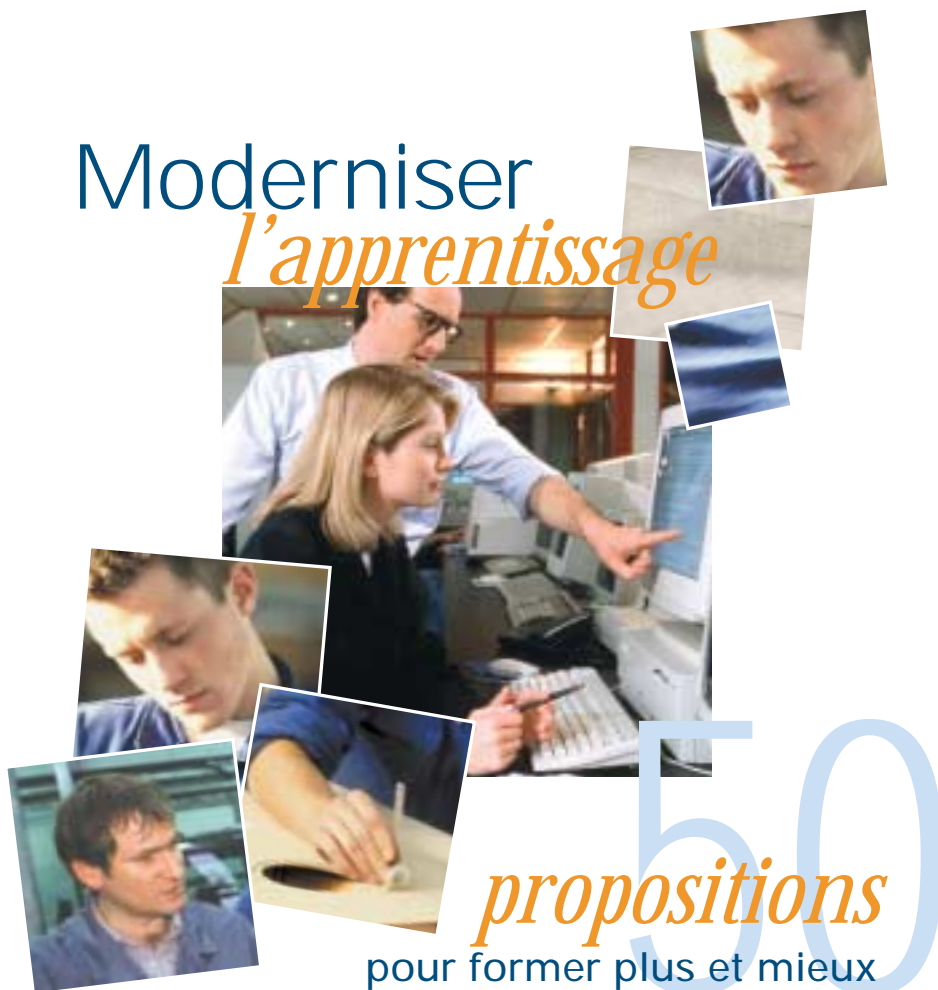




Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Moderniser *l'apprentissage*



Renaud Dutreil

secrétaire d'État aux Petites et Moyennes Entreprises,
au Commerce, à l'Artisanat, aux Professions libérales
et à la Consommation

Le 17 juin dernier, le Premier ministre me confiait une mission sur l'amélioration de la formation des jeunes par l'apprentissage.

Mon ambition est de donner un nouvel essor à l'apprentissage, d'en faire la voie royale d'acquisition d'un métier, d'un emploi et d'une responsabilité entrepreneuriale !

Ce livre blanc rassemble les propositions issues des consultations que j'ai conduites au cours des 4 derniers mois. Je souhaite qu'il nourrisse une large concertation.

Je vous invite à m'adresser vos contributions avant le 7 novembre 2003 afin que nous puissions, ensemble, former de nouvelles générations aux métiers et aux responsabilités passionnantes qui les attendent !



Renaud DUTREIL

Sommaire

Titre I.	Renouveler l'image de l'apprentissage et améliorer l'orientation des jeunes vers ses filières	<u>13</u>
Titre II.	Permettre le développement de parcours de formation adaptés au profil et au projet de chaque jeune	<u>15</u>
Titre III.	Revaloriser la condition de l'Apprenti	<u>17</u>
Titre IV.	Rendre plus simple et attractive, pour les entreprises, la formation d'apprentis.....	<u>19</u>
Titre V.	Améliorer l'organisation et le financement du dispositif de l'apprentissage	<u>21</u>

Proposition 3.1 - Créer un « droit à la découverte de l'entreprise » pour les jeunes au collège et au lycée

Proposition 3.2 - Développer les « stages-découverte » pendant et hors des vacances scolaires

Proposition 3.3 - Simplifier et assouplir les règles s'appliquant à l'emploi des jeunes mineurs aux « jobs » hors temps scolaire

Proposition 3.4 - Encourager le développement des classes en alternance à partir de 14 ans

Thème 4 - Favoriser l'orientation positive des jeunes vers l'apprentissage..... 39

- Proposition 4.1 - Développer des « stages-connaissance de l'entreprise » à destination des enseignants et des orienteurs de l'Education nationale au cours de leur formation et de leur carrière
- Proposition 4.2 - Mieux insérer les CAD (Centres d'Aide à la Décision) et les points A des chambres consulaires dans les dispositifs régionaux d'orientation.

TITRE II 41

Thème 5 - Modulariser le mode d'acquisition des connaissances et personnaliser les parcours de formation..... 43

- Proposition 5.1 - Etendre à l'ensemble des filières le dispositif agricole permettant d'acquérir les diplômes par unités capitalisables
- Proposition 5.2 - Procéder à un test de positionnement du jeune permettant d'adapter son parcours de formation en fonction de ses acquis antérieurs et de son expérience
- Proposition 5.3 - Ouvrir la possibilité aux apprentis d'accéder aux dispositifs et aux financements de la formation continue pour compléter l'enseignement reçu en CFA
- Proposition 5.4 - Permettre de faire valider l'expérience professionnelle acquise dans le cadre d'un contrat d'apprentissage

Thème 6 - Assouplir les temps de l'apprentissage pour tenir compte de la diversité des parcours des jeunes y entrant 48

- Proposition 6.1 - Permettre la signature de contrats d'apprentissage toute l'année
- Proposition 6.2 - Généraliser la flexibilité de la durée des contrats
- Proposition 6.3 - Introduire la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage au-delà de l'âge maximum de 25 ans
- Proposition 6.4 - Instaurer un « sas » de 15 jours sous statut scolaire avant la signature du contrat pour vérifier la justesse de l'orientation et l'entente du jeune avec son maître d'apprentissage
- Proposition 6.5 - Introduire une période d'apprentissage à l'intérieur d'un CDI.

TITRE III 55

Thème 7 - Améliorer les conditions matérielles de l'apprenti et de sa famille..... 57

- Proposition 7.1 - Rémunérer l'apprenti non seulement en fonction de son âge mais aussi du niveau de diplôme préparé afin d'éviter les décrochages d'un contrat à l'autre
- Proposition 7.2 - Maintenir les allocations familiales des familles d'apprentis
- Proposition 7.3 - Créer une prime au premier équipement pour les étudiants professionnels mineurs sur le modèle de la prime de rentrée scolaire
- Proposition 7.4 - Aider l'apprenti à passer son permis de conduire ou à obtenir l'attestation scolaire de sécurité routière.

Thème 8 - Rendre plus attractive la condition de l'apprenti	62
Proposition 8.1 - Créer une « carte d'apprenti » ouvrant des droits et avantages comparables à ceux dont bénéficient les étudiants	
Proposition 8.2 - Doter l'apprentissage d'une dimension européenne	

TITRE IV [65](#)

Thème 9 - Reconnaître le rôle formateur de l'entreprise et le statut du maître d'apprentissage.....	67
Proposition 9.1 - Créer un crédit d'impôt apprentissage permettant de garantir l'équilibre du contrat d'apprentissage dans les plus petites entreprises	
Proposition 9.2 - Instaurer une obligation de formation pédagogique des maîtres d'apprentissage	

Thème 10 - Alléger les contraintes administratives pesant sur l'entreprise, notamment concernant la législation du travail des mineurs	70
Proposition 10.1 - Inscrire réglementairement des dérogations acquises pour un certain nombre de branches	
Proposition 10.2 - Revenir à une durée journalière maximale de travail de 8 heures pour les mineurs	
Proposition 10.3 - Simplifier les relations des employeurs d'apprentis avec la médecine du travail	
Proposition 10.4 - Accorder des dérogations pour la durée du contrat et non plus pour l'année scolaire	
Proposition 10.5 - Mettre en place une base de données publique répertoriant les salaires minimaux conventionnels par département	

Thème 11 - Améliorer le fonctionnement du triptyque entreprise - jeune - CFA.....	75
Proposition 11.1 - Instituer un médiateur neutre pour résoudre les cas de conflits	
Proposition 11.2 - Avant la signature du contrat, faire signer obligatoirement une charte d'engagements tripartite	
Proposition 11.3 - Imposer au CFA un nombre de visites minimal en entreprise	
Proposition 11.4 - Faire participer les entreprises aux décisions des CFA concernant les rythmes scolaires et aux conseils de perfectionnement	

TITRE V [81](#)

Thème 12 - Favoriser le financement de l'apprentissage par la taxe	83
Proposition 12.1 - Augmenter le « quota » de la taxe réservé obligatoirement au financement de l'apprentissage	
Proposition 12.2 - Reverser au Fonds national de péréquation de la taxe d'apprentissage la part de la taxe versée au Trésor public	

Thème 13 - Rendre plus transparente la répartition de la collecte de la taxe d'apprentissage.....	85
Proposition 13.1 - Revoir la finalité et l'usage des fonds de péréquation de la taxe d'apprentissage	

Proposition 13.2 - Définir des règles pour la répartition de la collecte non affectée

Thème 14 - Créer un organe national d'observation et de coordination du dispositif, lieu de dialogue entre l'Etat et les Régions rattaché au CCPR [87](#)

Proposition 14.1 - Créer un observatoire de l'apprentissage chargé d'analyser les ressources du dispositif et leur emploi

Proposition 14.2 - Constituer des instances de concertation interrégionales pour juger de l'opportunité et réaliser le montage financier de CFA à recrutement interrégional

Proposition 14.3 - Organiser une réflexion et une concertation entre les régions sur les questions relevant de l'inter régionalité

Thème 15 - Améliorer la qualité de la formation en CFA..... [91](#)

Proposition 15.1 - Créer un nouveau type de formateur en alternance en vue de professionnaliser les enseignants des CFA

Proposition 15.2 - Introduire dans les textes l'obligation pour les formateurs de CFA de réaliser régulièrement des stages en entreprise pour garder un lien avec le monde professionnel

ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission du Premier Ministre à Renaud Dutreil

Annexe 2 : Texte de la communication en Conseil des Ministres

Annexe 3 : Composition du groupe de travail des Parlementaires

Annexe 4 : Composition du groupe de travail institutionnel et des groupes de consultation des organisations professionnelles

Annexe 5 : Synthèse des questionnaires adressés aux professionnels par les Parlementaires

Annexe 6 : Liste des propositions de nature législative

Des métiers sans jeunes et des jeunes sans métier

En matière d'emploi des jeunes, la France connaît une situation paradoxale. D'un côté, les entreprises françaises, notamment les PME, ont de plus en plus de mal à recruter du personnel qualifié. De l'autre, de plus en plus de jeunes sont à la recherche d'un emploi, sans pouvoir en trouver.

Certains secteurs connaissent une pénurie de main d'œuvre sans précédent. Le marché du travail est considéré comme fluide lorsque le rapport entre le nombre d'offres d'emplois et le nombre de demandes se situe autour de 0,3 ou 0,4. Or on constate des chiffres de l'ordre de 0,7 dans le secteur du bâtiment, de 0,9 dans celui de la mécanique et jusqu'à 1,4 pour l'hôtellerie et les métiers de bouche.

L'évolution démographique prévisible pour les prochaines années ne manquera pas d'accroître ces difficultés. On estime à 5,5 millions le nombre d'emplois qui seront libérés à échéance de 10 ans par les départs en retraite. Ce nombre viendra s'ajouter aux 1,7 millions d'emplois nouveaux escomptés, dans une hypothèse de croissance de 2,4%.

Un autre défi majeur est le remplacement des chefs d'entreprises qui prendront leur retraite dans les prochaines années. Dans les quinze ans, ce sont plus de 500 000 entreprises qui devront trouver un repreneur pour garantir la pérennité de notre tissu économique. D'ores et déjà, les chefs d'entreprises éprouvent de la difficulté à trouver un successeur.

Dans le même temps, 415 000 jeunes de moins de 25 ans sont à la recherche d'un emploi. Ils représentent 17,5% de l'ensemble des chômeurs et cette part continue à augmenter.

Beaucoup de ces jeunes ne disposent d'aucune qualification. Chaque année, ce sont 150 000 jeunes qui sortent du système éducatif français sans diplôme, dont 57 000 sans qualification, c'est à dire sans diplôme ni niveau.

Face à ce constat préoccupant, les filières de formation professionnelle, et notamment l'apprentissage, apparaissent comme une réponse adaptée à la fois aux besoins de main d'œuvre qualifiée des entreprises et à la nécessité d'offrir à tous les jeunes une qualification, un accès à l'emploi et, à terme, la possibilité d'accéder à une responsabilité entrepreneuriale.

Les principales caractéristiques de l'apprentissage en France

Le terme apprentissage regroupe un ensemble de filières de formation professionnelle initiale en alternance sous statut salarié, s'adressant à des jeunes de 16 à 25 ans. La finalité de l'apprentissage est l'acquisition d'une qualification sanctionnée par tout diplôme ou titre à finalité professionnelle, homologué par l'Education nationale. Depuis la loi de 1987, on peut préparer en apprentissage des diplômes supérieurs alors que ce mode de formation était jusqu'alors réservé aux niveaux V et IV.

Toutefois, malgré le développement de filières en apprentissage dans le supérieur, la majorité des apprentis est formée sur les niveaux V et IV. On constate toutefois un déplacement progressif des effectifs vers les niveaux supérieurs :

- niveau V : 65 %
- niveau IV : 20 %
- niveau III : 10 %
- niveau II et I : 5 %

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier dans la mesure où il comporte, en alternance, des temps de présence dans l'entreprise et des temps de présence dans un centre de formation d'apprentis (CFA). Il peut durer entre un et trois ans. L'apprenti reçoit une rémunération qui peut être inférieure au SMIC, dans la limite de salaires minimums légaux dépendant de l'âge et de l'année de formation dans le contrat.

Lorsqu'il est en entreprise, l'apprenti est formé par un maître d'apprentissage qui peut être un salarié ou le chef d'entreprise lui-même, dès lors qu'il remplit un certain nombre de conditions de qualification et d'expérience.

En 2002, il y avait environ 364 000 apprentis auxquels s'ajoutent les 9 000 élèves en classes de préapprentissage.

L'apprentissage est surtout une affaire de petites entreprises et ne se développe que marginalement dans les grands groupes. Sur l'ensemble des entreprises accueillant des apprentis :

- 46,3% ont moins de 5 salariés
- 66,7% ont moins de 10 salariés
- 85,5% ont moins de 50 salariés

Par contre, l'apprentissage s'est développé dans de nombreux secteurs et métiers :

- agriculture : 2,4 %

- industrie : 22,6 % (dont artisanat alimentaire 9,9 %)
- construction : 21 %
- tertiaire : 53,9 % (dont commerce : 26,7 %)

Le financement du dispositif, soit environ 3 milliards d'euros, est assuré par trois acteurs principaux : l'Etat, les Régions et les entreprises à travers la taxe d'apprentissage. Le produit global de la taxe est d'environ 1,5 milliards d'euros. Elle est divisée en deux parties :

- le quota (40%) est réservé au financement des CFA et des sections d'apprentissage ;
- le barème (60%) peut servir à financer l'ensemble des formations premières technologiques.

Au total on estime qu'environ 50% de la taxe, soit 730 millions d'euros, sert au financement de l'apprentissage proprement dit.

Les CFA sont financés avant tout par la taxe, complétée par des subventions régionales. Toutefois, le principe de libre affectation de la taxe par les entreprises qui la payent conduit à de fortes disparités de financement par la taxe entre CFA. De ce fait, dans certains réseaux, notamment celui des chambres de métiers, les financements régionaux sont majoritaires.

Les Régions interviennent aussi en allouant aux entreprises une indemnité compensatrice prévue par la loi pour l'accueil d'apprentis. En outre, elles mettent en place des aides matérielles spécifiques pour les apprentis (logement, transport...) et apportent leur soutien à l'équipement des CFA. Au total, leur contribution au financement de l'apprentissage s'élève à plus de 1,3 milliards d'euros, les plaçant au premier rang des financeurs du dispositif.

L'Etat pour sa part, prend en charge le financement des exonérations de charges dont fait l'objet le salaire des apprentis, pour un montant de plus de 800 millions d'euros.

Les acteurs de l'apprentissage sont nombreux, comme le montre la répartition des 1000 CFA entre leurs organismes gestionnaires :

- 44% (44,2% des effectifs) sont gérés par des associations (organisations professionnelles ou mixte organisations professionnelles/ chambres consulaires),
- 14% (34% des effectifs) sont gérés par des chambres consulaires,
- 27% (12,2% des effectifs) sont gérés par l'Education nationale,
- 11,6% (7,7% des effectifs) sont gérés par des collectivités locales ou d'autres organismes,
- le reste (1,9% des effectifs) relève de l'enseignement supérieur.

Pourquoi redynamiser l'apprentissage en France ?

De l'avis unanime de l'ensemble des acteurs consultés, l'apprentissage apporte une réponse très adaptée, d'une part au besoin de qualification puis d'insertion professionnelle des jeunes et d'autre part, à la demande des entreprises de recruter des salariés qualifiés et rapidement employables.

Pour les jeunes, la formation en apprentissage permet d'acquérir un diplôme et d'apprendre un métier, avec des taux de réussite aux examens au moins égaux à ceux constatés dans d'autres filières (de plus 70 % pour les niveaux V à plus de 90% pour les niveaux I). Elle permet par ailleurs d'accéder plus rapidement à un emploi que par tout autre mode de formation : 55,6 % des jeunes après un CAP ou un BEP et 77,6% après un BTS ont un emploi non aidé 7 mois après la fin de leur contrat d'apprentissage.

La consultation menée auprès de 13 000 professionnels fait clairement ressortir que ce n'est pas la rentabilité économique de l'apprenti qui motive l'engagement de l'entreprise dans l'apprentissage mais la possibilité de former un futur salarié, de transmettre son savoir-faire et son métier, et de trouver des compétences qui parfois n'existent pas sur le marché du travail.

Malgré ces paramètres favorables, on constate depuis 2001 que le nombre d'apprentis stagne après une longue période de croissance ininterrompue. La démographie des collégiens, base essentielle de recrutement de l'apprentissage, peut contribuer à expliquer cette stabilisation et laisse entrevoir à un terme assez proche une inversion de tendance.

Il est donc nécessaire de relancer le dispositif, en particulier pour pouvoir répondre, dans les prochaines années aux besoins croissants de main d'œuvre qualifiée de notre économie. Il faut en particulier élargir le recrutement de l'apprentissage à de nouveaux publics :

- des jeunes qui, à l'issue du collège, ont leur place dans une filière générale mais pourraient tout aussi bien s'épanouir à travers un mode de formation ancré dans la vie de l'entreprise ;
- les élèves de l'enseignement général qui se rendent compte dès le lycée, après un baccalauréat général, voire après une ou deux années d'université, qu'ils se sont fourvoyés et souhaitent apprendre un métier ;
- les jeunes en recherche d'emploi qui veulent acquérir une qualification et un métier pour enfin réussir leur insertion professionnelle.

Il s'agit là d'un pari volontariste qui impose de moderniser et de redynamiser l'image, les contenus, les parcours et le financement du dispositif de l'apprentissage pour lui permettre d'attirer puis de former au mieux ces nouveaux apprentis.

Une mission pour moderniser l'apprentissage

Le 17 juin 2003, le Premier Ministre a confié à Renaud Dutreil, secrétaire d'Etat aux petites et moyennes entreprises, au commerce, à l'artisanat, aux professions libérales et à la consommation, une mission de réflexion sur l'amélioration de la formation des jeunes par l'apprentissage.

Centrée sur les utilisateurs du dispositif, la réflexion devait associer les acteurs institutionnels de l'apprentissage, mais surtout ceux qui vivent sa réalité quotidienne : les formateurs, les responsables de CFA, les chefs d'entreprises, les maîtres d'apprentissage et les jeunes eux-mêmes.

Le ministre a conduit plusieurs démarches de consultation sur la durée de la mission.

Un groupe de travail composé d'institutionnels, chambres consulaires, représentant des Régions et administrations, a été constitué pour dresser rapidement un panorama et un constat du fonctionnement du dispositif.

Deux groupes composés de représentants d'organisations professionnelles ont été consultés, ce qui a permis de compléter ce bilan puis d'évaluer les principales propositions.

Un groupe de travail composé de 67 parlementaires, députés et sénateurs, a accompagné l'ensemble de la mission du ministre.

A la demande de Renaud Dutreil, les parlementaires ont aussi pu, par le biais d'un questionnaire, interroger les entreprises de leur circonscription ou département sur leur vision de l'apprentissage. Ce questionnaire a été rempli par près de 13 000 professionnels.

