entreprise doit varier selon ce niveau de diplôme.

La commission recommande l'adoption d'un plan de revalorisation de l'élève et étudiant apprenti, qui doit non seulement contribuer à renforcer l'attractivité de l'alternance mais aussi à faire évoluer positivement son image.

Enfin, le rapport remis au Premier ministre en juin 2009 par Claude GREFF<sup>11</sup> propose notamment de renforcer le MOBILI-PASS<sup>12</sup> et de créer un prêt mobilité à taux zéro. La mise en œuvre de ces propositions bénéficierait directement aux apprentis, qui s'inscrivent par principe dans des parcours de mobilités professionnelle et géographique. D'autres formes d'aides à la mobilité pour les jeunes en alternance, cofinancées par l'État et les régions, pourraient être expérimentées dans le cadre d'un appel à projets spécifique du fonds jeunes. Ces aides pourraient, ainsi, porter sur la prise en charge des frais de prospection de logement ou sur les charges connexes à l'hébergement comme les coûts de restauration<sup>13</sup>.

### **PROPOSITION 32 : DÉVELOPPER LE LOGEMENT POUR APPRENTI**

La question du logement des apprentis a régulièrement été soulevée lors des travaux de la commission comme le frein essentiel au développement de l'apprentissage. Compte tenu du niveau de leur rémunération, les apprentis connaissent souvent d'importantes difficultés à assumer la double résidence qu'implique leur formation. Cette situation est mal prise en compte dans le système des aides au logement. Le parc de logements accessibles pour des baux de courte durée est souvent bien trop rare. Les calculs du « reste à vivre » empêchent d'accéder au locatif privé.

Différentes pistes de travail devront être rapidement approfondies par l'État et les Conseils régionaux.

Les aides personnelles au logement pourraient être complétées au niveau régional pour mieux tenir compte de la réalité des besoins d'aide des apprentis. Ces compléments viseraient à leur permettre de mieux couvrir les dépenses engagées par le coût résultant du double logement.

Par ailleurs, la solvabilisation par l'entreprise de la dépense de logement de ces jeunes pourrait être organisée. Un « chèque logement apprentis » serait financé par l'employeur, ce dernier bénéficiant d'une aide fiscale à hauteur de 50 % du coût du chèque plafonné à 1 000 € par an. Ce dispositif pourrait venir s'intégrer au crédit d'impôt existant en matière d'apprentissage.

Enfin un programme « maisons des apprentis » pourrait être engagé et viserait à la constitution d'un parc de logements spécifiques dédié aux jeunes en alternance. Ce parc s'appuierait sur des constructions nouvelles et sur l'identification de places pour les apprentis au sein de structures existantes. Ce programme viserait, dans un premier temps, à expérimenter cette formule à proximité de centres de formation des apprentis et sur des bassins d'emploi émergents ou ayant fortement recours à l'emploi en alternance<sup>14</sup>. Ce programme s'appuierait sur une labellisation nationale « maisons des apprentis ».

---

11. *Bouger pour l'emploi*, Rapport au Premier ministre, juin 2009, La Documentation française.

12. Le MOBILI-PASS financé et géré par le 1 % logement peut indifféremment financer des travaux, les frais de déménagement ou toute dépense consécutive à un changement de logement. Le rapport GREFF montre que son montant maximum de 3 200 € n'apparaît plus adapté aux frais engagés dans ce contexte de mobilité (moyenne de 6 700 €).

13. Une expérimentation de ce type existe déjà à Nantes : elle ouvre l'accès au service de restauration des foyers de jeunes travailleurs aux apprentis du CFA des métiers de la coiffure (pour un coût de repas restant à la charge de l'apprenti entre 2 et 4 €).

14. Des projets d'expérimentation de « maisons des apprentis » ont, ainsi, d'ores et déjà été proposés en zones touristiques dans le cadre du premier appel à projets « logements des jeunes », lancé en avril.

