

**Michel DREANO**

Premier vice-président  
de l'Assemblée permanente des chambres de métiers

Président de la chambre de métiers du Lot-et-Garonne

**QUALITE DE L'APPRENTISSAGE  
ET CONDITIONS DE VIE DES APPRENTIS**

Rapport à Madame la Secrétaire d'Etat aux droits des femmes  
et à la formation professionnelle

**Avril 2002**

## Remerciements

Je tiens à remercier sincèrement Madame Nicole PERY, Secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, qui, en me demandant la réalisation de ce rapport, a manifesté son profond attachement à la qualité de l'apprentissage et plus encore aux conditions de vie des apprentis.

Un grand merci également à Monsieur Vincent MERLE, directeur de Cabinet, qui a présidé à la mise en place du groupe de travail qu'il m'appartenait de constituer, avec l'appui de Messieurs Gérard AUBERT, conseiller technique, et Thierry BOULISSIERE, chef de mission à la Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (D.G.E.F.P.).

Merci aussi à toutes les personnes qui ont bien voulu m'apporter leur soutien pour la réalisation de ce rapport, en participant très activement aux réunions du groupe de travail et/ou en me fournissant une importante documentation.

## SOMMAIRE

<b>AVANT-PROPOS.....</b>	<b>4</b>
<b>METHODE DE TRAVAIL.....</b>	<b>6</b>
<b>Première partie : Information, orientation et recrutement .....</b>	<b>7</b>
<b>Deuxième partie : Accueil, travail et vie de l'apprenti(e).....</b>	<b>11</b>
<b>Troisième partie : Apprentissage et mixité dans les métiers.....</b>	<b>18</b>
<b>Quatrième partie : Relation et partenariat entre acteurs de formation.....</b>	<b>20</b>
<b>REFLEXIONS GENERALES.....</b>	<b>24</b>
<b>PROPOSITIONS .....</b>	<b>25</b>
<b>COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL .....</b>	<b>30</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>33</b>

## ***AVANT-PROPOS***

Quand on dit APPRENTISSAGE, on pense METIERS, TRAVAIL, fin de l'école.

Cette vision des choses est fortement ancrée dans les esprits. Jusqu'à un passé récent la possession d'un diplôme d'enseignement général offrait des opportunités de carrière et pour les parents que nous sommes, le signe d'une promotion sociale assurée.

Entrer en apprentissage, c'était faire le choix d'une formation professionnelle courte, avec comme objectif d'entrer dans la vie active au plus tôt. Pour des candidats de faibles niveaux de qualification, c'était l'occasion de trouver un emploi, de forger son expérience, ainsi d'améliorer ses savoir-faire et d'affirmer ses compétences.

L'évolution de la société, l'allongement de la scolarité, l'ambition d'élever les niveaux de formation et de conduire 80% d'une tranche d'âge au niveau BAC, ont contribué toutefois à pousser les jeunes vers des études longues.

Dans un même temps, l'arrivée des nouvelles technologies, la mutation des métiers et des professions, l'éloignement des zones d'activité des lieux d'habitation, le désintérêt pour les travaux physiques ont progressivement amené les jeunes et les familles à une méconnaissance des possibilités de carrières et des débouchés prometteurs.

Dans ce contexte, il est difficile de parler de l'apprentissage comme une voie de formation à part entière. Comment faire comprendre toute la noblesse de l'apprentissage sous contrat de travail, de l'alternance comme un concept moderne et novateur de pédagogie différenciée ?

L'observation de comportements incompris, une information peu structurée, des conditions de travail et de vie particulières, la mixité homme/femme peu fréquente dans les métiers traditionnels, constituent une autre manière d'apprendre qui met en relation le référentiel de formation et le vécu en entreprise.