Une enquête d'opinion a été commandée à TNS Sofres. Elle a permis de préciser l'image qu'ont les jeunes et leurs familles de l'apprentissage et de définir les axes de communication à développer pour revaloriser cette image.

Enfin, les nombreux déplacements du ministre en régions ont été l'occasion de rencontrer les acteurs de terrain de l'apprentissage : conseils régionaux, jeunes, maîtres d'apprentissage et formateurs.

De l'ensemble de ces consultations se sont dégagés les trois axes de progrès présentés par Renaud Dutreil lors de sa communication en conseil des ministres, le 27 août 2003.

La poursuite des consultations et des travaux interministériels avec le ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, le ministère de la jeunesse, de l'Éducation nationale et de la recherche et le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, a permis de formaliser les propositions issues de la concertation et contenues dans le présent document.

Selon les souhaits du Premier Ministre ce livre blanc sera le support d'une consultation très large qui se déroulera jusqu'au 7 novembre 2003. Les résultats de cette nouvelle phase de concertation avec l'ensemble des acteurs concernés par l'apprentissage permettront de définir les mesures constituant le projet de réforme de l'apprentissage.

Les pages suivantes présentent synthétiquement les grandes lignes des propositions pour la modernisation de l'apprentissage. Les propositions sont ensuite détaillées individuellement.

Créer une dynamique de relance de l'apprentissage

Un certain nombre de propositions nécessiteront des aménagements législatifs et réglementaires. Ces mesures pourraient donc être mises en œuvre très rapidement : il s'agit notamment de la reconnaissance financière de l'effort de formation des entreprises (**voir proposition 9.1**) et de l'amélioration de la condition de l'apprenti (**voir Titre III**).

Au-delà, une relance ambitieuse de l'apprentissage ne saurait devenir réalité sans une mobilisation de l'ensemble des acteurs du dispositif autour d'un objectif commun.

Il convient donc, en premier lieu, de se fixer collectivement un tel objectif. Ce pourrait être celui de faire passer le nombre d'apprentis de 365 000 à 500 000 en 2007. L'objectif pourrait alternativement être chiffré en terme de flux d'apprentis, en faisant passer celui-ci de 160 000 aujourd'hui, à 225 000 en 2007.

Il faut aussi se donner les moyens de la réforme. **Augmenter le « quota » de la taxe d'apprentissage réservé au financement des CFA** constituerait ainsi un signal politique fort pour initier une relance (**voir proposition 12.1**).

Mais la modernisation de l'apprentissage ne trouvera sa concrétisation que dans la **mobilisation de tous ses acteurs sur le terrain**. Il faut en particulier que les **Régions, principaux financeurs et organisateurs de l'apprentissage, s'approprient la réforme** et fassent leur, l'objectif de relance.

Le lancement de la première campagne nationale de communication pour l'apprentissage (voir proposition 1.2) pourrait être l'occasion d'opérer le rassemblement des énergies.

Surtout, **le comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage (CCPR)** doté de missions étendues (**voir Thème 14**), en tant que lieu unique de rencontre et de concertation de l'ensemble des acteurs de l'apprentissage, pourrait devenir le chef d'orchestre de la mise en œuvre de la réforme.

Avec l'aide des Régions et de tous les organismes gestionnaires de CFA, il sera tout aussi essentiel de **mobiliser l'ensemble des directeurs et formateurs de CFA** pour pouvoir mettre en œuvre rapidement les propositions constituant l'épine dorsale de la réforme : **la création de « parcours personnalisés » dans l'apprentissage**, tenant compte du profil et du projet de chaque jeune (**voir Titre II**).

Titre I. Renouveler l'image de l'apprentissage et améliorer l'orientation des jeunes vers ses filières

Depuis 15 ans, l'apprentissage a beaucoup évolué. Il couvre aujourd'hui une réalité très large : par l'apprentissage, on peut préparer tous les niveaux de diplômes, depuis le CAP jusqu'au diplôme d'ingénieur, dans tous les secteurs d'activité, de l'artisanat aux services en passant par l'industrie.

Pourtant, son image auprès du grand public semble toujours être celle qu'il avait, il y a 50 ans.

Redynamiser l'apprentissage nécessite de le doter d'une image forte, moderne et positive, comme filière d'excellence pour la formation et l'accès à l'emploi. L'apprentissage doit apparaître aux jeunes et aux parents comme un passeport pour l'avenir, et une voie de formation privilégiée pour la création ou la reprise d'une entreprise.

Ce n'est qu'à cette condition que l'apprentissage cessera d'être une orientation par défaut pour les jeunes.

La revalorisation de l'image de l'apprentissage constitue le premier thème de ce volet de propositions. Une partie des représentations vieilles associées à l'apprentissage sont véhiculées par une terminologie ne reflétant plus la réalité de l'apprentissage. Il est donc proposé de **modifier le terme d'apprenti (proposition 1.1)**. Il sera aussi nécessaire d'organiser une **campagne de communication nationale** récurrente, le « mois de l'apprentissage » (**proposition 1.2**), et d'assurer une information complète et exhaustive sur le dispositif et l'offre de formation à travers un **portail Internet (proposition 1.3)**.

Toutefois, pour attirer plus de jeunes vers les filières de l'apprentissage, en redorer l'image ne suffit pas. Il faut aussi considérer la problématique de l'orientation des jeunes.

Le processus d'orientation des jeunes doit désormais s'inscrire dans une démarche qui articule davantage la construction du parcours éducatif avec un projet professionnel.

Du collège jusqu'à l'université, les jeunes consacrent peu de temps à une réflexion construite sur leur futur métier. Cela les conduit à opter systématiquement pour la voie de formation la plus large, avec le risque d'obtenir une qualification qui ne débouche sur aucune opportunité professionnelle.

Un premier objectif doit être d'élargir le recrutement des filières professionnelles. Certains jeunes sont dans une voie générale et pourraient la poursuivre mais ont une idée précise du métier qu'ils veulent exercer. Pour ceux-là, la voie professionnelle peut représenter un moyen mieux adapté, plus rapide et plus sûr d'accéder à ce métier. Ce sont eux que l'apprentissage doit pouvoir attirer.

Pour augmenter le nombre de ces jeunes pour lesquels la voie professionnelle constitue une bonne alternative aux filières générales, il faut leur faire connaître dès le collège, et jusqu'au lycée, le monde des métiers et de l'entreprise.

Pour cela, il est notamment proposé de créer **un point d'information sur les métiers** dans chaque collège et lycée (**proposition 2.1**) et de construire des **parcours de découverte des métiers** dans le cadre de dispositifs existants à l'école (**proposition 2.2**).

Par ailleurs, pour permettre aux jeunes de prendre contact avec le monde professionnel, il est proposé d'une part, de créer un **droit à la découverte de l'entreprise** (**proposition 3.1**) pour les collégiens et les lycéens au travers de **stages sous conventionnement**, y compris pendant les vacances scolaires (**proposition 3.2**) et d'autre part, de simplifier et d'assouplir les règles s'appliquant aux « **jobs vacances** » dès 15 ans (**proposition 3.3**).

Pour les jeunes ayant fait le choix d'un métier, il est proposé de profiter du **développement des dispositifs en alternance**, souhaité par le ministre de l'Education nationale, pour les ouvrir vers le monde de l'apprentissage, notamment les CFA, et englober les dispositifs existants de préapprentissage (**proposition 3.4**).

Enfin, pour favoriser les orientations positives vers les filières professionnelles, il est préconisé de développer **une meilleure connaissance du monde des entreprises par les acteurs de l'Education nationale** (**proposition 4.1**) et de permettre aux **chambres consulaires d'apporter leur complémentarité dans l'accueil, l'information et l'orientation** des jeunes (**proposition 4.2**).

Titre II. Permettre le développement de parcours de formation adaptés au profil et au projet de chaque jeune

Comme nous l'avons vu, une relance de l'apprentissage nécessite d'élargir son recrutement traditionnel. Mais pour pouvoir attirer et former au mieux des jeunes d'horizons différents, ayant eu des parcours très divers, l'apprentissage doit comporter des éléments de flexibilité lui permettant de s'adapter au profil et au projet de chaque jeune.

Les propositions présentées dans ce deuxième volet visent à permettre de prendre en compte le niveau des acquis antérieurs de chaque jeune et son éventuelle expérience pour pouvoir lui construire un « **parcours personnalisé** » (**Thème 5**). L'existence des tels parcours est essentielle pour la réussite de la réforme. Ce n'est qu'à cette condition qu'on pourra améliorer significativement la qualité de la formation en apprentissage et attirer plus de jeunes vers ses filières.

Par ailleurs, la pratique de l'apprentissage est encore aujourd'hui très contrainte par le calendrier scolaire, alors que le contrat entre le jeune et l'entreprise ne connaît pas, lui, les rythmes scolaires. Un enjeu majeur de l'évolution de l'apprentissage est donc de **permettre aux jeunes d'y entrer à tout moment de l'année** et d'assouplir les temps de l'apprentissage (**Thème 6**).

Pour répondre à ces deux objectifs, les mesures proposées distinguent deux populations.

1. Pour les jeunes issus du système scolaire (classe de 3^{ème} par alternance et générale, CLIPA, CPA, SEGPA, ensemble des scolaires, lycéens compris...) le processus de définition du « parcours personnalisé » serait le suivant :

- A partir du mois d'avril, le jeune aurait la possibilité d'être accompagné dans l'élaboration d'un choix professionnel et/ou dans la recherche d'une entreprise d'accueil.
- Jusqu'au 14 juillet ou à partir du 30 août, **il passerait 15 jours dans son entreprise d'accueil (proposition 6.4)** pour une prise de contact sous statut scolaire. A l'issue de cette période de « sas », chaque partie, entreprise et apprenti, déciderait ou non de signer le contrat d'apprentissage.
- Pendant le « sas » de 15 jours, le jeune pourrait demander à effectuer un **test de positionnement (proposition 5.2)** qui permettrait d'évaluer ses acquis théoriques et pratiques. Le résultat du positionnement pourrait être :
§ un allongement ou une diminution de la durée du contrat et/ou,

- § un aménagement du contenu de la formation, y compris pour renforcer l'acquisition de savoirs de base,
- § le cas échéant, une réorientation vers un autre métier ou une autre filière de formation.
- Pour faciliter une gestion des équivalences efficace pour le jeune, il est proposé que les diplômes puissent être acquis par l'apprentissage sous forme **d'unités de valeurs capitalisables (proposition 5.1)**.
- Le jeune et l'entreprise signeraient alors le contrat d'apprentissage en tenant compte de la durée préconisée par l'éventuel test de positionnement.
- Après la signature du contrat, le jeune et son employeur pourraient demander conjointement et si une difficulté venait à être relevée, un **test de positionnement (proposition 5.2)**. Le parcours personnalisé ainsi défini pourrait donner lieu à un avenant au contrat d'apprentissage.
- Le jeune suivrait alors un cursus accéléré ou ralenti d'obtention de son diplôme. La formation qu'il recevrait en CFA pourrait être enrichie de **modules optionnels, mobilisant les dispositifs et les financements de la formation continue**, notamment pour les futurs créateurs ou repreneurs d'entreprises (**proposition 5.3**).

2. Pour les entrants tardifs, les réorientations, les ruptures de contrat, les jeunes en difficultés, etc.

Il est proposé que cette population puisse arriver, par dérogation, entre janvier et juin (**mesure 6.1**). La période officielle de signature serait par ailleurs étendue jusqu'au 31 décembre. Ces jeunes seraient accueillis dans des classes ou sections spécialisées. Ils passeraient par un **positionnement obligatoire (proposition 5.2)** qui aboutirait, soit à leur intégration dans un cycle en cours, soit à un accompagnement spécifique pour préparer leur projet sous statut scolaire jusqu'à la rentrée suivante. L'intégration à des cycles en cours nécessite que ces derniers soient suffisamment **modulables (proposition 5.1)**.

Pour permettre une flexibilité totale dans la durée des parcours en apprentissage, il est nécessaire de pouvoir s'affranchir, dans certains cas, des dates des examens qui sont souvent organisés sur une base annuelle. Il est donc proposé de **moderniser et de simplifier le dispositif de contrôle en cours de formation** pour l'appliquer aux jeunes dont la fin du contrat serait très éloignée d'une date d'examen (**proposition 6.2**).

Enfin, la diversification des publics de l'apprentissage nécessite d'**assouplir la limite d'âge** fixée par la législation pour signer un contrat d'apprentissage. Il est donc proposé que des dérogations puissent être accordées, notamment pour favoriser les parcours en filière des entrants tardifs (**proposition 6.3**). La possibilité d'**insérer une période d'apprentissage au début ou au sein d'un CDI** devrait aussi être examinée (**proposition 6.4**).

Titre III. Revaloriser la condition de l'Apprenti

L'alternance entraîne des contraintes multiples pour le jeune. Suivant les rythmes de son apprentissage, il doit se déplacer fréquemment entre son entreprise et son CFA. De surcroît, il doit souvent faire face au besoin d'une double résidence, sans parfois que l'une d'entre elle puisse être celle de ses parents. Enfin, au début de son contrat, il doit acquérir l'équipement, souvent coûteux, nécessaire à l'exercice de son métier.

Une rémunération comprise entre 25 et 78% du SMIC, avec une moyenne de 41,4%, est souvent insuffisante pour faire face à ces contraintes matérielles qui se trouvent accrues lorsque l'apprenti est mineur. La plupart du temps, les familles doivent donc accompagner financièrement la formation de leur enfant. Toutefois, les difficultés matérielles des jeunes sont parfois telles qu'ils sont contraints d'abandonner leur contrat d'apprentissage.

Il est donc proposé, pour éviter les ruptures de contrats liées aux conditions matérielles de l'apprenti, d'améliorer celles-ci (**Thème 7**). Cela passe par le **maintien des allocations familiales** d'un plus grand nombre de familles d'apprentis (**proposition 7.2**), par l'instauration d'une **prime au premier équipement** (**proposition 7.3**) ou encore par la **facilitation du passage du permis de conduire** ou de l'attestation scolaire de sécurité routière (**proposition 7.4**).

Concernant la rémunération, s'il n'est pas souhaitable de réévaluer la grille des salaires minimums pour éviter de modifier l'équilibre économique du contrat d'apprentissage, il est important de **s'assurer que les salaires minimums légaux ne connaissent pas de décrochage** lorsqu'un apprenti souhaite poursuivre sa formation dans une nouvelle entreprise jusqu'à un diplôme plus élevé (**proposition 7.1**).

Par ailleurs, l'apprenti souffre d'une reconnaissance sociale moindre par rapport à d'autres jeunes en formation (élèves ou étudiants). Ce défaut d'image tire sa source de celui dont souffre l'apprentissage dans son ensemble et certains métiers en particulier. Mais le fait que l'apprenti n'ait pas accès aux transports, à la culture ou au sport dans les mêmes conditions que les étudiants, y contribue aussi. C'est pourquoi il est proposé de **créer une carte d'apprenti** qui ouvrirait des droits similaires à la carte d'étudiant (**proposition 8.1**).

Enfin, pour rendre plus attractive la condition d'apprenti, il est proposé de **favoriser la mobilité européenne des jeunes**. En effet, alors que les entreprises françaises se tournent de plus en plus vers l'exportation et l'ensemble des établissements de formation initiale vers l'internationalisation de leurs étudiants, il paraît nécessaire de favoriser la mobilité géographique européenne de l'apprenti. A cet effet, il est proposé de créer les conditions, notamment au plan juridique, permettant le développement d'une ouverture de l'apprentissage sur l'Europe (**proposition 8.2**).

Titre IV. Rendre plus simple et attractive, pour les entreprises, la formation d'apprentis

L'apprentissage est un mode de formation qui met l'entreprise au cœur du dispositif. Un des buts de l'alternance est de garantir aux jeunes la meilleure appréhension des réalités d'un métier associée à des savoirs plus académiques.

Il apparaît donc fondamental de veiller à ce que le dispositif de l'apprentissage respecte la réalité et les contraintes de l'entreprise. Mais il est tout aussi important qu'un souci de qualité préside à la formation du jeune en entreprise de manière à garantir l'efficacité du dispositif.

Il apparaît d'abord nécessaire de **reconnaître la fonction formatrice de l'entreprise et le rôle du maître d'apprentissage (Thème 9)**.

En effet, selon les métiers et la taille de l'entreprise, l'investissement nécessaire à la formation du jeune est plus ou moins lourd, en temps passé, en matière première dépensée, en perte d'exploitation ou par suite d'incidents. Dans certains cas, l'équilibre économique du contrat peut être rompu, c'est pourquoi il est proposé **la création d'un crédit d'impôt (proposition 9.1)** ou d'un autre outil financier de compensation de l'investissement consenti, de façon à rétablir cet équilibre dans les entreprises où il est menacé.

S'agissant du **maître d'apprentissage**, il est proposé de mieux reconnaître son rôle et sa qualification, éventuellement dans les conventions collectives lorsqu'il est salarié. En contre partie, il pourrait se voir imposer **l'obligation de suivre une courte formation pédagogique** et relationnelle (**proposition 9.2**). Un bon professionnel peut ne pas être, de façon innée, un bon formateur et il peut être utile de lui montrer comment une situation de travail peut devenir le vecteur d'un transfert de compétence et de savoir-faire.

En outre, pour que demain plus d'entreprises accueillent des apprentis, il est important **d'alléger les contraintes administratives liées à l'apprentissage (Thème 10)**. En particulier les règles du **code du travail concernant les mineurs** doivent être respectées pour la protection des jeunes. Elles ne doivent pas pour autant les empêcher d'appréhender l'ensemble des aspects des métiers dans lesquels ils s'engagent.

C'est dans ce but qu'il est notamment proposé **d'inscrire dans la réglementation, en vue de les généraliser, les dérogations** obtenues aujourd'hui, entreprise par entreprise, au terme d'une procédure longue et complexe (**proposition 10.1**). Il peut s'agir de la **durée journalière de travail (proposition 10.2)**, des horaires de travail, des jours fériés, etc. avec

pour seul objectif de permettre au jeune d’être présent en entreprise dans les phases d’activité nécessaires à sa formation.

Enfin, pour tenter de remédier aux trop nombreuses ruptures de contrats d'apprentissage constatées (plus de 25% en moyenne), **un meilleur fonctionnement de la relation apprenti – entreprise – CFA doit être recherché (Thème 11)**. En particulier, il apparaît nécessaire **d'instaurer un médiateur neutre (proposition 11.1)** qui soit en capacité d'arbitrer les éventuels conflits et d'assurer une meilleure coordination entre les trois acteurs de la formation en apprentissage.

Dans ce même but, il est proposé de responsabiliser ces trois acteurs en leur faisant signer, de manière obligatoire, une **charte tripartite d'engagement (proposition 11.2)**, guide de bonne conduite et de bonnes pratiques, parallèlement à la signature du contrat d'apprentissage.

Finalement, afin d'assurer une meilleure prise en compte des impératifs de formation en entreprise dans le déroulement des cursus en CFA, il est proposé d'une part, de **faire participer les entreprises aux décisions des CFA** concernant les rythmes scolaires (**proposition 11.4**) et, d'autre part, **d'imposer aux CFA un nombre minimal de visites en entreprise (proposition 11.3)**.

Titre V. Améliorer l'organisation et le financement du dispositif de l'apprentissage

Une relance quantitative et qualitative de l'apprentissage entraînerait mécaniquement une augmentation des besoins de fonctionnement des CFA. Or les CFA sont financés d'une part, par les Régions et d'autre part, par les entreprises via la taxe d'apprentissage.

Les conseils régionaux abondent déjà très largement les budgets des CFA, notamment ceux des chambres de métiers qui collectent très peu de taxe d'apprentissage. L'objectif des propositions concernant le financement de l'apprentissage est d'assurer un financement par la taxe d'apprentissage, du surcoût lié à la réforme.

L'augmentation de moyens destinés à l'appareil de formation par l'apprentissage doit être recherchée prioritairement dans une répartition plus favorable du produit de la taxe. En effet, l'accroissement du montant global de la taxe ne saurait être envisagé, le niveau des prélèvements pesant sur les entreprises pour financer les formations premières étant déjà important.

A cet effet, il est proposé d'une part, **d'augmenter le « quota » (proposition 12.1)**, c'est à dire la fraction de la taxe d'apprentissage réservée obligatoirement au financement des CFA et des sections d'apprentissage. Le « quota » représente actuellement 40 % de la taxe, soit 0,2 % de la masse salariale des entreprises.

Par ailleurs, il est proposé de **reverser intégralement au Fonds national de péréquation de la taxe d'apprentissage (FNPTA) la partie de la taxe d'apprentissage que les entreprises versent au Trésor public** et qui se trouve ainsi « perdue » pour le financement des formations premières technologiques et professionnelles, notamment l'apprentissage (**proposition 12.2**); cette part de taxe représente environ 25 millions d'euros, soit un peu plus de 2 % du montant global de la taxe collectée.

Une augmentation des ressources du FNPTA doit s'accompagner de la mise en place de règles de répartition plus précises qui permettent de connaître l'affectation finale de ces fonds. Il est proposé d'aller au-delà et **d'étendre les missions du FNPTA** pour qu'il puisse jouer un véritable rôle de péréquation des financements de l'apprentissage (**proposition 13.1**).