### **PROPOSITION 33 : DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC ET ASSOCIATIF, NOTAMMENT DANS LES MÉTIERS DE LA PETITE ENFANCE ET DE LA PRISE EN CHARGE DES PERSONNES ÂGÉES**

Le vieillissement de la population, l'évolution des attentes des usagers en matière de santé et de bien-être, les besoins en éducation thérapeutique ou en éducation à la santé vont créer de nouveaux besoins en compétences pour ces secteurs. Dans le secteur de la petite enfance, des besoins de recrutements importants se font jour.

Des actions de sensibilisation ont d'ores et déjà été menées auprès des jeunes pour l'accès à ces métiers. Ces actions devront être poursuivies et renforcées. Il est essentiel par ailleurs d'envisager de nouvelles voies de recrutement notamment en développant l'alternance.

L'apprentissage dans le secteur public est organisé par la loi du 17 juillet 1992 (articles 18 à 21), plusieurs fois modifiée. Il y est encore très peu développé (6 026 entrées en 2007) et est principalement utilisé par les communes (59 % des entrées en 2007). Dans le secteur associatif, l'apprentissage reste exceptionnel.

Trois types d'obstacles à son développement sont signalés :

1. La culture de l'apprentissage est limitée dans le secteur public : les réseaux d'information sont faibles ; la notion de maîtrise d'apprentissage est mal connue ;
2. Financièrement, la prise en charge des coûts de formation en CFA relève de l'employeur public ou associatif qui n'est pas assujéti à la taxe d'apprentissage (coût moyen de 5 200 € annuel par apprenti). Il n'est ainsi pas incité financièrement par les mécanismes de déduction existant dans la taxe. Les employeurs publics ne sont par ailleurs pas éligibles à l'indemnité compensatrice versée aux employeurs d'apprentis par les régions.
3. L'entrée dans la fonction publique par apprentissage est difficilement compatible avec le principe d'une entrée par concours pour les catégories pour lesquelles celle-ci s'impose.
4. Les formations en apprentissage sont limitées aux diplômes de l'Éducation nationale et non pas aux titres professionnels du Ministère du travail qui concernent notamment les métiers de la petite enfance et de la dépendance.

C'est pourquoi il convient de permettre, dans un premier temps à titre expérimental, aux Régions et aux CFA de développer des sections d'apprentis pour des diplômes autres que ceux de l'Éducation Nationale, et, en particulier, les titres professionnels du Ministère du travail.

Une mission a été confiée au parlementaire Laurent Hénart, pour définir les conditions de développement de l'apprentissage dans les trois fonctions publiques. Sur la base des conclusions de la mission, il faudra mobiliser ce vivier, notamment dans les métiers du soin à domicile et de la petite enfance.

### **PROPOSITION 34 : PERMETTRE L'ENTRÉE EN APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE L'ANNÉE**

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat. La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

Pour assurer une bonne articulation de ces formations avec les formations scolaires, le choix a été historiquement fait de synchroniser la temporalité du contrat d'apprentissage et des cursus scolaires. Contrairement à ce qui existe dans le contrat de professionnalisation, le calendrier de conclusion du contrat d'apprentissage est ainsi fortement contraint sur le plan juridique. L'article L.117-13 du code du travail prévoit ainsi que, sauf dérogation accordée dans des conditions fixées par décret, le début du contrat d'apprentissage ne peut être antérieur de plus de trois mois, ni postérieur de plus de deux mois au début du cycle du centre de formation d'apprentis que doit suivre l'apprenti.

Cette règle est source de complexité et peut s'avérer inefficace dans les secteurs dans lesquels l'orientation vers l'apprentissage génère beaucoup de ruptures, impliquant des réorientations rapides. Le changement de statut scolaire-apprenti est parfois brutal. Cela est notamment fréquent dans les secteurs dont l'activité est saisonnière comme par exemple l'hôtellerie restauration. En effet, la période estivale est le moment de recrutement des apprentis mais la charge d'activité ne permet pas aux maîtres d'apprentissage d'accompagner pleinement ces derniers.