A cet égard, si la qualité des formations en alternance relève d'abord de la responsabilité de ses financeurs, et donc des régions et des entreprises pour ce qui concerne l'apprentissage, certains points paraissent appeler une action spécifique de l'Etat, qui consacre des sommes importantes au soutien de l'apprentissage, en liaison avec les secteurs d'activité et leurs représentants.

## ***METHODE DE TRAVAIL***

Cinq réunions de travail ont permis au groupe d'aborder successivement l'orientation et le recrutement des apprentis, le déroulement de leur contrat d'apprentissage avec la question des ruptures anticipées, enfin, le lien entre l'apprenti, le maître d'apprentissage et le C.F.A. dans le cadre d'une démarche qualité.

Lors de ces différentes réunions qui ont été l'occasion de débats très approfondis entre les participants, a été recueillie une masse d'informations et de réflexions que je présenterai, pour structurer mon propos, en quatre grandes parties :

- information, orientation et recrutement ;
- accueil, travail et vie de l'apprenti(e) ;
- apprentissage et mixité dans les métiers ;
- relation et partenariat entre acteurs de formation.

## **Première partie : Information, orientation et recrutement**

1/ De nombreuses institutions contribuent à l'information du jeune et de ses parents ainsi qu'à son éventuelle orientation vers l'apprentissage, qu'il s'agisse du réseau des points A des chambres de commerce et d'industrie, des centres d'aide à la décision des chambres de métiers, des organisations de branches professionnelles, des régions, ou bien encore des actions de sensibilisation de l'Education Nationale, même si l'information sur les métiers à l'école primaire ou au collège n'oriente pas spécialement vers l'apprentissage.

Les missions locales ainsi que les permanences d'accueil d'information et d'orientation tout comme l'ANPE, diffusent ce type d'information et développent des partenariats avec les chambres de métiers en particulier.

L'information existe. Ainsi les apprentis peuvent, entre autres, se connecter à des sites comme « cfarif-net » ou « l'apprenti » qui apportent des informations générales sur l'apprentissage, sur les métiers, les filières, alimentés par les organisations et branches professionnelles. Il faut en élargir l'accès pour que les choix opérés par les jeunes le soient en toute connaissance de cause et pas simplement réservés aux indécis.

Le fait que près d'un tiers des jeunes choisissent leur orientation en fonction de l'employeur ou du lieu d'implantation du C.F.A n'est pas la meilleure garantie de réussite du parcours de formation.

L'enjeu majeur dans ce domaine consiste à renforcer les liens entre les différents acteurs qui produisent de l'information et interviennent en matière d'orientation afin que ce soit de moins en moins un choix par défaut.

Toute mesure, quelle qu'elle soit, ne saurait faire l'économie d'une réflexion sur l'image des métiers, sur l'information donnée sur les différents métiers. Les initiatives qui pourraient être prises pour "ré-informer" sur les métiers devront être complétées par une véritable actualisation de bon nombre de référentiels décrivant ces métiers.

En effet, certains métiers ont évolué et se sont profondément modernisés. Bien des aspects se sont transformés, mais n'apparaissent pas encore à leur véritable niveau dans les référentiels. Il en est ainsi de l'action commerciale ou bien encore de la dimension relationnelle dans le bâtiment ou l'intégration des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) par exemple.

La pénibilité de certains métiers s'est aussi amoindrie. Il importe donc de réaliser des « synoptiques métiers » qui redéfinissent la place des différents éléments fondamentaux d'un métier (pénibilité, relationnel, action commerciale, NTIC etc...)

Ces référentiels de métiers actualisés devront être rendus accessibles et permettre une identification claire des métiers, pour un public plus large que les seuls candidats apprentis. Cette exigence d'appropriation par les jeunes est essentielle à une époque où ils ont largement perdu la notion de métier et se réfèrent plus à une entreprise ou à un lieu d'implantation.

Il importe également que les fiches métiers qui leur sont remises, mettent davantage l'accent sur les aptitudes que sur le niveau scolaire proprement dit.