Un autre levier pour agir sur la répartition de la taxe d'apprentissage est de **préciser les règles de répartition de la taxe non affectée par les entreprises**. Une hypothèse à examiner est de faire participer largement les conseils régionaux aux décisions de répartition. Une autre solution (**proposition 13.2**) serait de récupérer auprès des collecteurs une partie de la taxe non affectée pour contribuer à la péréquation au niveau régional.

En outre, dans le fonctionnement décentralisé que connaît l'apprentissage aujourd'hui, le pilotage du développement de l'apprentissage, en liaison avec les besoins du monde économique, ne peut s'envisager sans un outil qui assure :

- un travail d'observation de l'offre, de la demande et des flux financiers,
- une mission de coordination et d'animation de la réflexion inter régionale et nationale.

Il est donc proposé de faire évoluer les missions du CCPR (comité de coordination des programmes régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle), notamment en le dotant d'un **observatoire de l'apprentissage (Thème 14)**.

Enfin, la question de la **qualité de la formation dans les CFA (Thème 15)** ne doit pas être oubliée. Sur ce thème, il est important de s'assurer que l'enseignement dans les CFA reste en prise directe sur le monde de l'entreprise. C'est pourquoi il est proposé d'une part, que les formateurs permanents des CFA puissent faire régulièrement des stages en entreprise (**proposition 15.2**) et d'autre part, de créer les conditions pour que **des professionnels en activité puissent venir enseigner ponctuellement en CFA (proposition 15.1)**.

TITRE I

**RENOUVELER
L'IMAGE DE L'APPRENTISSAGE**

ET

**AMELIORER
L'ORIENTATION
DES JEUNES VERS SES FILIERES**

Thème 1 - Donner à l'apprentissage une image de « voie d'excellence pour la formation et l'accès aux métiers et à l'emploi »

Proposition 1.1 - Modifier une terminologie vieillie et ne reflétant plus la réalité de l'apprentissage

Contexte :

Le terme « apprenti » est fortement connoté avec une image surannée des métiers et la pénibilité ou les contraintes fortes de certains d'entre eux (horaires des boulangers, métiers pénibles et à risques du bâtiment, etc.).

Proposition :

Il faut sortir de cette logique pour que l'apprentissage soit reconnu comme une voie de formation aux métiers modernes, qui incluent depuis les années 90 ceux de techniciens supérieurs ou d'ingénieurs. Il est donc proposé d'adopter une terminologie à la fois plus adaptée à la réalité du dispositif et porteuse d'une image plus attractive et moderne.

Un certain nombre de termes ont été soumis aux professionnels en remplacement de celui d'« apprenti » lors d'une enquête conduite à l'été 2003 avec l'aide des parlementaires auprès de 13 000 entreprises.

Il en est ressorti deux enseignements principaux :

- une proportion importante des professionnels interrogés (56%) de dit prête à voir modifier le terme « apprenti ». Pourtant, la plupart de ces chefs d'entreprises accueillent régulièrement des apprentis et l'ont souvent été eux-mêmes.
- le terme « étudiant professionnel » est celui le plus cité comme la terminologie la plus valorisante.

Une liste de termes a également été testée auprès de groupes de jeunes et de parents dans une enquête menée par la Sofres. Les résultats de cette enquête sont en cours d'analyse et donneront des indicateurs sur l'image de l'apprentissage auprès du grand public et sur la connotation du terme « apprenti ».

Thème 1 - Donner à l'apprentissage une image de « voie d'excellence pour la formation et l'accès aux métiers et à l'emploi »

Proposition 1.2 - Créer une image positive et propre à l'apprentissage et lancer une campagne nationale de communication

Contexte :

L'image de l'apprentissage est encore aujourd'hui attachée à celle des métiers « durs » traditionnels de l'artisanat. Compte tenu du déficit d'information et de l'image encore trop dévalorisante de l'apprentissage dans l'opinion publique, il s'avère nécessaire de promouvoir cette voie de formation auprès des jeunes, notamment des jeunes filles, et de leurs familles.

Proposition :

Il est proposé d'organiser annuellement une campagne nationale de communication. « Le mois de l'apprentissage » pourrait s'étendre de la mi-avril à la mi-mai (période pendant laquelle sont organisées traditionnellement de nombreuses opérations destinées aux jeunes à la recherche d'une orientation, du type journées « portes ouvertes » des CFA, forum des métiers, etc...).

A partir d'une communication nationale sous un logo et un « slogan » commun, il s'agirait d'encourager les régions à organiser des manifestations locales liées à l'apprentissage.

Au niveau national serait lancée une campagne de communication associée à des manifestations telles que des assises nationales de l'apprentissage.

Des supports de communication seraient définis au niveau national (et diffusés à travers les grands médias). Les Régions ainsi que les grands réseaux (chambres de commerce, chambres de métiers, UIMM, CCCA-BTP, etc.) et tous les autres acteurs de l'apprentissage qui le souhaiteraient pourraient adapter et décliner ces supports en fonction de leurs besoins et spécificités.

L'enjeu est ici de donner une identité propre à ce mode de formation, indépendante des secteurs d'activités. La communication devrait présenter l'ensemble des aspects de la formation par l'apprentissage : la préparation à un diplôme, l'acquisition d'un métier, l'ouverture sur l'emploi, les passerelles depuis et vers les autres voies de formation, etc.

Thème 1 - Donner à l'apprentissage une image de « voie d'excellence pour la formation et l'accès aux métiers et à l'emploi »

Proposition 1.3 - Améliorer l'information du grand public sur le dispositif de l'apprentissage

Contexte :

Les enquêtes d'opinion montrent que les jeunes et leurs familles rencontrent de grandes difficultés pour accéder à une information complète et lisible sur l'apprentissage. Ce manque d'information contribue à pérenniser une image dépassée du dispositif.

De nombreux sites existent sur Internet, mis en place par les Régions, les chambres consulaires, les organisations professionnelles et les CFA. Toutefois, ils souffrent d'un manque de visibilité et de transversalité, ne présentant chacun qu'un aspect du dispositif de l'apprentissage.

Proposition :

Il est proposé de créer un ***portail Internet*** dédié à l'apprentissage. Celui-ci devrait pouvoir être utilisé par les internautes comme un lieu d'orientation et comporter un nombre limité de rubriques thématiques telles que le contrat d'apprentissage, les métiers, l'apprentissage dans les régions, le « mois de l'apprentissage » (voir proposition 1.2). Il permettrait aussi d'aiguiller les visiteurs vers des sites complémentaires, professionnels, institutionnels ou régionaux par exemple, en fonction de l'information recherchée.

L'administration de ce portail devrait relever d'une structure administrative en charge de sa gestion. Cette structure pourrait être la même que celle gérant l'observatoire de l'apprentissage (voir proposition 1.1).

Il est aussi proposé la création d'un ***logo de l'apprentissage***. Ce logo serait associé à toutes les opérations de communication notamment le « mois de l'apprentissage » (voir proposition 1.2).

Ce logo pourrait être créé à la suite d'un appel d'offres auprès d'agences spécialisées ou encore donner lieu à un concours entre les CFA des métiers de l'image et de la communication.

Thème 2 - Mieux informer les jeunes sur les métiers

Proposition 2.1 - Créer un point d'information sur les métiers dans chaque collège et lycée

Contexte :

Les enquêtes menées auprès des jeunes montrent leur méconnaissance des métiers et des formations professionnelles qui y conduisent. Une des raisons majeures de l'échec relatif du dispositif d'orientation en France est l'absence d'articulation entre le choix d'un métier et l'engagement dans un parcours scolaire. Cette articulation n'existe en pratique que lorsque l'échec scolaire conduit à précipiter le choix d'un métier ou lorsque le jeune est prédéterminé, c'est à dire sait par avance quel métier il souhaite faire.

Une revalorisation des filières professionnelles passe par une remise à plat du dispositif d'orientation des jeunes, notamment en les informant mieux sur les métiers auxquels ils peuvent accéder et sur les perspectives qu'ils offrent.

Une autre problématique connexe réside dans le constat que les métiers et les filières professionnelles sont aujourd'hui peu ouverts aux jeunes filles. L'ensemble des actions proposées devra prendre en compte cette problématique.

Proposition :

Pour permettre aux jeunes de se forger un projet professionnel et de viser un métier plutôt qu'un diplôme, il est proposé de renforcer les dispositifs d'information existants au sein du collège et du lycée, notamment par une meilleure participation des réseaux consulaires :

- l'information des jeunes dans les collèges et surtout les lycées devrait être axée sur les métiers et non sur les diplômes et les filières, comme c'est le cas actuellement ;
- une personne est aujourd'hui chargée auprès du recteur de faciliter la relation école-entreprise : son rôle mériterait d'être précisé et renforcé ;
- **chaque collège et lycée devrait mettre en place une « permanence métiers », au sein ou à côté du CIO (Centre d'Information et d'Orientation). Des représentants des réseaux consulaires seraient à la disposition des jeunes (périodiquement) pour les informer sur les métiers. Ils pourraient ainsi identifier des besoins plus précis et monter des opérations d'information ponctuelles, en liaison avec les organisations professionnelles ;**
- sous l'égide des Régions, qui ont la responsabilité de l'accueil, l'information et l'orientation des jeunes, des réunions de concertation seraient organisées entre le CIO, les CAD (Centres d'aide à la décision) et les Points A des réseaux consulaires de façon à proposer des actions communes d'information auprès des jeunes ;
- les actions d'information sur les métiers et les filières professionnelles qui y conduisent seraient destinées systématiquement en seconde aux lycéens qui ne se voient aujourd'hui présenter que les filières générales. L'information de ces publics devrait être l'occasion de valoriser les perspectives de carrière de chef d'entreprise ;
- des évaluations annuelles devraient être réalisées :
 - § au niveau régional, celle des activités école-entreprise,

- § au niveau national, celle de l'exécution des conventions-cadre passées entre l'Education nationale et les représentants des réseaux consulaires ;
- plus particulièrement pour les lycées, la présentation des filières générales effectuées en classe de seconde et terminale devrait être enrichie de celle des passerelles vers les filières professionnelles où seraient valorisées les perspectives de carrière de chef d'entreprise.

La présentation des formations auprès des jeunes collégiens ou lycéens a aujourd'hui comme point d'entrée le diplôme visé. Afin d'aider les jeunes à se forger un projet professionnel, il pourrait être plus intéressant d'introduire l'exposé des filières de formation à partir des métiers, puis des diplômes permettant d'y parvenir.

Thème 2 - Mieux informer les jeunes sur les métiers

Proposition 2.2 - Développer des parcours de découverte de métiers pour les jeunes dès la 4^{ème}

Contexte :

Les enquêtes menées auprès des jeunes montrent leur méconnaissance des métiers et des formations professionnelles qui y conduisent. Une des raisons majeures de l'échec relatif du dispositif d'orientation en France est l'absence d'articulation entre le choix d'un métier et l'engagement dans un parcours scolaire. Cette articulation n'existe en pratique que lorsque l'échec scolaire conduit à précipiter le choix d'un métier ou lorsque le jeune est prédéterminé, c'est à dire sait par avance quel métier il souhaite faire.

Une revalorisation des filières professionnelles repose sur une remise à plat du dispositif d'orientation des jeunes. Il faut notamment permettre à plus de jeunes de se prédéterminer en les informant mieux sur les métiers auxquels ils peuvent accéder et les perspectives qu'ils offrent.

Une autre problématique connexe réside dans le constat que les métiers et les filières professionnelles sont aujourd'hui peu ouverts aux jeunes filles. L'ensemble des actions proposées devrait prendre en compte cette problématique.

Proposition :

Il est proposé d'offrir la possibilité à tous les jeunes à partir de la 4^{ème} de découvrir le monde de l'entreprise sans pour autant devoir s'inscrire dans un dispositif en alternance et sans que soit modifié le contenu des enseignements généraux du collège.

Pour s'inscrire dans la volonté du Ministère de l'Education nationale de simplifier le paysage pédagogique au collège, cette proposition devrait s'appuyer sur des dispositifs existants.

En particulier, les « itinéraires de découverte au collège » pourraient être utilement exploités. Il est proposé que soit créé pour la rentrée 2004 un nouveau pôle au niveau national pour les itinéraires découverte intitulé « découverte des métiers ». Les parcours relevant de ce pôle comporteraient un certain nombre de séjours en entreprise, dont le nombre, la durée et le caractère individuel ou collectif dépendront du niveau de « vocation » du jeune.

Les chambres consulaires pourraient contribuer à ce dispositif en sollicitant et en réunissant les offres des entreprises.

Thème 2 - Mieux informer les jeunes sur les métiers

Proposition 2.3 - Actualiser les fiches métier et les diffuser sur Internet

Contexte :

L'ONISEP gère et diffuse 400 fiches métier, notamment sur son site Internet.

Actuellement ces fiches sont en rénovation. Les sources d'information proviennent de la documentation interne de l'ONISEP et sont complétées par des informations obtenues par téléphone ou sur les sites Internet.

Le site de l'ONISEP propose également un Atlas des formations permettant des recherches alternatives par domaines, niveaux d'études ou établissements et couvrant l'ensemble des offres de formation.

Bien documentées sur les contenus des formations, les fiches métier ne sont malheureusement pas croisées directement avec l'Atlas, ce qui rend la recherche d'une information précise assez difficile.

Proposition :

Il est proposé de faire connaître le site et son contenu actuel, notamment lors des campagnes de communication sur l'apprentissage (voir proposition 1.2) et par le portail Internet de l'apprentissage (voir proposition 1.3).

Par ailleurs, il conviendrait d'étudier avec l'ONISEP et les partenaires ad-hoc (notamment le CCPRA, les réseaux consulaires et les professionnels), les possibilités d'améliorer l'accès à l'information en ajoutant un moteur de recherche. Outre une organisation structurée, nécessaire pour la bonne gestion décentralisée des informations, il conviendrait de prévoir un index adapté aux publics visés (candidats, familles).

Thème 3 - Favoriser la découverte de l'entreprise par les jeunes

Proposition 3.1 - Créer un « droit à la découverte de l'entreprise » pour les jeunes au collège et au lycée

Contexte :

Le code du travail dispose que les élèves de l'enseignement général peuvent :

- participer à des visites d'information organisées par leurs enseignants dans des entreprises ou ;
- suivre des séquences d'observation en entreprise durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire.

Dans le premier cas, aucune restriction d'âge ne s'applique et les visites d'information peuvent donc concerner les enfants en primaire : elles sont d'ailleurs pratiquées dans les « classes vertes ».

Dans le second cas, les séquences d'observation ont pour objectif de sensibiliser les élèves à l'environnement technologique, économique et professionnel en liaison avec les programmes d'enseignement, notamment dans le cadre de « l'éducation à l'orientation ».

Elles ne peuvent être organisées qu'à partir des deux dernières années de la scolarité obligatoire, pour des élèves scolarisés au moins en classe de quatrième ou de troisième.

Elles peuvent être effectuées collectivement ou individuellement dans l'entreprise ou l'organisme d'accueil, sous la responsabilité du chef d'établissement et avec un encadrement adapté.

Ces séquences d'observations peuvent donner lieu à une activité spécifique en liaison avec les enseignements ou à la participation des jeunes à des activités de l'entreprise sous réserve du respect des règles s'appliquant au travail des mineurs et sans toutefois pouvoir effectuer les travaux légers autorisés aux mineurs par le code du travail.

En dehors des vacances scolaires, ces stages ne peuvent être effectués que sous couvert de convention cadre de l'Education nationale ou de réseaux associatifs éducatifs.

Proposition :

Il est proposé, pour parfaire l'éducation à l'orientation, que soit créé un droit minimum à la découverte de l'entreprise pour les élèves au collège et au lycée. Chaque jeune entrant en 6^{ème} se verrait attribué un capital-temps de 10 jours à passer au contact de l'entreprise pendant ses 4 années de collège. De la même façon 10 jours seraient attribués à chaque lycéen pour découvrir les métiers et le monde de l'entreprise.

Ce capital pourrait être utilisé pendant la période scolaire, sur l'initiative du chef d'établissement, pour les actions prévues par le code du travail :

- visites d'information organisées par un enseignant ;
- séquences d'observation collectives ou individuelles.

Toutefois, pour que les séquences d'observation puissent devenir de véritable « stages de découverte », les jeunes à partir de 14 ans seraient autorisés à effectuer des travaux légers dans le cadre d'activités de l'entreprise, encadrées par un responsable de l'entreprise et dans le respect des règles s'appliquant au travail des mineurs.

Dans la mesure du possible, on privilégierait, pour les lycéens de 16 ans et plus, les stages de découverte individuels, qui permettraient au jeune de s'impliquer plus fortement dans l'activité de l'entreprise.

Thème 3 - Favoriser la découverte de l'entreprise par les jeunes

Proposition 3.2 - Développer les « stages-découverte » pendant et hors des vacances scolaires

Contexte :

Le code du travail dispose que les élèves de l'enseignement général peuvent :

- participer à des visites d'information organisées par leurs enseignants dans des entreprises ou ;
- suivre des séquences d'observation en entreprise durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire.

Dans le premier cas, aucune restriction d'âge ne s'applique et les visites d'information peuvent donc concerner les enfants en primaire : elles sont d'ailleurs pratiquées par exemple, dans les « classes vertes ».

Dans le second cas, les séquences d'observation ont pour objectif de sensibiliser les élèves à l'environnement technologique, économique et professionnel en liaison avec les programmes d'enseignement, notamment dans le cadre de « l'éducation à l'orientation ».

Elles ne peuvent être organisées qu'à partir des deux dernières années de la scolarité obligatoire, pour des élèves scolarisés au moins en classe de quatrième ou de troisième.

Elles peuvent être effectuées collectivement ou individuellement dans l'entreprise ou l'organisme d'accueil, sous la responsabilité du chef d'établissement et avec un encadrement adapté.

Ces séquences d'observations peuvent donner lieu à une activité spécifique en liaison avec les enseignements ou à la participation des jeunes à des activités de l'entreprise sous réserve du respect des règles s'appliquant au travail des mineurs et sans toutefois pouvoir effectuer les travaux légers autorisés aux mineurs par le code du travail.

En dehors des vacances scolaires, ces stages ne peuvent être effectués que sous couvert de convention cadre de l'Education nationale ou de réseaux associatifs éducatifs.

Proposition :

Il est proposé de donner mission aux chambres consulaires de relayer les offres d'accueil des élèves dans les entreprises, tant dans le cadre de leur scolarité que pendant les vacances scolaires.

Pour répondre aux besoins de l'Education nationale, les chambres consulaires pourraient, notamment, apporter un conseil aux établissements scolaires et aux entreprises, puis assurer un suivi des conventions obligatoires, prévues par la réglementation, qui doivent être passées « entre l'établissement d'enseignement scolaire dont relève l'élève et l'entreprise ou l'organisme d'accueil concerné... ».

Il est également proposé de donner aux chambres consulaires la possibilité de proposer aux jeunes de découvrir un métier en faisant un stage en entreprise pendant les vacances scolaires, sous les mêmes conditions que celles imposées par les conventions scolaires.

Les modalités de mise en œuvre de ces stages de vacances pourraient être les suivantes :

- il s'agirait de stages non obligatoires nécessitant la signature préalable d'une convention de stage type permettant de régler les problèmes de protection sociale et de responsabilité. Cette convention, qui pourrait s'inspirer des conventions de stage de l'Education nationale, serait délivrée par la chambre consulaire. La durée du stage serait au maximum de 5 jours mais le jeune pourrait effectuer des stages dans différentes entreprises afin de découvrir plusieurs métiers sous réserve du respect des limites qui s'appliquent pour les jobs d'été (voir proposition 3.3).
- Pendant le stage, l'employeur serait libre de verser ou non une gratification, dans des limites à déterminer, au jeune de 14 à 18 ans.

Cette possibilité pourrait être élargie aux organisations professionnelles, aux associations à caractère éducatif ou d'insertion, agréées par l'Etat ou les Régions.

Une alternative plus souple peut aussi être évoquée.

Pour les jeunes à partir de 14 ans, un stage pourrait être effectué à partir d'une simple convention privée, sur la base d'une convention type, entre les parents ou le tuteur légal du jeune et un chef d'entreprise.

Les conventions de stage seraient adressées à l'inspection du travail qui pourrait émettre une opposition motivée, même s'agissant de fonctions d'observation ou occupationnelles, si l'entreprise est, par exemple, connue pour ne pas observer les prescriptions en hygiène, sécurité, durée du travail...

La convention serait aussi transmise à un organisme public (Région, chambre consulaire) ou association agréée qui jouerait le rôle de référent pour la durée du stage.

Dans ce cas il n'y aurait plus de référent pédagogique, et la protection sociale et l'assurance devraient être prises en charge par les parents.

Thème 3 - Favoriser la découverte de l'entreprise par les jeunes

Proposition 3.3 - Simplifier et assouplir les règles s'appliquant à l'emploi des jeunes mineurs aux « jobs » hors temps scolaire

Contexte :

Le code du travail dispose que les mineurs de moins de 16 ans ne peuvent travailler dans les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances ainsi que dans les offices publics et ministériels, les professions libérales...; toutefois, les enfants qui ont plus de 14 ans peuvent se livrer à des travaux adaptés à leur âge pendant leurs vacances scolaires comportant au moins 14 jours à condition qu'ils jouissent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances ceci afin de maintenir un équilibre entre temps de travail et temps de vacances.

Ce texte se combine avec la directive européenne du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail, qui dispose que les Etats membres doivent veiller à ce que l'âge minimal d'admission à l'emploi ou au travail ne soit pas inférieur à l'âge auquel cesse l'obligation scolaire imposée par la législation nationale ni, en tout cas, à 15 ans.