Les CFA se sont parfois organisés, en lien avec les Conseils régionaux, pour améliorer leurs réponses à ces situations en développant des dispositifs passerelles vers l'apprentissage. Leurs possibilités d'action sont néanmoins limitées par le fait que, légalement, le CFA ne peut conserver l'apprenti en rupture de contrat dans ses effectifs et par le peu de souplesse dont bénéficient les centres pour organiser leurs formations dans le temps.

C'est pourquoi il conviendrait de permettre aux CFA qui le proposent d'assurer des entrées dans les contrats d'apprentissage tout au long de l'année. Cette faculté ne doit plus être conçue comme une dérogation exceptionnelle, accordée selon des procédures peu réactives, mais comme le droit commun d'un dispositif fait d'aller et de retour.

Comme corollaire à cette proposition, il convient que les CFA soient mis en mesure :

- d'adapter la durée du contrat suivant le niveau du jeune à l'entrée, à partir d'une évaluation réalisée à l'entrée dans le centre ;
- de pouvoir conserver les jeunes en rupture pendant le délai de recherche d'une nouvelle solution.

### **PROPOSITION 35 : MIEUX TENIR COMPTE DU NIVEAU DE QUALIFICATION DE L'APPRENTI DANS LA DÉTERMINATION DE SA RÉMUNÉRATION ET DE L'AIDE À L'EMPLOYEUR**

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les apprentis perçoivent un salaire déterminé en pourcentage du SMIC et dont le montant

varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Au titre de sa progression dans un cycle de formation, le jeune apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année d'exécution du contrat. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Ainsi, le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC (ou, dans certains cas, du salaire minimum conventionnel), allant de 25 % à 78 %, déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

Le développement de l'apprentissage dans le supérieur pose par ailleurs la question d'une prise en compte, en complément des critères d'âge et de progression dans le cycle de formation, du niveau de formation initiale du jeune en apprentissage.

Cette prise en compte semble légitime non seulement pour déterminer le niveau de rémunération des jeunes – un jeune très qualifié doit être mieux payé qu'un jeune faiblement qualifié – mais aussi pour déterminer le niveau d'aide publique de la collectivité à l'employeur. À cet égard, l'indemnité compensatrice forfaitaire versée par les régions et le crédit d'impôt versé par l'État devraient tenir compte du niveau de qualification.

### **PROPOSITION 36 : ENCOURAGER UNE ANNÉE DANS LE CADRE D'UN CONTRAT EN ALTERNANCE**

Un cinquième des jeunes suivant des formations en alternance sous contrat de travail (apprentissage et contrats de professionnalisation) préparaient en 2006 des diplômes de l'enseignement supérieur public ou privé. Rapporté aux 2 228 000 étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur en 2007-2008, ce chiffre reste cependant négligeable (5,8 %).

L'accès des jeunes à des formations en alternance dans le supérieur est très variable sur tout le territoire. Quatre régions (Île-de-France, Rhône-Alpes, PACA et Pays de la Loire) forment à elles seules plus de 40 % des apprentis. Elles sont également en tête du classement des effectifs d'apprentis dans le supérieur. En Île-de-France, notamment, les apprentis de niveau I, II et III représentent 43 % du nombre total d'apprentis contre 18 % en moyenne dans les autres régions ; le différentiel est de 25 points.

Tous les diplômes universitaires ayant désormais vocation à être inscrits au RNCP, rien ne s'oppose, à priori, à ce qu'ils soient préparés par la voie de l'apprentissage, même si les emplois obtenus ensuite ne correspondent pas au diplôme préparé. On peut s'interroger sur la tentation de faire préparer certains diplômes de lettres et sciences humaines par la voie de l'apprentissage.

Certes l'alternance n'est pas une fin en soi et ne constitue pas la solution miracle contre l'échec à l'université ou pour financer la vie étudiante. L'apprentissage doit répondre à un choix de formation pour les étudiants. Il constitue néanmoins le meilleur cadre pour développer l'expérience professionnelle des élèves et des étudiants et obtient les meilleurs résultats en termes d'insertion professionnelle. C'est pourquoi l'apprentissage déjà développé dans les filières courtes (BTS et DUT) devrait devenir une pratique plus courante pour les licences professionnelles en L3 et pour les masters, en master 2.