Cette directive s'impose aux Etats membres de l'Union. De ce fait aucun mineur de 15 ans ne peut être employé à des travaux effectifs, même allégés, en entreprise ou pour le compte d'une entreprise.

Actuellement, le champ des travaux adaptés en entreprise des mineurs de plus de 15 ans est limité par les prescriptions du code du travail qui prévoient :

- un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de vacances scolaire ;
- une période de vacances d'au moins 14 jours ouvrables en continu pour qu'un mineur de plus de 15 ans puisse occuper un emploi ;
- une déclaration préalable à l'inspecteur du travail dans un délai d'au moins quinze jours précédant l'embauche. L'inspecteur du travail dispose d'un délai de 8 jours pour s'y opposer, le cas échéant ;
- une durée du travail de 35 heures hebdomadaire et 7 heures par jour maximum ;
- une rémunération minimale de 80% du SMIC ;
- l'interdiction de confier aux jeunes des travaux pénibles, répétitifs ou dangereux ;
- une visite médicale d'embauche obligatoire, dans les conditions de droit commun de la médecine du travail, afin de vérifier l'aptitude médicale du jeune.

Proposition :

L'objectif de cette proposition est de permettre aux jeunes mineurs de découvrir la vie de l'entreprise, voire de s'initier à un métier, hors temps scolaire.

Il s'agit d'assouplir certaines règles et procédures, afin de permettre à des jeunes d'occuper pendant ces périodes des emplois d'appoint. Elles constituent des opportunités de découverte du monde du travail et d'un métier qu'il convient de valoriser.

S'agissant d'une législation d'ordre public destinée à la protection des mineurs, toute remise en cause des textes existants est exclue. Il est cependant souhaitable d'assouplir certains points afin de faciliter le développement de cette formule, utile pour permettre aux jeunes de découvrir plus facilement le monde du travail.

Il est donc proposé de faire évoluer la situation actuelle sur plusieurs points significatifs :

1. la procédure d'embauche :

La demande préalable à l'inspecteur du travail, lourde et peu efficace, car faisant l'objet de peu de contrôle en pratique, pourrait être remplacée par une information concomitante à l'embauche ou, pour les emplois de très courte durée (moins d'une semaine), effectuée un jour franc avant l'embauche.

2. la durée des congés :

Toute période hors temps scolaire pourrait permettre l'exercice d'une activité rémunérée, sous réserve que cette activité ne soit pas exercée sur plus de la moitié de cette période.

3. les emplois possibles :

Par convention collective étendue, les partenaires sociaux pourraient décider d'une liste de métiers ou postes prohibés pour l'emploi de mineurs, et d'autres qui pourraient être autorisés. Les médecins du travail conserveraient un droit de vérification et, éventuellement, de veto à l'emploi de mineurs (compte tenu des conditions de travail particulières à telle ou telle entreprise).

Un contrat type pour mineur serait négocié et approuvé, à partir de cette liste, pour chaque convention collective étendue. Il comporterait une mise en garde pour les parents du mineur sur certains risques pouvant néanmoins exister même dans des postes ou métiers non pénibles ou dangereux (par exemple, le risque de crise d'asthme dû à la respiration de farines en boulangerie, même pour des postes d'assistants vendeurs).

4. la visite médicale :

Elle pourrait être confiée au médecin de ville, qui déclarerait, au vu du métier ou poste proposé, un certificat attestant qu'il n'y a pas obstacle médical à l'emploi du jeune. Le certificat devra avoir été établi moins de trois mois avant la date d'embauche.

5. la rémunération :

Actuellement fixée à 80% du SMIC au minimum, elle pourrait éventuellement être modulée en fonction de l'emploi occupé, pour tenir compte du caractère occupationnel de certains d'entre eux. Ce point soulève cependant question, car il est malaisé de déterminer a priori, sur la seule déclaration de l'employeur, le caractère productif ou non des travaux qui seront concrètement confiés au jeune.

6. l'exonération des charges sociales patronales :

Afin d'inciter au développement de ces emplois de découverte de l'entreprise et de ses métiers, un non-assujettissement de ces contrats aux charges sociales, tant salariales que patronales, est proposé, dans la limite de 80% du SMIC.

7. la validation des acquis :

Toute période de travail en entreprise donnerait lieu à la remise au jeune par l'employeur d'un certificat précisant la période et les travaux réalisés. Ce document pourra être utile pour une orientation en apprentissage ou filière pro ultérieure ; il pourra être aussi intégré au portefeuille d'expériences dans le cadre d'une procédure de validation des acquis de l'expérience.

Thème 3 - Favoriser la découverte de l'entreprise par les jeunes

Proposition 3.4 - Encourager le développement des classes en alternance à partir de 14 ans

Contexte :

Trois dispositifs d'alternance existent aujourd'hui:

- Les CPA (classes préparatoires à l'apprentissage) créées par simple arrêté, elles ont disparu du système de l'Education nationale au moment de la réforme des collèges, mais restent présentes dans les CFA, notamment dans le secteur du bâtiment. Elles ont été conçues à l'origine pour des jeunes qui, ayant fait le choix d'un métier, préparent pendant un an, sous statut scolaire, leur apprentissage au sein d'une seule entreprise. Le contenu pédagogique de la formation n'est pas contraint et s'adapte en fonction des individus.
- Les CLIPA (classes d'initiation pré professionnelle en alternance) créées à l'occasion de la loi quinquennale de 1993, existent dans les collèges et les CFA. Elles accueillent des jeunes à partir de 14 ans qui n'ont pas encore choisi leur métier et vont, pendant un an sous statut scolaire, aller dans plusieurs entreprises pour pouvoir se déterminer. Cette année peut aboutir ou non à l'apprentissage. Les contenus pédagogiques sont définis par un programme.
- La rentrée scolaire 2003 a mis l'accent sur le développement des dispositifs en alternance à partir de 14 ans. Ces parcours offrent aux élèves qui le souhaitent, la possibilité d'alterner des enseignements au collège et la découverte de métiers (en ateliers, en lycée professionnel ou en entreprise) dans le cadre d'un cursus général. Le contenu pédagogique est contraint mais le nombre d'heures est adapté en fonction du rythme d'alternance choisi par le jeune.

Proposition :

Le dispositif actuel présente deux défauts. D'une part, il manque de lisibilité et complique le choix pour les jeunes et pour les parents. D'autre part, les CLIPA et CPA souffrent d'une mauvaise image, associée à la perspective d'une réorientation précoce sans droit retour possible.

Deux propositions sont donc faites pour clarifier le paysage de l'alternance au collège et lui permettre de se développer :

- d'une part, accompagner les nouveaux dispositifs d'alternance mis en place à partir de l'âge de 14 ans par l'Education nationale, par une plus grande mobilisation des chambres consulaires et des organismes de formation en alternance. Il s'agit d'étendre la possibilité des parcours alternants par un accueil en CFA. Ainsi les CFA qui offrent aujourd'hui des classes de CPA ou de CLIPA pourraient accueillir des alternants à condition qu'ils soient habilités à accueillir des jeunes de moins de 16 ans dans le cadre de conventions d'accueil ;
- d'autre part, harmoniser l'ensemble des dispositifs existants et leur donner un cadre commun et ce, afin de donner une meilleure lisibilité à l'alternance avant 16 ans. Les CPA et CLIPA devraient être repensés pour donner naissance à une nouvelle structure dotée d'un cadre juridique bien établi. Celle-ci pourrait accueillir des jeunes sous statut scolaire, y compris des plus de 16 ans. Elle permettrait par ailleurs de mettre en place une plus grande flexibilité des dates d'entrée dans l'apprentissage (voir proposition 6.1).

Thème 4 - Favoriser l'orientation positive des jeunes vers l'apprentissage

Proposition 4.1 - Développer des « stages-connaissance de l'entreprise » à destination des enseignants et des orienteurs de l'Education nationale au cours de leur formation et de leur carrière

Contexte :

Une réforme de la formation initiale des enseignants dans les IUFM est actuellement en cours. Les discussions préalables à cette réforme ont mis en lumière la nécessité de systématiser la formation sur l'entreprise.

Aujourd'hui, en matière de formation continue, les stages en entreprise sont prioritairement proposés aux enseignants des lycées professionnels.

Proposition :

Il est proposé de s'assurer que la dimension « entreprise » est bien prise en compte dans la réforme des IUFM.

L'Education nationale devrait aussi pouvoir proposer des stages en entreprise aux enseignants de la filière générale dans le cadre de leur formation continue et les encourager à faire ce choix.

Ce développement nécessite que l'offre de stages en entreprise soit plus conséquente. Les organisations professionnelles et les chambres consulaires pourraient encourager les entreprises à accueillir des enseignants.

Thème 4 - Favoriser l'orientation positive des jeunes vers l'apprentissage

Proposition 4.2 - Mieux insérer les CAD (Centres d'Aide à la Décision) et les points A des chambres consulaires dans les dispositifs régionaux d'orientation.

Contexte :

Les Régions détiennent la compétence et la responsabilité d'organiser l'accueil, l'orientation et l'information des jeunes.

Les chambres consulaires ont développé dans la quasi-totalité de leurs implantations des points d'accueil ouverts aux jeunes. Les CAD des chambres de métiers et les points A des chambres de commerce et d'industrie apportent ainsi une réelle contribution à cette mission incombant aux Régions et répondent à un véritable besoin du secteur.

Toutefois, ces structures d'accueil ne bénéficient pas toujours d'une base juridique solide.

Proposition :

Il est proposé de faire reconnaître le rôle de ces points d'accueil consulaires parmi les dispositifs permanents d'information et d'orientation pour les jeunes.

A - Cas des chambres de métiers :

Les chambres de métiers disposent déjà de bases juridiques.

Ainsi, le code de l'Artisanat précise que : « Les chambres de métiers peuvent instituer un service d'orientation professionnelle pour les métiers ».

De son côté, le code du travail, dans sa partie réglementaire, a clairement repris ces attributions des chambres en précisant que les centres d'information et d'orientation des chambres de métiers sont habilités à constater l'aptitude d'un apprenti à exercer le métier auquel il se prépare.

Toutefois, pour asseoir juridiquement l'existence des CAD, il est proposé de redéfinir réglementairement les offices d'orientation professionnelle créées par les chambres de métiers, toujours sur la base du code de l'artisanat, en positionnant les CAD parmi les dispositifs permanents d'information et d'orientation pour les jeunes, y compris dans leur mission de bilan de positionnement pour l'apprentissage (voir proposition 5.2).

B - Cas des chambres de commerce et d'industrie :

Il est proposé que les Points A ainsi que les CAD se voient reconnaître, au même titre que les CIO (Centres d'information et d'orientation), par voie législative ou réglementaire, une habilitation de droit à percevoir la quote-part de la taxe d'apprentissage (activités complémentaires) prélevée sur le barème et affectée au financement de ces actions d'information et d'orientation.

TITRE II

**PERMETTRE LE DEVELOPPEMENT
DE PARCOURS DE FORMATION**

ADAPTES

**AU PROFIL ET AU PROJET
DE CHAQUE JEUNE**

Thème 5 - Modulariser le mode d'acquisition des connaissances et personnaliser les parcours de formation

Proposition 5.1 - Etendre à l'ensemble des filières le dispositif agricole permettant d'acquérir les diplômes par unités capitalisables

Contexte :

Le « dispositif d'apprentissage agricole » contient plusieurs types de mesures originales, notamment la possibilité d'acquérir les diplômes par unités capitalisables.

Concernant le BSTA, les textes réglementaires sont très détaillés. Il y est notamment stipulé que « L'examen conduisant à la délivrance du brevet supérieur de technicien agricole peut être aménagé en vue de l'acquisition du diplôme par unités capitalisables, dans des conditions précisées pour chaque option ou spécialité par un arrêté du ministre de l'agriculture. » et « Chaque unité est définie par son propre référentiel de capacités, savoirs et savoir-faire. ».

Enfin « Les attestations de réussite aux unités capitalisables ont une durée de validité de cinq ans à compter de leur date de délivrance. »

Proposition :

Pour introduire plus de modularité dans les parcours par apprentissage et aboutir à terme à la définition de parcours personnalisés, il est proposé de s'inspirer du dispositif agricole.

En particulier, il est proposé de définir, en commençant par les diplômes de niveau V et IV, les unités capitalisables les constituant, leur champ d'application et associer les mesures nécessaires pour leur mise en pratique, à savoir d'une part les référentiels nécessaires par unités et d'autre part les arrêtés par diplôme. La prise en compte de ces unités capitalisables devrait se traduire par des dispenses d'épreuves dans les actions dites de positionnement (voir proposition 5.2).

Thème 5 - Modulariser le mode d'acquisition des connaissances et personnaliser les parcours de formation

Proposition 5.2 - Procéder à un test de positionnement du jeune permettant d'adapter son parcours de formation en fonction de ses acquis antérieurs et de son expérience

Contexte :

La législation permet d'ores et déjà, pour la préparation d'un diplôme, de suivre un parcours adapté tenant compte des acquis antérieurs. Ce parcours est défini, suite à une opération dite de « positionnement », préalable à la signature du contrat.

Les tests de « positionnement » peuvent être organisés et évalués par un certain nombre d'organismes habilités : les centres institutionnels de bilan de compétence (CIBC), les dispositifs académiques de validation des acquis (DAVA), des CFA, etc.

Ils permettent au jeune d'être dispensé, par dérogation, d'un certain nombre d'épreuves en fonction de son cursus antérieur (système de dispenses et d'équivalences).

En fait, peu d'apprentis bénéficient aujourd'hui de parcours individualisés établis sur la base d'un positionnement.

Pourtant, beaucoup d'entreprises qui emploient des apprentis se plaignent de découvrir tardivement, en situation de travail, les lacunes de leurs apprentis. Près de 50% des professionnels interrogés dans le questionnaire de l'été 2003 pointent ce problème comme la première difficulté qu'ils rencontrent dans la pratique de l'apprentissage. Il est alors trop tard pour engager un cursus de rattrapage.

A l'inverse, des jeunes ayant poursuivi assez loin leurs études générales ou ayant terminé leur scolarité au collège dans un dispositif en alternance ont les moyens d'aller plus vite dans leur processus de formation. Rares sont ceux à qui on en donne la possibilité.

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, le nombre minimal d'heures de formation pour préparer un diplôme n'est pas imposé par l'Education nationale pour les CAP, BAC pro et BTS, mais par le code du travail dans les textes de l'apprentissage.

Proposition:

Il est proposé d'instaurer un « droit au positionnement » pour les jeunes entrant en apprentissage.

Pour les jeunes entrant dans le cycle, ce positionnement serait facultatif. Il pourrait être demandé à l'initiative soit de l'employeur soit du jeune avant la signature du contrat ou bien après cette signature, conjointement par l'employeur et l'apprenti.

Pour les jeunes entrant « hors cycle », le positionnement serait obligatoire et s'effectuerait avant la signature du contrat.

En dehors des équivalences et dispenses de matières générales dûment répertoriées par les textes, l'organisme de positionnement indépendant pourrait évaluer non seulement la connaissance théorique mais également l'acquis de l'expérience pratique afin de déterminer le programme d'enseignement et la durée du contrat les plus appropriés.

En cas de réduction de la durée des enseignements sans réduction de la durée du contrat, des modules optionnels seraient proposés à l'apprenti (par exemple des cours de gestion et de comptabilité pour les jeunes souhaitant à court terme créer ou reprendre une entreprise ou encore des cours généraux approfondis pour ceux qui voudraient revenir vers un cursus général).

Le programme établi par l'organisme de positionnement devra être approuvé par l'inspection de l'apprentissage.

Les organismes responsables (notamment l'ACFCI et l'APCM) des titres préparés par apprentissage, seront invités à lever les contraintes de temps de formation lorsqu'elles existent.

Le positionnement permettra également de vérifier la bonne adéquation du jeune au métier choisi afin de l'en informer et de pouvoir, le cas échéant, procéder à une nouvelle orientation vers un autre métier.

Lorsque le positionnement détectera des lacunes au niveau des fondamentaux, un plan de rattrapage sera établi avec le CFA et transmis à l'entreprise.

Le financement de ce dispositif étendu viendrait s'imputer sur les charges de fonctionnement des CFA. Il entrerait donc dans le coût de formation de l'apprenti et justifierait pour partie la hausse de la part du quota proposée (voir proposition 12.1).

Thème 5 - Modulariser le mode d'acquisition des connaissances et personnaliser les parcours de formation

Proposition 5.3 - Ouvrir la possibilité aux apprentis d'accéder aux dispositifs et aux financements de la formation continue pour compléter l'enseignement reçu en CFA

Contexte :

L'apprentissage étant une filière de formation initiale, les apprentis, bien que salariés, ne peuvent bénéficier de formations complémentaires au titre de la formation continue. Par ailleurs, le revenu des apprentis n'entre pas dans l'assiette de calcul de l'obligation de dépenses au titre de la formation continue des salariés.

Pourtant, l'ouverture aux apprentis des dispositifs et des financements de la formation continue contribuerait grandement à la constitution de parcours personnalisés. Grâce à ces dispositifs, les jeunes pourraient compléter la formation de base reçue en CFA en fonction du métier précis qu'ils envisagent :

- un jeune qui se destine à la vente d'ordinateurs a besoin de compétences spécifiques différentes de celles d'un futur vendeur de fruits et légumes ;
- les jeunes bénéficiant d'équivalences pourraient se voir proposer des formations complémentaires mises en place par des organismes de formation continue ;
- les apprentis qui ont un projet de création ou de reprise d'entreprise pourraient suivre des modules spécifiques, notamment de gestion et de comptabilité pour être mieux préparés pour leur projet ;
- il faut noter par ailleurs que certaines entreprises souhaiteraient pouvoir envoyer leurs apprentis en formation continue en même temps que leurs autres salariés.

Proposition :

Il est proposé d'ouvrir aux apprentis, avec l'accord des partenaires sociaux, gestionnaires de la formation continue des salariés, les dispositifs et les financements de la formation continue.

Pour cela, plusieurs pistes sont envisageables suivant la nature des disciplines et avec l'accord de l'entreprise d'accueil :

- la taxe d'apprentissage pourrait prendre en charge le coût de formation des apprentis à ces modules lorsqu'ils s'insèrent dans le programme de formation au sein des CFA ;
- les OPCA de salariés pourraient gracieusement prendre en charge certaines formations ;
- les OPCA pourraient prendre en charge certaines formations moyennant la réintégration des salaires des apprentis dans l'assiette de l'obligation de dépenses au titre de la formation continue. Il est toutefois à noter que la majorité des apprentis sont formés dans des très petites entreprises pour lesquelles les fonds de la formation sont sous utilisés et vont considérablement augmenter en volume suite à la réforme en cours négociée par les partenaires sociaux. Permettre aux apprentis d'accéder à la formation continue est peut-être un bon moyen d'introduire la culture de la « formation tout au long de la vie » dans des entreprises où elle est encore trop peu développée.

Thème 5 - Modulariser le mode d'acquisition des connaissances et personnaliser les parcours de formation

Proposition 5.4 - Permettre de faire valider l'expérience professionnelle acquise dans le cadre d'un contrat d'apprentissage

Contexte :

La réglementation en vigueur prise en application de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (qui a institué le dispositif de la validation des acquis de l'expérience - VAE) ne permet pas aux apprentis ou anciens apprentis de faire valider l'expérience acquise pendant leur temps de formation en entreprise en vue d'obtenir une certification professionnelle.

Proposition :

La question se pose de savoir s'il ne faut pas intégrer dans le décompte du temps calculé dans le cadre d'une mise en œuvre d'une VAE, celui passé en entreprise pendant l'apprentissage, selon des critères à déterminer.

En effet, pour certains, cette proposition se justifie par la reconnaissance du travail effectué par l'apprenti en entreprise. Elle paraît d'autant plus nécessaire dans le cas où l'apprenti n'aurait pas obtenu son diplôme.

Il s'agirait de répondre notamment à la situation où, sollicités par des entreprises pour une embauche, les apprentis n'ont pas cru devoir aller jusqu'au terme de leur contrat et n'ont donc pas été en mesure de se présenter à l'examen en vue d'acquérir le diplôme préparé. Ce phénomène de « débauchage » s'est rencontré assez fréquemment dans la période de croissance économique en ce qui concerne du moins les secteurs professionnels caractérisés par des difficultés de recrutement.

Pour d'autres cette proposition va à l'encontre des principes qui ont présidé à la construction de la VAE, c'est à dire de valider l'expérience acquise dans l'exercice d'une compétence. Dès lors, l'apprentissage ayant pour but l'acquisition d'une compétence, elle ne peut-être considérée comme « exercée ».

Thème 6 - Assouplir les temps de l'apprentissage pour tenir compte de la diversité des parcours des jeunes y entrant

Proposition 6.1 - Permettre la signature de contrats d'apprentissage toute l'année

Contexte :

La période de signature des contrats est actuellement liée à la date de rentrée scolaire. Elle s'étend de 3 mois avant cette rentrée, jusqu'à 2 mois après.

Des dispositions législatives dérogatoires en vigueur permettent déjà le recours à des parcours individualisés de formation par la voie de l'apprentissage. En effet, si la sortie en CFA doit être « calée » sur le cycle de formation (la date butoir étant la date de passation de l'examen), elle ne l'est pas nécessairement sur la rentrée scolaire : un contrat d'apprentissage peut être par dérogation signé « hors cycle », ce qui se traduit généralement dans un premier temps par une longue période en entreprise et ensuite par l'entrée en CFA qui se produit à la rentrée scolaire la plus proche (plusieurs centaines de jeunes sont concernés chaque année).

Le problème des cycles tronqués est de respecter les durées minimales de formation imposées par le niveau de diplôme et la durée du contrat qui s'exprime en année pleine.

Proposition :

Il est proposé de permettre à tout moment de l'année l'accès au dispositif d'apprentissage.

L'objectif d'élargissement de la base de recrutement de l'apprentissage va entraîner l'arrivée dans le dispositif de deux types de jeunes qui ne peuvent pas forcément s'inscrire dans le calendrier traditionnel de la rentrée en apprentissage :

- des jeunes, en difficulté ou pas, qui ont besoin d'affiner leur projet avant d'entrer dans un dispositif de formation ;
- des jeunes ayant de bonnes connaissances générales mais s'étant mal orientés dans le système scolaire et/ou qui ne trouvent pas d'emploi parce que leur parcours de formation ne leur a pas réellement donné un métier.

Les cas de rupture de contrat d'apprentissage en cours d'année peuvent se situer dans l'un ou l'autre des deux cas cités.

Il est tout d'abord proposé d'étendre la période de signature des contrats à 3 mois avant la rentrée officielle en CFA et 3 mois après. La période hors cycle irait alors de janvier à juin.

Pour traiter les arrivées hors cycle, il pourrait être envisagé d'instaurer une seconde rentrée en CFA, par exemple en février. Toutefois, une telle mesure aurait un coût financier très important et sa mise en œuvre organisationnelle et pédagogique dans les CFA serait extrêmement difficile. En outre, un dispositif de type « rentrée tardive » a été expérimenté et a dû être abandonné en 1998.

Il est donc proposé de privilégier des rentrées à tout moment en parcours individuels hors cycle, c'est à dire sous forme dérogatoire comme le permet aujourd'hui la législation.

Selon le résultat de leur test de positionnement (voir proposition 5.2), les jeunes pourraient être intégrés au cycle en cours d'exécution pour le diplôme préparé. Les durées de contrat et le nombre d'heures minimum de formation ne seraient alors plus un obstacle puisqu'ils pourraient être adaptés (voir proposition 6.2).

Les jeunes pour lesquels une intégration au cycle en cours n'est pas souhaitable seraient placés dans une nouvelle section à créer, sous statut scolaire, avec une limite d'âge éventuelle, pour préparer leur projet. Ils y recevraient notamment une remise à niveau pour les fondamentaux, et feraient des stages en entreprise. Le support juridique des classes de pré apprentissage (CPA) pourrait être utilisé pour ces nouvelles sections qui devraient toutefois être renommées (voir proposition 3.4).

Thème 6 - Assouplir les temps de l'apprentissage pour tenir compte de la diversité des parcours des jeunes y entrant

Proposition 6.2 - Généraliser la flexibilité de la durée des contrats

Contexte :

Le code du travail prévoit une variabilité de la durée des contrats d'apprentissage (d'un an à trois ans). Pour la préparation d'un même diplôme, des parcours adaptés sont en effet prévus suite à des opérations dites de « positionnement » (voir proposition 5.2) préalablement à la signature du contrat. Ils tiennent notamment compte des éventuels acquis antérieurs.

Toutefois, le développement de la flexibilité de la durée des parcours dans l'apprentissage est rendu très difficile par l'organisation de cursus largement dépendants des rythmes scolaires : rentrée et examens.

Cette flexibilité de durée des contrats est importante pour que les bilans de positionnement (voir proposition 5.2) prennent tout leur sens. C'est un élément essentiel de personnalisation des parcours, fondamental pour attirer des jeunes d'un type nouveau dans les filières de l'apprentissage : pourquoi en effet choisir un mode de formation où il faut 4 ans pour obtenir un diplôme de niveau IV (bac pro) alors que la filière générale donne accès au baccalauréat en 3 ans après la troisième ?

Il faut noter que le raccourcissement des cursus, s'il peut être effectivement mis en œuvre, permettrait de réduire de manière relative le nombre d'apprentis en formation. Il limiterait ainsi le surcoût d'une relance quantitative significative du nombre d'apprentis passant par ces formations.

Proposition :

Dans la perspective du développement d'une plus grande personnalisation de la durée des parcours de formation par la voie de l'apprentissage, il est proposé d'étendre le champ d'application du contrôle en cours de formation (CCF).

En effet, outre le fait qu'elles constituent un frein au développement de la flexibilité des parcours, les sessions d'examens sur une base annuelle sont très onéreuses. C'est pourquoi l'Education nationale incite de plus en plus les organismes de formation à se tourner vers le contrôle continu en cours de formation (CCF). Il est aujourd'hui possible d'obtenir la totalité du CAP par ce dispositif et une partie des autres diplômes.

Pour pouvoir être généralisé, le CCF a besoin d'un toilettage approfondi. Il est probable qu'un toilettage « général » sera entrepris car le CCF semble être la réponse appropriée aux difficultés de gestion observées pour l'ensemble des examens.

En revanche, pour l'apprentissage, le toilettage du contrôle en cours de formation devra être entrepris sans attendre.

Thème 6 - Assouplir les temps de l'apprentissage pour tenir compte de la diversité des parcours des jeunes y entrant

Proposition 6.3 - Introduire la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage au-delà de l'âge maximum de 25 ans

Contexte :

Actuellement, nul ne peut signer un contrat d'apprentissage si, à la date de signature du contrat, il est âgé de plus de 25 ans.

Cette rigidité constitue un frein au développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur et empêche des jeunes s'étant fourvoyés dans des formations sans débouché pour eux, de se tourner vers l'apprentissage pour y suivre un parcours long (plusieurs contrats successifs).

Par ailleurs, cette restriction absolue apparaît comme une anomalie dans la mesure où la formation initiale, dont relève l'apprentissage, ne connaît pas de limite d'âge.

Il est intéressant de noter que s'agissant de l'apprentissage maritime la loi prévoit que la limite d'âge est portée à 30 ans dans les Départements d'Outre Mer.

Enfin, dans l'optique de la possibilité donnée à l'employeur d'ouvrir une période d'apprentissage dans un CDI (voir proposition 6.5), la limite d'âge de 25 ans semble extrêmement restrictive.

Proposition :

L'objectif, très largement partagé par les acteurs de l'apprentissage, est d'ouvrir cette voie de formation à un public plus large (notamment les jeunes adultes demandeurs d'emploi) auquel elle pourrait être tout aussi adaptée. Il est donc proposé, non pas de supprimer toute référence à une limite d'âge, mais d'introduire une mesure dérogatoire donnant, sous certaines conditions, la possibilité d'entrer en apprentissage au-delà de cet âge limite.

Thème 6 - Assouplir les temps de l'apprentissage pour tenir compte de la diversité des parcours des jeunes y entrant

Proposition 6.4 - Instaurer un « sas » de 15 jours sous statut scolaire avant la signature du contrat pour vérifier la justesse de l'orientation et l'entente du jeune avec son maître d'apprentissage

Contexte :

En moyenne, 25% des contrats sont rompus la première année. Selon les secteurs, ce taux se situe entre 18% et 30%.

Les motifs invoqués par les apprentis pour rompre un contrat sont principalement une mauvaise orientation et une mésentente avec leur tuteur.

Pour les tuteurs, les motifs invoqués sont principalement un manque de fondamentaux et de motivation de l'apprenti, et le non-respect des contraintes de l'entreprise.

On constate que les candidats aux formations professionnelles, y compris par la voie de l'apprentissage, connaissent très mal la réalité des entreprises et des métiers auxquels ils aspirent. Les efforts entrepris par l'Education nationale ne suffisent pas à répondre à cette problématique.

Proposition :

Pour tenter de remédier à ces taux de rupture beaucoup trop élevés, il apparaît nécessaire de donner la possibilité aux candidats de réaliser, sous statut scolaire, une courte période en entreprise dans de bonnes conditions. Cette période, éventuellement renouvelée auprès d'une autre entreprise, devrait permettre de limiter les échecs observés en tout début de contrat.

La proposition visant à instaurer un « sas » de prise de contact est approuvée par 90% des professionnels susceptibles d'accueillir un apprenti.

Le « sas » se définirait comme une période en entreprise d'une durée de quinze jours permettant au jeune de découvrir la réalité de l'entreprise et du métier, préalablement à la signature (éventuelle) d'un contrat d'apprentissage.

Il concernerait deux catégories de publics ayant manifesté l'intention de s'orienter vers une formation par la voie de l'apprentissage : d'une part, les collégiens de 3^{ème} pour lesquels le passage par le « sas » serait obligatoire et d'autre part, un public très hétérogène composé notamment d'« entrants tardifs », pour lequel il serait proposé à titre facultatif.

1. Les jeunes issus du système scolaire :

Le « sas » obligatoire concernerait les jeunes sortant du collège, surtout ceux n'ayant pas connu de dispositif en alternance au collège dans le métier envisagé, ainsi que les élèves en très grande difficulté se trouvant dans les classes SEGPA (section d'enseignement général et professionnel adapté).

Pendant le « sas », le jeune serait maintenu sous statut scolaire et pourrait, le cas échéant, être pris en charge par un CFA qui se verrait ainsi confier une mission d'accueil et d'aide à l'orientation.

Le « sas » ferait suite à une phase préalable d'approche au cours de laquelle, à partir d'avril, le jeune cherche à s'informer auprès des CFA (opérations « journées portes ouvertes ») sur les possibilités de débouchés professionnels. Il est immédiatement ensuite à la recherche d'une entreprise d'accueil.

Le « sas » proprement dit se déroulerait soit avant le 14 juillet soit en septembre.

A l'issue du sas, l'entreprise et le jeune décideraient ou non de conclure un contrat d'apprentissage.

2. Les entrants tardifs, les réorientations, les ruptures de contrat, les jeunes en difficulté...

La caractéristique commune à ce public très hétérogène réside dans le fait qu'il arriverait dans les CFA entre janvier et juin, c'est à dire en dehors de la période normale de conclusion des contrats d'apprentissage (voir proposition 6.1).

Pour ces publics, le « sas » de 15 jours en entreprise ne serait pas imposé mais seulement proposé. Par contre (voir proposition 5.2), ces entrants passeraient un test de positionnement qui pourrait avoir lieu pendant la période de sas, s'ils choisissaient de la suivre.

Pour ces publics très hétérogènes, la question du statut est plus difficile à trancher. Dans de nombreux cas, ils pourraient être maintenus sous statut scolaire ou d'étudiant... Mais certains cas devraient être traités de façon individuelle.

Thème 6 - Assouplir les temps de l'apprentissage pour tenir compte de la diversité des parcours des jeunes y entrant

Proposition 6.5 - Introduire une période d'apprentissage à l'intérieur d'un CDI.

Contexte :

L'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie prévoit d'ouvrir une période de professionnalisation à l'intérieur d'un CDI.

Or, la reconversion profonde de certains salariés ou la préparation de futurs créateurs-repreneurs en poste dans une entreprise pourrait tout à fait justifier une formation du type apprentissage dans laquelle les contraintes de formation sont plus importantes que celles du futur contrat de professionnalisation.

Proposition :

Il est donc proposé d'offrir aux entreprises la possibilité d'ouvrir une période d'apprentissage au sein d'un CDI.

Le public visé serait celui des populations entrées en contrat jeune avec de faibles niveaux de formation ou des salariés voulant obtenir, par la voie diplômante, une nouvelle qualification éloignée de leurs compétences exercées.

Cette possibilité s'avérerait importante pour les entreprises dont la branche n'aurait pas étendu le quota d'heures de formation fixée par défaut à 15% du temps de travail pour le contrat de professionnalisation.

TITRE III

REVALORISER LA CONDITION

DE

L'APPRENTI

Thème 7 - Améliorer les conditions matérielles de l'apprenti et de sa famille

Proposition 7.1 - Rémunérer l'apprenti non seulement en fonction de son âge mais aussi du niveau de diplôme préparé afin d'éviter les décrochages d'un contrat à l'autre

Contexte :

Selon les dispositions du code du travail, le salaire de l'apprenti est fixé en fonction de:

- son âge : 3 tranches d'âge (17 ans et moins ; de 18 à 20 ans ; 21 ans et plus)
- et l'état d'avancement de son contrat (1^{ère} année ; 2^{ème} année ; 3^{ème} année)

Ce système de rémunération, fondé essentiellement sur l'âge de l'apprenti, pouvait paraître justifié tant que l'apprentissage était cantonné dans la préparation aux diplômes et titres de niveau V (CAP...), c'est à dire avant la loi Séguin de juillet 1987 qui a ouvert cette voie de formation à l'ensemble des niveaux de qualification.

Aujourd'hui, dans certains cas, en poursuivant ses études par cette voie de formation - éventuellement jusqu'à la constitution de cursus complets (du niveau V aux niveaux II et I) - , l'apprenti peut constater un « décrochage » de son revenu d'un contrat à l'autre, lorsqu'il change d'entreprise.

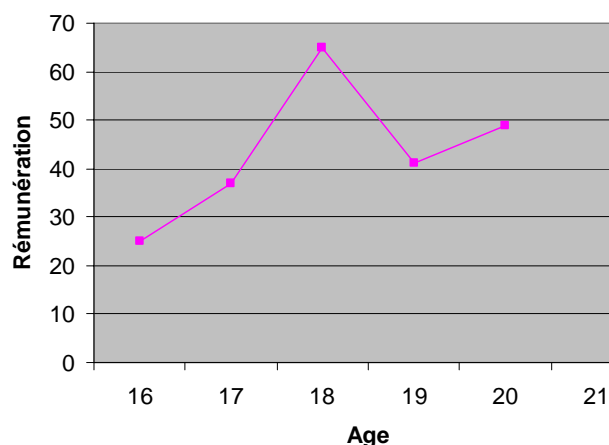
BAREME ACTUEL DE REMUNERATION DES APPRENTIS

Ancienneté dans le contrat	16-17 ans	18-20 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC (1)
2 ^e année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC (1)
3 ^e année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC (1)

(1) ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.

Un exemple pour illustrer les limites actuelles de la grille

Un apprenti démarre à 16 ans une formation de niveau V en 3 ans. Il atteint à la 3^{ème} année, à 18 ans, 65% du SMIC. S'il poursuit par une formation de niveau IV en 2 ans, à 19 et 20 ans il perçoit respectivement 41 et 49% du SMIC.



Proposition :

Afin d'éviter ces décrochages, il est proposé de modifier la grille des rémunérations minimales en tenant compte à la fois de l'âge mais aussi du niveau de diplôme préparé.

Le tableau suivant permet :

- d'assurer une progression de la rémunération d'un niveau à l'autre;
- de maintenir une progression, à l'intérieur d'un cursus entre la première et la seconde année ;
- de maintenir pour les 3^{èmes} années, le niveau de rémunération de la seconde.

Il faut noter que le croisement des critères d'âge, d'ancienneté dans le niveau et de niveau de qualification conduit à des situations réelles (et majoritaires) où il est peu probable qu'un apprenti voit sa rémunération stagner.

Par exemple, un apprenti démarrant un CAP en 3 ans à 16 ans, atteint 18 ans en 3^{ème} année et bénéficie de la majoration d'âge.

BAREME PROPOSE DE REMUNERATION DES APPRENTIS

	en % du SMIC	16-17 ans	18-20 ans	21 ans et plus
Niveau V	1 ^{ère} année	25	33	43
	2 ^{ème} et 3 ^{ème} année	33	41	51
Niveau IV	1 ^{ère} année	33	43	53
	2 ^{ème} et 3 ^{ème} année	41	51	61
Niveau III	1 ^{ère} année	43	53	63
	2 ^{ème} et 3 ^{ème} année	51 *	61	71
Niv. II et I	1 ^{ère} année	53 *	63	73
	2 ^{ème} et 3 ^{ème} année	61 *	71	81

* il semble très peu probable de trouver un apprenti de 17 ans en 2^{ème} année d'un diplôme de niveau III, puisque cela impliquerait qu'il ait obtenu un baccalauréat à 16 ans.

Thème 7 - Améliorer les conditions matérielles de l'apprenti et de sa famille

Proposition 7.2 - Maintenir les allocations familiales des familles d'apprentis

Contexte :

Aujourd'hui, les conditions pour bénéficier des allocations familiales sont les suivantes : avoir au moins 2 enfants à charge âgés de moins de 20 ans, indépendamment de la situation familiale et du montant des revenus.

En addition aux allocations familiales, une première majoration est versée par enfant âgé de 11 à 16 ans et une seconde par enfant de plus de 16 ans, sauf pour l'aîné si la famille n'a que 2 enfants à charge.

Sont considérés à charge les enfants de moins de 20 ans, percevant un salaire inférieur ou égal à 55% du SMIC.

Proposition :

On constate, pour les familles d'apprentis, une chute importante du taux d'allocataires dès que le jeune atteint 18 ans (de 55% à 17 ans à 33% à 18 ans puis 18% à 19 ans). Cette diminution n'existe pas pour les familles de jeunes sous statuts scolaire et étudiant. Elle est liée majoritairement au dépassement du plafond de rémunération de 55% du SMIC.

Il est donc proposé de porter le plafond de revenu à 69% du SMIC uniquement pour les apprentis de façon à aider les familles à financer les transports et les deux logements qu'impose l'alternance (CFA et entreprise, les deux pouvant être fortement éloignés), et éviter que la disparition des allocations ne dissuade certaines familles de laisser leurs enfants poursuivre leur cursus de formation par apprentissage (l'âge de 18 ans est, pour beaucoup de jeunes, la charnière entre le niveau V et le niveau IV).

Cette mesure devrait bénéficier à 20 à 30 000 familles.

Thème 7 - Améliorer les conditions matérielles de l'apprenti et de sa famille

Proposition 7.3 - Créer une prime au premier équipement pour les étudiants professionnels mineurs sur le modèle de la prime de rentrée scolaire

Contexte :

L'allocation de rentrée scolaire, à laquelle ont droit les apprentis jusqu'à 18 ans, est versée sous condition de ressources des familles. En 2003, cette allocation est de 253,30 par enfant.

Toutefois elle ne couvre pas les frais spécifiques du premier équipement professionnel des apprentis : ceux-ci varient de 80 à 600 , suivant la spécialité préparée. Cette réalité est prise en compte pour certains lycéens professionnels par une prime d'équipement de 336 (en 2001) complétant les bourses allouées.

Proposition :

Il est proposé d'étendre le dispositif de prime d'équipement des lycéens professionnels aux apprentis sous des conditions générales comparables :

- de revenus des familles ;
- de coût réel des équipements en fonction de la filière choisie.

Thème 7 - Améliorer les conditions matérielles de l'apprenti et de sa famille

Proposition 7.4 - Aider l'apprenti à passer son permis de conduire ou à obtenir l'attestation scolaire de sécurité routière.

Contexte :

Dans certains secteurs professionnels où la possession du permis de conduire est indispensable (par exemple le secteur des entreprises de propreté), il est permis aux entreprises ayant recruté des jeunes en contrat de qualification d'imputer le coût des formations au permis de conduire sur le montant de la contribution « alternance » (le 0,4 % de la masse salariale), suite à un accord entre partenaires sociaux de la branche considérée.

Les contraintes de l'alternance imposent à de nombreux apprentis de se déplacer en cyclomoteur ou en voiture. Or, à partir du 1^{er} janvier 2004, ceux qui atteindront l'âge de 16 ans devront posséder une attestation scolaire de sécurité routière, indispensable également pour passer le permis de conduire. Les jeunes en CFA n'étant pas dans un établissement scolaire, il apparaît nécessaire de mettre en place un dispositif leur permettant d'obtenir cette attestation.

Proposition :

Il est proposé d'étendre aux apprentis, dans le cadre de leur accès à la formation continue (voir proposition 5.3), le bénéfice des dispositions de financement de la formation à la conduite automobile. Les frais inhérents à cette formation et à la passation de l'examen du permis de conduire dans un certain nombre de secteurs professionnels déterminés pourraient désormais s'imputer sur les fonds de l'alternance.

Par ailleurs, pour permettre l'obtention de l'attestation de sécurité par les jeunes apprentis, il est proposé que les chambres consulaires passent une convention avec la CNAM et la délégation interministérielle à la sécurité routière pour permettre aux CFA d'offrir cette prestation (mise à disposition de personnel qualifié, de matériel pédagogique, formation des personnels CFA...).

Thème 8 - Rendre plus attractive la condition de l'apprenti

Proposition 8.1 - Créer une « carte d'apprenti » ouvrant des droits et avantages comparables à ceux dont bénéficient les étudiants

Contexte :

Les jeunes et leurs familles perçoivent l'apprentissage comme une entrée dans la vie active plus qu'une poursuite de formation.

Les jeunes sous statut scolaire ont des avantages liés à la poursuite de leurs études. Ainsi, les étudiants obtiennent-ils de nombreux services grâce à leur carte.

Une expérience de délivrance de carte d'étudiant en apprentissage par les CFA a eu lieu en 1978. Si ce système ne s'est pas développé de façon uniforme sur l'ensemble du territoire, certaines régions l'ont tout de même conservé.

Proposition :

Il est proposé de réactiver ce dispositif ancien, d'aider à le généraliser et de l'adapter le cas échéant, en fonction de l'expérience passée. Il s'agit de créer une « carte d'apprenti » spécifique qui viserait à donner aux jeunes qui choisissent cette voie de formation un certain nombre de facilités améliorant leur condition.

La « carte d'apprenti », sans être celle d'un étudiant, permettrait aux jeunes en apprentissage de comprendre que cette formation leur donne droit à des avantages.

A cette « carte d'apprenti » seraient attachés un certain nombre de droits et avantages sociaux déjà consentis aux jeunes ayant opté pour une voie de formation de type scolaire :

- accès à des billets de transport collectif à prix réduit ;
- accès aux restaurants universitaires ;
- accès aux activités culturelles et de loisirs (musées, salles de spectacle, installations sportives...) à prix réduit ;
- accès à une mutuelle spécifique susceptible d'offrir les mêmes services que les mutuelles des étudiants.

Thème 8 - Rendre plus attractive la condition de l'apprenti

Proposition 8.2 - Doter l'apprentissage d'une dimension européenne

Contexte :

La mobilité au sein de l'Union européenne concerne aujourd'hui moins de 0,1% des apprentis. Alors que les entreprises françaises se tournent de plus en plus vers l'exportation, la mobilité géographique communautaire doit donc être favorisée à plusieurs titres :

- l'apprenti élargit ses compétences, maîtrise mieux la langue du pays d'accueil, est confronté à la diversité des méthodes de travail et développe ses capacités d'ouverture ;
- l'entreprise améliore sa connaissance d'une entreprise partenaire, appréhende le marché où elle se situe de façon plus globale, perçoit mieux les enjeux européens, intègre une dimension internationale et peut confier une mission à l'apprenti ;
- l'établissement de formation accroît son attractivité vis-à-vis des jeunes et contribue à l'ouverture à l'international des formations professionnelles.

Proposition :

Il est proposé de créer les conditions au développement d'une ouverture de l'apprentissage sur l'Europe.

D'un point de vue juridique, le code du travail permet qu'une partie de la formation pratique d'un apprenti se déroule dans une autre entreprise que celle avec laquelle il a signé son contrat. Une interprétation plus large de cette disposition permettrait probablement de multiplier les expériences internationales.

Il conviendra toutefois de sécuriser l'envoi d'apprentis français dans des entreprises situées à l'étranger. Un modèle de convention de stage, inspiré par exemple des pratiques des chambres consulaires, pourrait être proposé aux entreprises et aux jeunes.

Il sera en outre nécessaire de permettre réglementairement à des jeunes issus de l'Union de bénéficier de contrats d'apprentissage en France.

Enfin, la constitution et la consolidation de réseaux de CFA et d'entreprises entre pays de l'Union pourraient conduire à un développement significatif de ce type d'échanges de jeunes apprentis.

TITRE IV

**RENDRE
PLUS SIMPLE ET PLUS ATTRACTIVE,**

POUR LES ENTREPRISES,

**LA FORMATION
D'APPRENTIS**

Thème 9 - Reconnaître le rôle formateur de l'entreprise et le statut du maître d'apprentissage

Proposition 9.1 - Créer un crédit d'impôt apprentissage permettant de garantir l'équilibre du contrat d'apprentissage dans les plus petites entreprises

Contexte :

L'évolution du contrat d'apprentissage a été affectée dans la dernière période, notamment dans les entreprises de moins de 10 salariés, par un ensemble de facteurs objectifs et subjectifs conduisant à une dégradation ou, au moins, à un sentiment de dégradation de l'équilibre économique du contrat, pour les chefs d'entreprises.

1. Facteurs objectifs

a – L'érosion de la valeur relative de l'indemnité compensatrice forfaitaire depuis 1996.

Depuis 1996 le SMIC mensuel, pour 169 heures, a augmenté de 25,6% alors que la prime n'a pas fait l'objet d'une revalorisation de même niveau.

Sur un contrat de deux ans pour un jeune en niveau V, mineur la première année, majeur la seconde cela se traduit par un écart au détriment de l'entreprise d'environ 1000 euros.

b - L'impact des 35 heures.

Cet effet doit être apprécié sous plusieurs aspects, une grande part des petites entreprises ayant conservé une durée hebdomadaire du travail de 169 heures :

- la réduction du temps de production d'un apprenti mineur de 4 heures soit d'une demi-journée pour une semaine travaillée ;
- le renchérissement du salaire des apprentis majeurs : 4 heures supplémentaires rémunérées à 110% du SMIC (ce surcoût est plus important dans les entreprises de plus de 20 salariés : 125% SMIC) ;
- et surtout le renchérissement du temps consacré par le maître d'apprentissage à la formation pratique de l'apprenti.

2. Facteurs subjectifs

L'enquête de terrain réalisée par l'inspection générale de l'industrie et du commerce (IGIC) auprès de chefs d'entreprises de différents secteurs a toutefois révélé la prédominance de facteurs subjectifs dans l'émergence du sentiment de dégradation chez nombre d'entre eux, qui ont pourtant fait appel pendant de longues années à l'apprentissage et ne raisonnent pas essentiellement, en termes d'équilibre économique. Certains ont renoncé aujourd'hui à embaucher des apprentis.

Les principaux éléments de dissuasion sont :

- en amont de l'entrée en apprentissage des éléments qui rendront difficile l'insertion dans l'entreprise :
 - § une information et une orientation souvent insuffisantes s'adressant à un jeune manquant de maturité qui va découvrir un métier « sur le tas » pour lequel il n'éprouve aucune appétence ;
 - § des acquis de base insuffisants ;
 - § un besoin d'accompagnement social.
- dans l'entreprise :
 - § une « période d'essai » de 2 mois jugée insuffisante ;
 - § les ruptures de contrats dans les 2 à 6 mois au considérées comme un « investissement perdu » mais non évalué, pénalisant d'autant plus l'entreprise que, dans les conditions actuelles, elle ne peut remplacer l'apprenti ;
 - § l'impossibilité de mettre un terme à un contrat sans recourir aux prud'hommes ce que les entreprises répugnent à faire ;
 - § le non versement de la prime en cas de manque d'assiduité de l'apprenti au CFA, alors même qu'il a obtenu son diplôme et sans que l'entreprise ait le sentiment d'avoir failli à ses obligations.

Proposition :

Parmi les formations en alternance, c'est le contrat d'apprentissage qui est de loin le plus contraignant pour le tuteur, maître d'apprentissage, tenu de respecter une progression pédagogique définie par le CFA. Cette contrainte peut l'amener à initier le jeune à des tâches non directement utiles dans le cadre du plan de travail de l'entreprise.

Par ailleurs, plus que par le passé, le maître d'apprentissage est amené à pallier certaines carences en matière d'acquis de base et à contribuer à la prise en charge des difficultés d'insertion sociale de l'apprenti : or, le temps est devenu « une denrée rare » dans un contexte concurrentiel difficile.

Ces caractéristiques devraient en toute logique conduire à une contrepartie financière pour l'entreprise qui pourrait prendre la forme d'un crédit d'impôt (la piste de la réduction d'impôt pourrait également être explorée).

Ce crédit d'impôt pourrait être apprécié à partir du temps consacré, l'année d'embauche de l'apprenti, par le maître d'apprentissage à la formation de l'apprenti, de manière forfaitaire.

Cette mesure fiscale pourrait être encadrée par des critères de qualité : formation des nouveaux maîtres d'apprentissage (voir proposition 9.2), validation des acquis, contrôle du respect de la progression pédagogique...

Thème 9 - Reconnaître le rôle formateur de l'entreprise et le statut du maître d'apprentissage

Proposition 9.2 - Instaurer une obligation de formation pédagogique des maîtres d'apprentissage

Contexte :

Aujourd'hui, un maître d'apprentissage doit :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre correspondant à la finalité du diplôme préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifier de 3 années d'exercice ;
- ou justifier de 5 années d'exercice en relation avec la qualification visée.

Aucune formation pédagogique n'est aujourd'hui requise pour exercer la fonction de maître d'apprentissage. Hors, les ruptures de contrats d'apprentissage témoignent parfois d'une mauvaise connaissance par le maître d'apprentissage de la pédagogie, notamment celle de l'alternance pratiquée dans l'apprentissage. Un très bon professionnel peut tout à fait être un mauvais formateur, faute d'un minimum d'indications sur la façon de transformer une situation de travail en un acte de transfert de compétence et de savoir-faire.

En outre, certains maîtres d'apprentissage sont parfois surpris de constater que les jeunes d'aujourd'hui ont peu de choses à voir avec les jeunes d'hier. Ils ne peuvent donc pas enseigner à un apprenti moderne de la même façon qu'eux-mêmes ont appris leur métier il y a plusieurs années.

Proposition :

De la qualité de la formation reçue en entreprise dépend la réussite du jeune dans l'apprentissage.

Il est donc proposé de compléter les conditions d'exercice de maître d'apprentissage par une formation pédagogique courte et légère, mais obligatoire, afin de permettre au maître d'apprentissage de transmettre son savoir-faire dans les meilleures conditions possibles et de mieux comprendre les difficultés des jeunes, notamment dans les cas où celui-ci se trouve dans une situation d'insertion sociale difficile.

Cette formation serait soit gratuite, soit couverte par les financements de la formation continue (des salariés ou des indépendants). Elle durerait de un à deux jours et donnerait lieu à la délivrance d'un certificat.

Les CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) spécialisés, certificats spécialisés ou titres mis en place de plus en plus souvent par les branches professionnelles pourront tenir lieu de certificat.

Le certificat de maître d'apprentissage confirmé, qui n'a aujourd'hui reçu ni contenu ni application, pourrait constituer le socle du cursus à suivre pour obtenir le certificat.

En outre, les conventions collectives pourraient reconnaître cette qualification.

Thème 10 - Alléger les contraintes administratives pesant sur l'entreprise, notamment concernant la législation du travail des mineurs

Proposition 10.1 -Inscrire réglementairement des dérogations acquises pour un certain nombre de branches

Contexte :

Les apprentis mineurs sont soumis aux règles du code du travail applicables aux travailleurs de moins de 18 ans. Toutefois, pour certaines professions, l'application stricte de ces règles ne permet pas au jeune de découvrir tous les aspects du métier qu'il prépare.

C'est pourquoi, les textes prévoient un certain nombre de dérogations encadrées.

Une circulaire, adressée le 22 août 2002 par le ministre du Travail aux préfets, aux directeurs régionaux du travail et aux inspecteurs du travail visait à uniformiser l'usage des autorisations dérogatoires. Les entreprises se plaignent des interprétations diverses apportées à ces instructions qui varient d'un lieu à l'autre.

Proposition :

Les entreprises, notamment des métiers du bâtiment, de l'hôtellerie - restauration, de la boulangerie et de la pâtisserie, devraient avoir une visibilité uniforme sur tout le territoire des dérogations qu'elles peuvent obtenir, si elles engagent un apprenti. Il est donc proposé que soit donné au contenu de la circulaire précitée un statut réglementaire, comme dans le cas des apprentis boulangers dont les dérogations sont régies par décret.

Thème 10 - Alléger les contraintes administratives pesant sur l'entreprise, notamment concernant la législation du travail des mineurs

Proposition 10.2 - Revenir à une durée journalière maximale de travail de 8 heures pour les mineurs

Contexte :

Le code du travail prévoit que la durée du travail des jeunes de moins de 18 ans ne doit pas excéder 35 heures par semaine ni plus de 7 heures par jour. Des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine.

Cette limite stricte de la durée journalière du travail, issue de la loi sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, est extrêmement contraignante pour nombre de professions, notamment celles, comme les métiers du bâtiment, où le travail ne s'effectue pas au sein de l'entreprise.

Cette contrainte suffit parfois à elle seule à décourager un chef d'entreprise de prendre un jeune en apprentissage.

De plus, cette règle apparaît plus stricte que celle imposée par la directive européenne relative à la protection des jeunes au travail.

Proposition :

Il est donc proposé de revenir à une durée maximale quotidienne de travail de 8 heures pour les travailleurs de moins de 18 ans.

Cette mesure permettra, tout en conservant la limite de la durée hebdomadaire à 35 heures d'introduire de la souplesse dans la gestion des heures travaillées par les jeunes, dans les métiers qui le nécessitent.

Thème 10 - Alléger les contraintes administratives pesant sur l'entreprise, notamment concernant la législation du travail des mineurs

Proposition 10.3 - Simplifier les relations des employeurs d'apprentis avec la médecine du travail

Contexte:

Les autorisations de la médecine du travail sont actuellement données pour l'année scolaire.

Ceci constitue une contrainte bureaucratique sans grande utilité puisque le régime de droit commun de la médecine du travail prévoit de toute façon une visite de contrôle annuelle, aussi efficace mais moins formelle et contraignante que la visite médicale préalable à chaque année d'apprentissage.

Par ailleurs, pour obtenir une dérogation aux règles de la sécurité sur le lieu de travail pour les apprentis mineurs (interdiction de travailler sur des machines dangereuses par exemple), un nouveau passage devant la médecine du travail est nécessaire.

Proposition:

Il est proposé de simplifier l'encadrement administratif du contrat d'apprentissage en passant à un système de droit commun pour la médecine du travail. Au moment de la signature du contrat d'apprentissage, le médecin du travail devrait accorder son autorisation pour la durée du contrat, ce qui n'exonère pas l'employeur de faire procéder à une visite de contrôle annuelle, comme pour ses autres salariés.

Par ailleurs, il est proposé que le passage devant la médecine du travail au moment de la signature du contrat d'apprentissage permette de traiter l'ensemble des demandes de l'employeur concernant des dérogations à la législation du travail des mineurs.

Thème 10 - Alléger les contraintes administratives pesant sur l'entreprise, notamment concernant la législation du travail des mineurs

Proposition 10.4 - Accorder des dérogations pour la durée du contrat et non plus pour l'année scolaire

Contexte :

Comme pour la médecine du travail, les dérogations aux règles du travail des mineurs sont actuellement accordées pour la période de l'année scolaire.

Ceci constitue une autre contrainte bureaucratique sans grande utilité et décourageante pour les employeurs potentiels d'apprentis.

En ce qui concerne l'utilisation de machines et de produits dangereux, cela est d'autant moins utile que le contrôle sur l'utilisation et le degré de conformité des machines et produits dangereux n'est pas systématiquement effectué.

Proposition :

Il est proposé que les dérogations aux règles du code du travail applicables aux mineurs soient accordées pour la durée du contrat d'apprentissage.

Pour les machines et produits dangereux, cette autorisation serait donnée sous réserve d'une information du médecin du travail et d'une nouvelle demande en cas de modification de l'environnement de travail (nouvelles machines, nouveaux produits). La contrepartie d'un tel assouplissement pourrait être une plus grande effectivité et une plus grande fréquence des contrôles dans un domaine qui touche l'ordre et la santé publique.

Thème 10 - Alléger les contraintes administratives pesant sur l'entreprise, notamment concernant la législation du travail des mineurs

Proposition 10.5 - Mettre en place une base de données publique répertoriant les salaires minimaux conventionnels par département

Contexte :

Outre la grille minimale de rémunérations des apprentis contenue dans le code du Travail, chaque branche est libre, comme pour les salaires des salariés, d'introduire dans ses conventions collectives des revenus minimaux conventionnels supérieurs à ceux prévus réglementairement.

La multiplication des salaires conventionnels minimaux pour les apprentis est source de complexité pour l'employeur qui court le risque de se tromper et de payer insuffisamment le jeune qu'il accueille.

Les conventions collectives et accords collectifs sont déposés et mis à jour dans les directions départementales du travail où ils peuvent être consultés. Par ailleurs, Légifrance tient le répertoire en ligne de toutes les conventions collectives nationales et régionales étendues.

Proposition :

Il est proposé d'isoler dans ces textes les grilles de rémunérations conventionnelles minimales pour les apprentis et de les regrouper dans une base de données exhaustive au plan national.

Une telle démarche ne présente pas de difficulté technique majeure mais nécessite des moyens financiers et humains, pour la conception de la base puis son exploitation, sa diffusion et sa mise à jour.

Il est proposé que les services de l'Etat, les partenaires sociaux et les chambres consulaires soient associés à cette mesure de simplification et puissent s'appuyer sur l'observatoire de l'apprentissage (voir proposition 14.1) ainsi que le portail Internet de l'apprentissage (voir proposition 1.3).

Thème 11 - Améliorer le fonctionnement du triptyque entreprise - jeune - CFA

Proposition 11.1 - Instituer un médiateur neutre pour résoudre les cas de conflits

Contexte:

Actuellement, il n'existe pas d'instance de concertation et de régulation « à chaud » des conflits. Par ailleurs, leur résolution par l'appareil administratif (inspections du travail et de l'apprentissage) est trop longue et ne permet pas de prévenir la fin prématurée du contrat d'apprentissage.

Au contraire, l'existence d'une réelle instance de médiation permettrait probablement d'éviter un grand nombre de ruptures de contrats.

Propositions:

Au-delà de mesures destinées à développer la formation des formateurs de CFA en matière de « médiation », **il est proposé que soit créé un médiateur de l'apprentissage. Il s'agirait d'une personne physique placée au sein des organismes interface.**

Les organismes interfaces sont soit les chambres consulaires, soit des CFA dûment habilités par les préfets de département. Ils sont un passage obligé pour les contrats d'apprentissage avant que ceux-ci ne soient envoyés à la direction départementale du travail.

Le médiateur assurerait le suivi du contrat d'apprentissage dans tous ses aspects.

Il pourrait exercer un certain nombre de missions à la demande des inspections du travail ou de l'apprentissage, notamment la vérification avant que l'autorisation ne soit accordée à une entreprise d'accueillir des apprentis qu'elle est bien capable d'apporter une formation complète. Toutefois, pour préserver sa neutralité et ses relations avec les entreprises, il ne serait dépositaire d'aucun pouvoir de contrôle.

Il pourrait être saisi par l'apprenti, l'entreprise, le CFA ou la Région lorsqu'une difficulté serait détectée. Il s'efforcerait alors de trouver une solution amiable mais garderait cependant la faculté, en cas de blocage, de saisir l'autorité compétente.

La prestation de médiation devrait être gratuite. Elle serait alors intégrée dans la liste des prestations offertes par le service interface. En contrepartie de cet effort consenti par ce service, les organismes interface pourraient se voir autorisés à percevoir des émoluments lorsqu'ils apportent des prestations complémentaires (conseil, élaboration de documents particuliers, etc.) à celles indiquées comme gratuites par la circulaire de 1996 les concernant.

Le rôle de médiateur pourrait être assuré par exemple par un jeune retraité ou un salarié en cessation progressive d'activité. Il est donc proposé de faciliter le recours à de jeunes retraités pour assurer le rôle de médiateur.

Actuellement, dans le cadre d'une politique de valorisation du savoir-faire des seniors au profit des jeunes et des entreprises, une aide de l'Etat accompagne les départs progressifs en retraite des salariés dans le cas d'embauche concomitante de jeunes. Il pourrait être envisagé de maintenir et d'aménager ce dispositif dans le cas où le salarié en cessation progressive d'activité (CPA) prendrait en charge la fonction de médiateur de l'apprentissage.

Enfin, dans le prolongement de l'action de médiation, il est proposé d'instaurer une obligation de conciliation.

Ainsi, les litiges entre les employeurs et les apprentis relatifs à l'exécution ou à la résiliation du contrat d'apprentissage ne pourraient-ils être portés auprès de la juridiction compétente qu'après une tentative de conciliation devant une commission paritaire mise en place par le médiateur de l'apprentissage.

Cette procédure est déjà appliquée dans les départements de Moselle, du Haut et du Bas Rhin avec des résultats très positifs.

Thème 11 - Améliorer le fonctionnement du triptyque entreprise - jeune - CFA

Proposition 11.2 - Avant la signature du contrat, faire signer obligatoirement une charte d'engagements tripartite

Contexte :

La situation actuelle de l'apprentissage est caractérisée notamment par un nombre beaucoup trop élevé de ruptures anticipées de contrats d'apprentissage (environ 25%).

Les causes en sont multiples. L'une d'elles réside certainement dans une responsabilisation insuffisante des acteurs de l'apprentissage que sont l'employeur, le CFA et l'apprenti. En outre, le contrat d'apprentissage entre le jeune et l'entreprise est avant tout un contrat de travail qui ne tient pas forcément compte des spécificités de fonctionnement de l'alternance et dont le CFA est exclu, malgré son rôle fondamental dans le dispositif.

Proposition :

Afin de remédier à cet état de fait, il est proposé que soit signée, préalablement à la conclusion du contrat entre l'apprenti et son employeur, une charte d'engagements entre l'entreprise, le jeune et le CFA (directeur ou formateur référent). Cette charte aura pour objet principal de préciser explicitement, par branche, les rôles de chaque partie ainsi que les devoirs et obligations des uns envers les autres.

Il s'agirait d'un guide de bonne conduite et de bonnes pratiques qui engagerait les trois parties pour toute la durée du contrat d'apprentissage. Cette charte devrait en outre favoriser une meilleure articulation entre les deux lieux de formation du jeune : l'entreprise et le CFA.

Thème 11 - Améliorer le fonctionnement du triptyque entreprise - jeune - CFA

Proposition 11.3 - Imposer au CFA un nombre de visites minimal en entreprise

Contexte :

Le code du travail dispose notamment que le directeur du CFA désigne pour chaque apprenti, parmi le personnel du CFA, un formateur qui est plus spécialement chargé de suivre la formation de cet apprenti et d'assurer une liaison avec le responsable de la formation pratique dans l'entreprise.

Proposition :

Afin de renforcer la relation entre les deux lieux de formation que sont l'entreprise et le CFA, dans une approche de qualité de la pédagogie de l'alternance, il est proposé d'instaurer une obligation périodique pour le formateur chargé du suivi de l'apprenti de visiter l'entreprise qui emploie ce dernier.

Thème 11 - Améliorer le fonctionnement du triptyque entreprise - jeune - CFA

Proposition 11.4 - Faire participer les entreprises aux décisions des CFA concernant les rythmes scolaires et aux conseils de perfectionnement

Contexte :

Actuellement, l'intégration des rythmes et des phases spécifiques de l'activité des entreprises n'est pas suffisamment prise en compte dans l'organisation pédagogique de l'apprentissage prévue dans les conventions de création des CFA conclues entre les conseils régionaux et les organismes gestionnaires.

Cela se traduit notamment pour le jeune par un déphasage entre son temps de présence en entreprise et le calendrier des activités de l'entreprise indispensable à sa formation.

Proposition :

Il est proposé de donner aux employeurs d'apprentis la capacité de faire prendre en compte par les CFA leurs impératifs pour conduire à une adaptation des rythmes scolaires. Ils devront en particulier bénéficier d'une représentation directe au sein du conseil de perfectionnement.

TITRE V

AMELIORER L'ORGANISATION ET LE FINANCEMENT

DU

DISPOSITIF DE L'APPRENTISSAGE

Thème 12 - Favoriser le financement de l'apprentissage par la taxe

Proposition 12.1 - Augmenter le « quota » de la taxe réservé obligatoirement au financement de l'apprentissage

Contexte :

En 2001, la taxe d'apprentissage représentait un volume global compris entre 1,2 et 1,3 milliards d'euros.

La taxe est affectée au financement des formations initiales professionnelles et technologiques. Elle est répartie en deux quotités :

- une fraction, appelée « **quota** », est obligatoirement réservée au développement de l'apprentissage (art. L. 118-3 du code du travail). Le quota est fixé à **40%** de la taxe due par les entreprises. Une partie du quota est allouée aux conseils régionaux à travers le fonds national de péréquation de la taxe d'apprentissage (25 % du quota, soit 10 % de la taxe brute, depuis le 1^{er} janvier 2003) ;
- la seconde quotité, appelée « **barème** », est destinée au financement des premières formations technologiques et professionnelles dispensées sous statut scolaire ou en apprentissage. Elle représente **60%** de la taxe due par les entreprises. Les CFA sont éligibles à des financements sur le barème, mais la part du barème qui leur est réellement versée reste marginale (estimée à moins de 30 millions d'euros).

Proposition :

Afin d'assurer le financement des coûts supplémentaires induits, sur les budgets des CFA, par la réforme de l'apprentissage (augmentation du nombre d'apprentis, modularisation et individualisation des formations, etc.), il est proposé d'augmenter le « quota » réservé au financement de l'apprentissage.

Cette part pourrait passer de 40 à 50% du montant de la taxe. Cette évolution pourrait être étalée sur plusieurs années, chaque augmentation donnant lieu à une évaluation d'impact réalisée par l'observatoire de l'apprentissage (voir 14.1).

Thème 12 - Favoriser le financement de l'apprentissage par la taxe

Proposition 12.2 - Reverser au Fonds national de péréquation de la taxe d'apprentissage la part de la taxe versée au Trésor public

Contexte :

Chaque année, les entreprises redevables à la taxe d'apprentissage, qui n'utilisent pas les systèmes d'exonération existants, versent directement au trésor public une fraction de la taxe d'apprentissage qui s'élève approximativement à 25 millions d'euros, soit un peu plus de 2 % du montant global de la taxe collectée.

Cette somme est « perdue » pour le financement des premières formations technologiques et professionnelles, dont l'apprentissage.

Proposition :

Compte tenu de l'insuffisance constatée des ressources allouées globalement aux centres de formation d'apprentis, en particulier dans l'optique d'une relance quantitative et qualitative de l'apprentissage, il est proposé de reverser intégralement cette somme au fonds national de péréquation de la taxe d'apprentissage (FNPTA), les bénéficiaires finaux étant exclusivement les CFA et les sections d'apprentissage.

L'affectation au fonds de péréquation de cette nouvelle ressource justifie en partie l'évolution proposée (voir proposition 13.1) de l'utilisation des fonds du FNPTA notamment pour le financement d'actions à vocation nationale, telle que les campagnes de communication sur l'apprentissage (voir proposition 1.2) et l'observatoire national de l'apprentissage (voir proposition 14.1).

Thème 13 - Rendre plus transparente la répartition de la collecte de la taxe d'apprentissage

Proposition 13.1 - Revoir la finalité et l'usage des fonds de péréquation de la taxe d'apprentissage

Contexte :

25% du « quota » de la taxe d'apprentissage est actuellement versé au Fonds National de Péréquation de la Taxe (FNPTA) d'Apprentissage. Ce fonds est ensuite réparti entre les Régions dans le but de financer les CFA bénéficiant d'une collecte faible en matière de taxe d'apprentissage.

Le FNPTA est aujourd'hui un simple fonds technique recueillant le produit de la taxe et la reversant selon une formule clairement définie. Son utilité est indéniable, mais son utilisation peu lisible fait qu'aucun acteur de l'apprentissage ne souhaite le voir renforcé, pas même les Régions.

Le comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue (CCPR) a mis en place en 2002 un groupe de travail tripartite pour réfléchir notamment sur la redéfinition des critères de répartition du FNPTA.

Proposition :

Par ailleurs, il est proposé de faire évoluer la finalité du FNPTA pour en faire un véritable outil de péréquation inter régionale, au service des CFA peu financés par la taxe.

Les fonds versés au dans le FNPTA et enrichis par la part de la taxe d'apprentissage collectée par le Trésor Public (voir proposition 12.2) pourraient avoir les utilisations suivantes :

- une part serait consacrée au financement des actions nationales de promotion de l'apprentissage (campagne nationale de communication, portail Internet...) ;
- une autre part serait versée dans des fonds régionaux de péréquation de la taxe d'apprentissage avec pour vocation première de financer le manque à gagner des CFA dont les apprentis sont accueillis par des entreprises ne payant pas ou payant trop peu de taxe d'apprentissage (voir proposition 13.1). La formule de répartition de cette part du FNPTA entre les Régions devra être revue pour assurer la meilleure péréquation possible ;
- enfin, le solde serait mobilisable pour cofinancer, au côté des Régions, la mise en place de sections d'apprentissage à vocation inter régionales voire nationale (voir proposition 14.2).

Moyennant ces évolutions, en termes de lisibilité et de périmètre, il est possible que les acteurs s'accordent sur une augmentation du pourcentage de prélèvement de la taxe d'apprentissage en faveur du fonds.

Thème 13 - Rendre plus transparente la répartition de la collecte de la taxe d'apprentissage

Proposition 13.2 - Définir des règles pour la répartition de la collecte non affectée.

Contexte :

La taxe d'apprentissage est collectée par des organismes de droit (les chambres consulaires) et des organismes habilités.

Lorsque les entreprises ont affecté les sommes qu'elles ont versées à l'organisme collecteur, celui-ci doit impérativement respecter les choix que les entreprises ont faits et reverser les montants aux bénéficiaires sans prélever de frais. La partie non affectée est redistribuée à des organismes de formation sous le contrôle de comités dont la composition varie d'une région à l'autre.

Il n'y a pas de règle de répartition de la collecte non affectée. Les conditions d'affectation diffèrent fortement d'un organisme à l'autre, ce qui rend opaque le mode d'attribution et difficilement compréhensibles les raisons qui ont conduit aux choix des bénéficiaires de la partie libre. Souvent la collecte non affectée est répartie par les collecteurs vers des établissements de leur réseau ou plus ou moins proches d'eux.

Proposition :

La répartition des fonds non affectés devrait faire l'objet de règles de répartition plus claires et, en tout état de cause, elle devrait être effectuée avec les services compétents des conseils régionaux.

De plus, dans un souci de transparence, il conviendrait de porter systématiquement à la connaissance du conseil régional les sommes affectées au titre des transferts des fonds de l'alternance par les OPCA.

Les critères de répartition restent à trouver. Toutefois une piste de réflexion en la matière peut être évoquée.

Parmi les entreprises employant un apprenti, celles ayant une masse salariale inférieure à 6 SMIC sont exonérées du paiement de la Taxe d'apprentissage. Celles qui ne le sont pas, sont obligées de verser leur Taxe d'apprentissage au CFA formant leur apprenti, avec comme plafond le « coût réel de formation ».

La proposition consisterait à prélever et à mutualiser, dans les fonds régionaux de péréquation, une part de la collecte non affectée de chacun des collecteurs habilités.

Ces fonds mutualisés avec ceux en provenance du FNPTA serviraient en priorité à combler le manque à gagner pour les CFA, lié aux entreprises exonérées ou générant trop peu de taxe pour atteindre le plafond du « coût minimum de formation ». Après la campagne de répartition, les fonds disponibles sur cette quote-part pourraient être reversés à la Région.

Thème 14 - Créer un organe national d'observation et de coordination du dispositif, lieu de dialogue entre l'Etat et les Régions rattaché au CCPR

Proposition 14.1 - Créer un observatoire de l'apprentissage chargé d'analyser les ressources du dispositif et leur emploi

Contexte :

La connaissance des réalités objectives de l'apprentissage, même si elle a fait de réels progrès ces dernières années, demeure encore insuffisante à bien des égards et manque parfois de cohérence (manque de données comparables entre les régions par exemple...).

Certes, le Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue (CCPR) a engagé depuis 1996 un travail remarquable de collecte et de traitement des données sur l'apprentissage avec le concours des conseils régionaux (enquêtes annuelles) et s'est d'ailleurs donné pour objectif de développer cette mission de veille. Mais des progrès restent à faire pour assurer la cohérence de l'information.

Proposition :

Pour améliorer la connaissance des données de l'apprentissage, il est proposé de créer un « observatoire national de l'apprentissage » rattaché au CCPR.

Cet observatoire serait un centre de ressources, notamment pour les Régions, mutualisant un certain nombre de méthodologies et d'outils d'évaluation. Il aurait trois missions principales :

- Assurer une collecte systématique et fiable de données provenant aussi bien des conseils régionaux et des préfectures de région que des ministères impliqués dans la politique de l'apprentissage (MENJR, Agriculture, MASTS) et en réaliser l'agrégation et la synthèse ;
- Etablir une carte nationale de l'offre d'apprentissage permettant d'informer les jeunes et leurs familles, et qui pourrait être un instrument au service des Régions lors de l'examen d'ouverture de sections à recrutement inter-régional ;
- Eclairer l'ensemble des acteurs sur les perspectives (nationales et au niveau de chaque bassin d'emplois) des besoins des entreprises en termes de formation d'apprentis et de recrutements de salariés. Il utiliserait pour ce faire les travaux qui seront menés dans les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications mis en place par le nouvel accord relatif à la formation professionnelle continue.

Deux raisons militent pour que cet observatoire soit positionné auprès du CCPR :

- le CCPR est la seule instance de concertation réunissant l'ensemble des partenaires de l'apprentissage (ministères concernés, conseils régionaux, partenaires sociaux, chambres consulaires) et paraît, à ce titre, particulièrement légitime...
- le CCPR a reçu pour mission, depuis la loi quinquennale sur l'emploi et la formation professionnelle du 20 décembre 1993 (loi Giraud), l'évaluation des politiques publiques régionales en matière d'apprentissage et de formation professionnelle. L'observatoire constituerait un outil idéal au service de cette politique d'évaluation.

Comme pour d'autres mesures à caractère national, la partie de la taxe d'apprentissage collectée par le Trésor et reversée au fonds de péréquation (voir proposition 12.2) pourrait financer cette opération.

Thème 14 - Créer un organe national d'observation et de coordination du dispositif, lieu de dialogue entre l'Etat et les Régions rattaché au CCPR

Proposition 14.2 - Constituer des instances de concertation interrégionales pour juger de l'opportunité et réaliser le montage financier de CFA à recrutement interrégional

Contexte :

L'ouverture d'un CFA à recrutement interrégional est décidée sur proposition et financement d'une région. Elle nécessite d'examiner les offres sur un espace territorial relativement large, y compris celles de l'Education nationale. Il peut s'agir de besoins émergents ou de besoins ne touchant qu'un nombre limité d'effectifs potentiels mais indispensables pour ne pas voir disparaître certains métiers.

Le manque actuel de visibilité sur la carte nationale des offres de formation par apprentissage, ainsi que sur les coûts et les financements réels peut conduire soit à un déficit de l'offre, soit à des initiatives redondantes. Il peut aussi entraîner des déficits chroniques du futur CFA pouvant mettre en péril l'équilibre financier de la structure qui l'abrite.

Proposition :

Le CCPR pourrait être le lieu de concertation des Régions pour l'ouverture de ces centres ou sections à recrutement interrégional. Son observatoire (voir proposition 14.1) pourrait éclairer les choix et son avis guider les décisions.

Une partie du fonds de péréquation (FNPTA) pourrait, via le CCPR, venir abonder les créations négociées entre différentes régions (voir proposition 13.1).

Le CCPR pourrait également avoir la capacité de faire des propositions en matière d'équilibre et de rationalisation de l'offre, sur la base des données recueillies et analysées par son observatoire (voir proposition 14.1).

Thème 14 - Créer un organe national d'observation et de coordination du dispositif, lieu de dialogue entre l'Etat et les Régions rattaché au CCPR

Proposition 14.3 - Organiser une réflexion et une concertation entre les régions sur les questions relevant de l'inter régionalité

Contexte :

La formation par apprentissage peut conduire le candidat à suivre ses cours dans le CFA d'une région et travailler dans une entreprise d'une autre région. Par ailleurs, l'ensemble des formations n'étant pas disponible dans chaque région, l'apprenti peut-être appelé à quitter sa région de résidence pour suivre son cursus de formation.

Cette situation devrait s'accroître sous le double effet de la décentralisation et de la progression de l'apprentissage dans les niveaux élevés de diplômes, qui suit l'offre de formation du « supérieur ».

Or, l'indemnisation de logement, de restauration, de transports de l'apprenti relève des conventions régionales et est différente d'une région à l'autre. Ce qui peut conduire, dans certain cas, à une absence de prise en charge pour les jeunes précédemment évoqués.

Proposition :

Il est donc proposé, qu'au sein du CCPR, instance de concertation, les régions définissent des règles communes de prise en charge de l'apprenti sur la ou les régions d'accueil. Il pourrait également être examiné la nécessité que le fonds de péréquation puisse prendre en charge la péréquation sur ce poste entre les régions s'il s'avérait que les disparités devaient être trop grandes.

Thème 15 - Améliorer la qualité de la formation en CFA

Proposition 15.1 - Créer un nouveau type de formateur en alternance en vue de professionnaliser les enseignants des CFA

Contexte :

Les enseignants des CFA ont des statuts divers allant du statut de l'enseignant de l'Education nationale à celui de droit privé.

La plupart sont issus à l'origine, du monde professionnel. Pourtant, ils s'en éloignent progressivement tout au long de leur deuxième carrière en tant que formateur.

Proposition :

Il est fondamental que les formateurs « permanents » en CFA puissent garder un pied dans le monde professionnel.

Aussi, afin de leur permettre d'exercer leur droit à la formation continue et de remplir leur obligation d'immersion périodique en entreprise (voir proposition 15.2), il est proposé d'utiliser les possibilités du code du travail qui institue un droit à congé d'enseignement pour permettre à des salariés d'entreprises d'enseigner ponctuellement en CFA.

Ces formateurs « non permanents », garderaient leur statut de salarié dans leur entreprise et resteraient ainsi en prise avec les évolutions des métiers (comme le font les cadres d'entreprises qui enseignent dans le supérieur avec un statut de professeur associé).

Ces postes mixtes pourraient notamment être offerts à des seniors ou à des retraités. Dans ce dernier cas, il faudrait vérifier que les règles de cumul emploi-retraite ne représentent pas un obstacle.

Afin de faciliter les démarches, le référentiel du formateur en alternance élaboré par l'Education nationale pourrait servir de base contractuelle pour décrire les attentes du poste et les compétences requises.

Thème 15 - Améliorer la qualité de la formation en CFA

Proposition 15.2 - Introduire dans les textes l'obligation pour les formateurs de CFA de réaliser régulièrement des stages en entreprise pour garder un lien avec le monde professionnel

Contexte :

La loi exige des personnels d'enseignement des CFA qu'ils possèdent des qualifications définies par décret. Ces conditions de qualification sont les seules qui sont imposées, aussi bien aux enseignants chargés d'exercer des fonctions d'enseignement général qu'à ceux chargés d'exercer des fonctions d'enseignement technique, théorique et pratique.

Proposition :

Garantir un niveau élevé de qualité de formation en CFA suppose notamment que celle-ci reste en phase avec la réalité des professions et donc avec les besoins réels des entreprises formatrices. Cette prise directe sur l'entreprise de la formation en CFA garantissant à l'apprenti de meilleures chances d'insertion à l'issue du contrat.

Il est donc proposé de systématiser et de rendre obligatoire les stages en entreprise pour les formateurs de CFA. L'obligation ne concernerait pas les formateurs des disciplines d'enseignement général mais ces stages devraient aussi leur être ouverts dans le cadre de leur formation continue.

La mesure consisterait, pour les formateurs en charge des enseignements professionnels, en une immersion obligatoire de 10 jours par an, ouvrés ou non, dans une entreprise. Cette obligation pourrait, au choix du formateur et en fonction des impératifs de fonctionnement du CFA, être capitalisée puis liquidée en totalité, dans la limite d'un stage minimum en entreprise par période de 5 ans.

Les CFA seraient encouragés à développer des dispositifs de « job-rotation » où un salarié de l'entreprise accueillant le formateur effectuerait des vacations dans le CFA pour assurer les enseignements du stagiaire parti en entreprise (voir proposition 15.1).

ANNEXE 1 :

**LETTRE DE MISSION
DU PREMIER MINISTRE**

A

RENAUD DUTREIL

Le Premier Ministre

N° 867/03/SG

Paris, le 17 juin 2003

Le Premier Ministre

à

Monsieur le Secrétaire d'Etat aux petites
et moyennes entreprises, au commerce, à
l'artisanat, aux professions libérales et à la
consommation

Les petites et moyennes entreprises, notamment dans les secteurs du commerce et de l'artisanat, connaissent depuis plusieurs années des difficultés de recrutement de main d'œuvre qualifiée. Les difficultés devraient s'accroître dans les prochaines années, en raison des départs en retraite de nombreux personnels qualifiés.

Face à ce mouvement, l'apprentissage constitue une réponse privilégiée particulièrement pour les petites et moyennes entreprises et les très petites entreprises du commerce et de l'artisanat. Il représente aussi un enjeu important pour la formation des créateurs d'entreprises de demain.

Attirer les jeunes vers les métiers du commerce et de l'artisanat est nécessaire, et l'apprentissage est un outil particulièrement adapté à cet objectif.

Je vous demande donc d'engager une réflexion sur l'amélioration de l'apprentissage dans le commerce, l'artisanat et les services.

Cette réflexion devra être conduite en concertation étroite avec l'ensemble des acteurs de l'apprentissage, notamment en recueillant les réflexions et propositions des formateurs en Centres de Formation des Apprentis (CFA), des entreprises accueillant des jeunes et bien sûr, des apprentis eux-mêmes. Elle devra en particulier s'intéresser à :

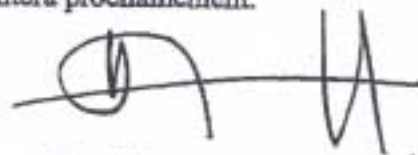
- renforcer l'image de l'apprentissage par la rénovation et la valorisation de l'apprenti ;
- valoriser ces atouts auprès des jeunes et de leurs familles pour que l'apprentissage devienne un vrai choix d'orientation ;
- faire de l'apprentissage une véritable filière en adaptant les parcours et en organisant des passerelles avec les autres dispositifs de formation professionnelle ;

... / ...

- garantir une bonne adéquation entre la formation des apprentis et les besoins des entreprises, et revaloriser la situation du maître d'apprentissage ;

Je vous demande de conduire cette mission en concertation avec le Ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité d'une part, pour veiller à sa compatibilité avec la réflexion d'ensemble qu'il conduit sur la formation professionnelle, ainsi qu'avec le Ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche d'autre part afin de bien articuler vos réflexions avec notre système éducatif.

Je souhaite que vous remettiez vos premières propositions dès que possible afin qu'elles donnent lieu à une plus large concertation qui permettra la prise de mesures concrètes qui pourront prendre place dans le projet de texte sur la formation professionnelle que le Ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité présentera prochainement.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'J' and 'P' followed by a horizontal line and a final vertical stroke.

Jean-Pierre RAFFARIN

ANNEXE 2 :

**TEXTE DE LA
COMMUNICATION
EN CONSEIL DES MINISTRES**

LE 27 AOUT 2003

Communication en Conseil des Ministres sur la réforme de l'apprentissage

Les petites et moyennes entreprises françaises, notamment celles du secteur de l'artisanat ont beaucoup de difficultés à recruter du personnel qualifié. Dans les dix prochaines années, le départ de la vie active de 5,5 millions de salariés va encore aggraver la tension de l'emploi constatée aujourd'hui dans certains secteurs économiques.

Pendant les 15 prochaines années, 550 000 dirigeants d'entreprise prendront leur retraite et chercheront des repreneurs capables d'assurer la pérennité de leur activité. Il s'agit là d'un enjeu vital pour notre tissu économique.

Dans un même temps, 415 000 jeunes de moins de 25 ans sont demandeurs d'emploi et 57 000 sortent chaque année du système éducatif sans qualification.

La formation des jeunes par l'apprentissage apparaît comme une réponse particulièrement adaptée pour faire face à ces besoins de recrutement.

D'une part, elle offre aux jeunes des parcours très lisibles qui leur permettent d'acquérir successivement une qualification puis un emploi et, éventuellement, une responsabilité entrepreneuriale par la création ou la reprise d'une entreprise. C'est à l'évidence une des voies de promotion sociale les mieux garanties.

D'autre part, l'apprentissage répond particulièrement bien aux attentes des entreprises qui recherchent des personnels formés précisément à leurs besoins et très vite employables, et au souci des plus petites d'entre-elles de transmettre leur savoir-faire et de pérenniser leur activité.

Ceci explique que sept mois après leur diplôme, plus de 74 % des apprentis de niveau CAP sont employés sur un contrat de travail non aidé.

Pourtant ce dispositif de formation semble marquer le pas

Après une progression de près de 5,3% entre 1998 et 2002, le nombre d'apprentis plafonne aujourd'hui autour de 365 000 dont 30% de jeunes filles.

Sur la période 2000-2002, on peut constater que le dispositif évolue principalement en raison de l'attractivité qu'il connaît dans les niveaux supérieurs.

Le niveau V est quasiment stable (+ 0,4%) et sa part relative diminue pour ne plus représenter que 66% environ du nombre d'apprentis. Ces données peuvent apparaître comme préoccupantes alors que plusieurs des secteurs d'activité concernés par l'apprentissage connaissent d'importantes difficultés de recrutement et de trop nombreux secteurs n'utilisent que peu l'apprentissage

Les niveaux IV et III (Bac Pro et BTS) progressent de 12 et 17% pour représenter près de 30% des effectifs.

La plus forte progression (+ 32%) est enregistrée pour les diplômes de niveaux II et I (licence maîtrise et ingénieurs) qui atteignent désormais 4,5% des effectifs.

La dimension positive de cette situation est qu'il est ainsi démontré que l'apprentissage est à même de permettre l'obtention des diplômes les plus élevés.

Pour la collectivité, le coût de fonctionnement du dispositif global de l'apprentissage était en 2001 de l'ordre de 3 milliards , soit environ 8000 par apprenti, montant sensiblement inférieur au coûts des autres modes de formation comparables.

Jusqu'en 2002, 50% de ce montant relevait du budget de l'Etat sous forme de versement des primes aux maîtres d'apprentissage et de compensation des exonérations de charges sociales. Ce pourcentage va diminuer à compter de 2003 avec un transfert partiel progressif aux régions.

L'autre moitié des dépenses qui concerne le fonctionnement des centres de formation d'apprentis, se répartit à peu près à égalité entre les entreprises et les régions, avec une contribution des organismes gestionnaires.

Il faut constater cependant que l'image de l'apprentissage reste plutôt négative, à l'instar de celle de l'ensemble de la filière de formation professionnelle initiale .

Cela est perceptible en particulier auprès des jeunes et des familles.

Ainsi, malgré son organisation en filières de formation complète permettant désormais d'accéder à une licence professionnelle ou un diplôme d'ingénieur, l'apprentissage échoue à attirer des jeunes orientés vers le cursus général mais qui pourraient avoir des affinités pour les métiers ou s'épanouir dans un mode de formation moins tourné vers une pédagogie théorique, et plus ouvert sur le monde économique de l'entreprise.

L'objectif premier d'une réforme de l'apprentissage doit donc être de revaloriser ces formations aux yeux du public pour qu'elles donnent lieu à un choix positif de la part des jeunes et de leurs familles.

Pour atteindre cet objectif, trois axes de progrès ont été identifiés.

Il faut d'abord **renouveler l'image de l'apprentissage et améliorer l'orientation des jeunes vers ces filières.**

La présentation de l'apprentissage doit valoriser l'apprentissage comme une filière complète permettant d'accéder à tous les niveaux de diplômes dans de multiples domaines.

Une enquête d'opinion a été lancée auprès des entreprises et du grand public pour permettre d'identifier les points clés d'une présentation attractive.

Simultanément, un effort important de sensibilisation auprès des enseignants de collège et de lycée ainsi que des structures d'orientation relevant de l'Education nationale doit être développé pour que les filières de l'apprentissage soient valorisées lors des processus d'orientation.

La possibilité donnée aux jeunes de découvrir les métiers au cours de leur scolarité en classe de quatrième, dans le cadre de la convention récemment signée avec le Ministre de l'Education nationale, est le premier élément d'une ouverture déterminante de l'école vers les métiers et l'entreprise.

Mais au-delà, **le dispositif de l'apprentissage doit d'abord répondre aux attentes des jeunes.**

L'apprenti devra voir ses conditions matérielles améliorées. Il convient notamment de trouver des solutions satisfaisantes concernant le transport et le logement qui représentent toujours des charges lourdes pour le jeune et posent des problèmes parfois insurmontables pour les apprentis mineurs qui doivent dans certains cas avoir plusieurs lieux de résidence.

La revalorisation des rémunérations, actuellement de 25 % à 53 % du SMIC en fonction de l'âge pour la première année, pourrait être envisagée pour notamment pour prendre en compte les qualifications déjà acquises.

Il faut également sortir du modèle unique et développer des cycles d'apprentissage beaucoup plus modulables pour des jeunes ayant des profils, des niveaux de connaissance et des capacités très diverses. La formation par apprentissage devrait donc intégrer une modularité des contenus de formation permettant des adaptations personnalisées au profil de chacun. Les passerelles existant vers les autres filières de formation, notamment celles de l'Education nationale pourront ainsi être effectivement utilisées.

Enfin, il faut s'assurer que l'apprentissage répond au mieux aux réalités et aux besoins des entreprises d'aujourd'hui.

La formation d'un jeune, en particulier dans les petites structures, a un coût significatif. Il est nécessaire de garantir l'équilibre économique du contrat d'apprentissage qui, dans certains cas, peut ne plus être assuré par les incitations financières actuelles. Une analyse de cette problématique vient d'être lancée.

Une meilleure valorisation du rôle formateur de l'entreprise devra être envisagée et inscrite dans une démarche de qualité qui pourrait impliquer notamment une formation plus systématique des maîtres d'apprentissage et la signature d'une charte relative à l'accueil et aux conditions de travail de l'apprenti.

Enfin, le maître d'apprentissage doit être intégré dans une démarche pédagogique globale dans le cadre de relations formalisées avec les enseignants des centres de formation des apprentis, et pouvoir recourir à l'appui d'un médiateur pour l'accompagnement du jeune dans ses problèmes de vie quotidienne.

L'objectif du Gouvernement est de retrouver un rythme annuel de croissance du nombre d'apprentis d'ici la fin de la législature.

Cet objectif paraît compatible d'une part avec l'optimisation de l'utilisation des ressources disponibles issues de la taxe d'apprentissage, et d'autre part avec la capacité d'accueil des CFA dans le cadre d'une bonne coordination entre les établissements publics locaux d'enseignement de l'Etat, les régions, les organismes consulaires et les organisations professionnelles.

*

ANNEXE 3 :

COMPOSITION

DU GROUPE DE TRAVAIL

DES PARLEMENTAIRES

Composition du groupe de travail des parlementaires sur l'apprentissage

Monsieur	Jean Paul ANCIAUX, Député de Saône et Loire
Madame	Sylvia BASSOT, Député de l' Orne
Monsieur	Patrick BEAUDOUIN, Député du Val de Marne
Monsieur	Marc BERNIER, Député de la Mayenne
Monsieur	André BERTHOL, Député de la Moselle
Monsieur	Jérôme BIGNON, Député de la Somme
Madame	Annick BOCANDE, Sénateur de la Seine Maritime
Monsieur	Loïc BOUVARD, Député du Morbihan
Monsieur	Ghislain BRAY, Député de Seine et Marne
Monsieur	Dominique CAILLAUD, Député de la Vendée
Monsieur	Jean-Claude CARLE, Sénateur de Haute Savoie
Monsieur	Auguste CAZALET, Sénateur des Pyrénées-Atlantiques
Monsieur	Jean-Louis CHRIST, Député du Haut Rhin
Monsieur	Dino CINIERI, Député de la Loire
Monsieur	Edouard COURTIAL, Député de l' Oise
Monsieur	Bernard DEPIERRE, Député de la Côte d'Or
Monsieur	Léonce DEPREZ, Député du Pas de Calais
Monsieur	Jean Jacques DESCAMPS, Député d' Indre et Loire
Monsieur	Michel DIEFENBACHER, Député du Lot et Garonne
Monsieur	Jean Pierre DOOR, Député du Loiret
Monsieur	Yannick FAVENNEC, Député de la Mayenne
Monsieur	Jean Michel FOURGOUS, Député des Yvelines
Monsieur	Yves FROMION, Député du Cher
Monsieur	Marc FRANCINA, Député de Haute Savoie
Madame	Cécile GALLEZ, Député du Nord
Monsieur	Christian GAUDIN, Sénateur du Maine-et-Loire
Monsieur	Maurice GIRO, Député du Vaucluse
Monsieur	Louis GISCARD D'ESTAING, Député du Puy de Dôme
Monsieur	Jacques GODFRAIN, Député de l' Aveyron
Monsieur	Louis GRILLOT, Sénateur de Côte d'Or
Monsieur	Gérard HAMEL, Député de l' Eure-et-Loir
Monsieur	Emmanuel HAMELIN, Député du Rhône

Monsieur	Laurent HENART, Député de Meurthe et Moselle
Monsieur	Michel HERBILLON, Député du Val de Marne
Monsieur	Edouard JACQUE, Député de Meurthe et Moselle
Monsieur	Christian JEANJEAN, Député de l' Hérault
Monsieur	Mansour KAMARDINE, Député de Mayotte
Monsieur	Joseph KERGUÉRIS, Sénateur du Morbihan
Monsieur	Jean Pierre LE RIDANT, Député de Loire Atlantique
Monsieur	Jean Marc LEFRANC, Député du Calvados
Monsieur	Philippe Armand MARTIN, Député de la Marne
Monsieur	Jean Claude MATHIS, Député de l' Aube
Monsieur	Georges MOULY, Sénateur de Corrèze
Monsieur	Alain MOYNE-BRESSAND, Député de l' Isère
Monsieur	Bernard MURAT, Sénateur de Corrèze
Monsieur	Jean Pierre NICOLAS, Député de l' Eure
Monsieur	Jean-Marc NUDANT, Député de la Côte d'Or
Monsieur	Joseph OSTERMANN, Sénateur du Bas Rhin
Monsieur	Serge POIGNANT, Député de Loire Atlantique
Monsieur	Daniel POULOU, Député des Pyrénées Atlantiques
Monsieur	Frédéric REISS, Député du Bas Rhin
Monsieur	Vincent ROLLAND, Député de la Savoie
Monsieur	Serge ROQUES, Député de l' Aveyron
Monsieur	André SANTINI, Député des Hauts de Seine
Monsieur	Bernard SCHREINER, Député du Bas Rhin
Monsieur	Bernard SEILLIER, Sénateur de l' Aveyron
Monsieur	Daniel SPAGNOU, Député des Alpes de Haute Provence
Madame	Hélène TANGUY, Député du Finistère
Monsieur	Rodolphe THOMAS, Député du Calvados
Monsieur	Alfred TRASSY PAILLOGUES, Député de Seine Maritime
Monsieur	Jean-Sébastien VIALATTE, Député du Var
Monsieur	Philippe VITEL, Député du Var
Monsieur	Michel VOISIN, Député de l' Ain
Monsieur	Michel ZUMKELLER, Député du Territoire de Belfort

ANNEXE 4 :

COMPOSITION

DU GROUPE DE TRAVAIL INSTITUTIONNEL

ET

**DES GROUPES DE CONSULTATION DES
ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES**

Composition des groupes de consultation sur la réforme de l'apprentissage

Groupe de travail institutionnel :

- Assemblée permanente des chambres de métiers (APCM)
- Assemblée des chambres françaises de commerce de d'industrie (ACFCI)
- Association des Régions de France
- Direction des entreprises commerciales, artisanales et de services (DECAS)
- Direction de l'action régionale et des petites et moyennes industries (DARPMI)
- Direction générale de l'industrie, des technologies de l'information et de la poste (DiGITIP)
- Inspection générale de l'industrie et du commerce (IGIC)

Groupes de consultation des Organisations Professionnelles :

- Union professionnelle de l'artisanat (UPA)
- Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB)
- Confédération nationale de l'artisanat des métiers et services (CNAMS)
- Confédération générale de l'alimentation de détail (CGAD)
- Confédération nationale de la boulangerie-pâtisserie française
- Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)
- Union des métiers des industries de l'hôtellerie (UMIH)
- Confédération intersyndicale de défense et Union nationale d'action des travailleurs indépendants (CIDUNATI)
- Fédération nationale du bâtiment (FFB)
- Union des industries métallurgiques et minières (UIMM)
- Fédération de la plasturgie
- Les entreprises du médicament (LEEM)
- Union des industries chimiques (UIC)
- Fédération des entreprises de propreté (FEP)
- Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD)

ANNEXE 5 :

SYNTHESE

DES QUESTIONNAIRES ADRESSES

AUX PROFESSIONNELS

PAR LES PARLEMENTAIRES

Synthèse des Questionnaires envoyés par les parlementaires

Sur la « Réforme de l'apprentissage »

Plus de 12 000 réponses ont été traitées.

42% des réponses proviennent de professionnels qui accueillent régulièrement des apprentis. 17% en accueillent occasionnellement, 20% en ont accueilli dans le passé et 21% jamais. Les corrélations entre le fait d'accueillir un apprenti et les autres réponses sont analysées dans la deuxième partie de la note.

Tous les commentaires s'entendent par rapport aux réponses, ils ne peuvent être qu'indicatifs, dans la mesure où il n'est pas possible de garantir la représentativité de l'échantillon.

Résultats globaux

56% des professionnels souhaite que le terme « apprenti » soit modifié (61% parmi ceux qui n'accueillent pas d'apprentis). 20% préfèrent l'appellation « étudiant professionnel ». Les autres appellations sont à peu près également dispersées.

Le choix de l'établissement d'affectation de la taxe d'apprentissage est plébiscité par 76% des professionnels.

*Les raisons d'un non accueil ou de l'arrêt de l'accueil semblent variées. Il faut noter notamment le **pourcentage élevé (38%) d'échecs cité par les professionnels qui ont arrêté l'accueil d'apprentis** ! 20% des professionnels qui n'ont jamais accueilli d'apprenti, disent manquer d'information et surtout invoquent des raisons spécifiques (45%).*

Les raisons évoquées pour l'accueil des apprentis sont peu liées à une rentabilité économique et financière.

*Les principales difficultés rencontrées dans l'apprentissage sont dans l'ordre : niveau de formation générale (46%), orientation (37%) et discipline (33%). **16% des professionnels n'ont aucune difficulté ! Chiffre à rapprocher du nombre très élevé (92%) souhaitant une période d'expérimentation avant la signature du contrat.***

*La majorité (58%) n'estime pas nécessaire une formation **obligatoire** des maîtres d'apprentissage et les réponses sont partagées sur une rémunération spécifique. Toutefois, il est possible que la question n'ait pas assez précisément évoqué la pédagogie comme sujet de cette formation et la proportion élevée (42%) souhaitant une formation obligatoire justifie qu'une offre soit mise en place ou améliorée.*

25% des professionnels ne voient pas l'utilité d'un médiateur. Parmi les 75% souhaitant un médiateur, le personnel enseignant des CFA est de loin le premier cité, 2 fois plus cité que la Formation Professionnelle ou la Chambre Consulaire.

69% des professionnels souhaitent que la rémunération des apprentis soit liée au diplôme et pas uniquement à l'âge.

Éléments complémentaires (comparaison de « profils »)

Profils des « accueillants »

Les données ont été analysées en fonction des réponses à la 3^{ème} question (accueil régulier, occasionnel, passé ou jamais d'apprentis).

Les professionnels accueillant régulièrement des apprentis se caractérisent ainsi :

- 1. plus attachés en moyenne (47%) au maintien de l'appellation apprenti et au choix d'affectation de la taxe d'apprentissage ;*
 - 2. ils ont beaucoup de raisons d'accueillir un apprenti ;*
 - 3. mais ils sont les plus « déçus » (54%) par le niveau de formation générale, mais sont un peu moins demandeurs d'un pré-stage en entreprise.*
- Au total, ils apparaissent les plus satisfaits du système et les moins demandeurs de changement.*

Les professionnels accueillant occasionnellement un apprenti ont moins de difficultés en général.

Éléments sur les échecs et l'arrêt de l'accueil

Parmi les professionnels qui ont accueilli des apprentis dans le passé se dégagent 2 sous-populations :

- 1. ceux qui citent l'échec comme raison de l'arrêt ;*
- 2. ceux qui ont arrêté pour d'autres raisons (les commentaires individuels, nombreux, n'ont pas été analysés faute de temps).*

La sous population qui a vécu un échec, cite à 57% la discipline comme première difficulté et l'orientation (50%) comme seconde. Le niveau général arrive en 3^{ème} à 47%. Cette population se différencie également sur le choix du médiateur : le CFA arrive en second (19%), derrière la formation professionnelle (22%). Cette information pourrait conduire à envisager un second niveau de médiation (un niveau d'appel ?) pour les professionnels rencontrant des difficultés ou étant insatisfaits par les formateurs des CFA ?

La sous population qui a arrêté l'accueil d'apprentis sans échec, semble aussi satisfaite que les professionnels « réguliers » et a même eu moins de difficultés (21% aucune) de manière générale. Les réponses apportées par une partie de cette population à la question 5 (un nombre significatif a répondu à la question 5 alors que normalement ils devaient l'ignorer) présentent une particularité par rapport aux autres groupes : ils ont choisi la transmission du savoir faire comme première (et de loin) motivation à l'accueil passé d'apprentis. Cela pourrait être interprété comme un transfert réussi de savoir-faire de professionnels envisageant d'arrêter leur activité ? En l'absence de données (l'âge notamment) cette interprétation reste à confirmer.

ANNEXE 6 :

Liste

des propositions

de nature législative

(en première analyse)

Tableau des propositions
dont la mise en œuvre nécessite une disposition législative

<i>1. Modifier une terminologie vieillie et ne reflétant plus la réalité de l'apprentissage (1.1)</i>
<i>2. Développer les « stages-découverte » pendant et hors des vacances scolaires (3.2)</i>
<i>3. Simplifier et assouplir les règles s'appliquant à l'emploi des jeunes mineurs aux « jobs » hors temps scolaire. (3.3)</i>
<i>4. Procéder à un bilan de positionnement :</i> pour les jeunes dans le cycle normal : facultatif et après la signature du contrat pour les jeunes hors cycle : obligatoire avant la signature du contrat (5.2)
<i>5. Permettre la signature de contrats d'apprentissage toute l'année (6.1)</i>
<i>6. Instaurer un « sas » de 15 jours sous statut scolaire avant la signature du contrat pour vérifier la justesse de l'orientation et l'entente du jeune avec son maître d'apprentissage (6.4)</i>
<i>7. Introduire la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage au-delà de l'âge maximum de 25 an (6.3)</i>
<i>8. Permettre de faire valider son expérience professionnelle exercée dans le cadre d'un contrat d'apprentissage (5.4)</i>
<i>9. Ouvrir la possibilité aux étudiants professionnels d'accéder aux dispositifs et aux financements de la formation continue pour compléter l'enseignement reçu en CFA (5.3)</i>
<i>10. Permettre l'ouverture d'une période d'apprentissage au sein d'un CDI (6.5)</i>
<i>11. Rémunérer l'apprenti non seulement en fonction de son âge mais aussi du niveau de diplôme préparé afin d'éviter les décrochages d'un contrat à l'autre (7.1)</i>
<i>12. Maintenir les allocations familiales des familles d'étudiants professionnels (7.2)</i>
<i>13. Créer un crédit d'impôt apprentissage permettant de garantir l'équilibre du contrat d'apprentissage dans les plus petites entreprises (9.1)</i>
<i>14. Revenir à une durée journalière maximale de travail de 8 heures pour les mineurs (10.2)</i>
<i>15. Instituer un médiateur neutre pour résoudre les cas de conflits (11.1)</i>
<i>16. Avant la signature du contrat, faire signer une charte de qualité tripartite (11.2)</i>
<i>17. Introduire dans les textes l'obligation pour les formateurs de CFA de réaliser régulièrement des stages en entreprise pour garder un lien avec le monde professionnel (15.2)</i>

<i>18. Revoir la finalité et l'usage des fonds de péréquation de la taxe d'apprentissage (13.1)</i>
<i>19. Définir des règles pour la répartition de la collecte non affectée (13.2)</i>
<i>20. Constituer des instances de concertation interrégionales pour juger de l'opportunité et réaliser le montage financier de CFA à recrutement interrégional (14.2)</i>
<i>21. Introduire dans les textes l'obligation pour les formateurs de CFA de réaliser régulièrement des stages en entreprise pour garder un lien avec le monde professionnel(15.2)</i>
<i>22. Accorder des dérogations pour les mineurs pour la durée du contrat et plus pour l'année scolaire.(10.4)</i>