**2/** La question de l'orientation des jeunes vers l'apprentissage est particulièrement complexe car elle renvoie à la fois à un choix de métier et à un choix d'entreprise. Par ailleurs, elle conduit les apprentis à démontrer leur capacité à acquérir des connaissances sur la base d'une vraie motivation par un processus d'acquisition du savoir différent qu'est l'alternance.

Le recrutement renvoie également à des enjeux majeurs, qu'il s'agisse :

- de la place des jeunes filles dans les formations en alternance sous contrat de travail ;
- des bas niveaux de qualification à l'entrée en apprentissage d'un certain nombre de jeunes ;
- mais aussi de la discrimination dont peuvent souffrir les populations d'origine étrangère.

En tout état de cause, de la qualité et de la pertinence de l'orientation et du recrutement du jeune dépend le bon déroulement du contrat d'apprentissage et



l'obtention du diplôme pour lequel le contrat de travail a été conclu, ainsi que l'insertion ultérieure.

La répartition des apprentis selon le sexe reste relativement stable : 71 % de garçons et 29 % de filles. Le renforcement de la place des jeunes filles dans des métiers considérés jusqu'à présent comme plutôt masculins est largement conditionné par l'engagement immédiat d'actions en profondeur portant sur l'exercice des métiers, les matériaux qui en constituent les supports indispensables, ainsi que sur l'environnement de travail (par exemple la mise en place d'infrastructures sanitaires sur les lieux de travail).

A titre d'illustration, les filles représentent 0,5 % des apprentis dans le BTP alors que les femmes dans ce même secteur atteignent 1,2 % des effectifs ouvriers.

Il est donc indispensable d'introduire de manière significative la notion de mixité dans les métiers, pour palier à la pénurie de main d'œuvre constatée dans de nombreuses branches professionnelles.

**3/** L'évolution actuelle de l'apprentissage vers les niveaux de plus en plus élevés pour répondre aux besoins de qualification recherchée par les entreprises ne doit pas amener à exclure de cette formation initiale les jeunes en difficulté qui ont connu des échecs scolaires.

Cette exclusion peut résulter également d'une pratique consistant, dans certains secteurs, à exiger des niveaux de diplômes totalement disproportionnés par rapport aux pratiques professionnelles des métiers susceptibles d'être exercés à l'issue de l'apprentissage.

Deux instruments mériteraient d'être mieux utilisés afin de réduire les risques d'exclusion de certains jeunes en leur assurant les compléments d'enseignement nécessaires.

Il s'agit tout d'abord du pré-apprentissage, qui a diminué fortement ces dernières années, faute d'un financement adapté. Une réflexion doit être engagée sur ce point, en vue d'en favoriser le développement.

Sur ce plan, les actions de pré-qualification mises en œuvre par quelques régions et destinées à des jeunes de plus de 16 ans sortis du système éducatif pour leur

permettre de combler les écarts entre leur profil et celui requis par les entreprises, constituent une initiative positive particulièrement si elle s'inscrit dans la perspective de la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

Par ailleurs, il est clair que le contrat d'orientation est trop peu utilisé comme « sas d'entrée » vers un contrat d'apprentissage, même si des initiatives ont été prises dans le cadre des expérimentations PERY.

Là encore, une réflexion devrait s'engager avec les partenaires sociaux, sur le dispositif lui-même à partir d'observations concrètes afin d'assouplir, le cas échéant, certains aspects de ce contrat et lui redonner sa véritable vocation de sas.

**4/** Au-delà des questions d'exclusion sociale et professionnelle, il convient également de traiter la question des discriminations à l'embauche en fonction de l'origine des jeunes. La campagne de lutte contre les discriminations raciales dans l'apprentissage, menée par l'assemblée permanente des chambres de métiers (APCM) avec le fonds d'action sociale (FAS) et le Ministère de l'emploi et de la solidarité, est exemplaire. Il est important en effet de cerner les blocages à la diffusion de l'apprentissage auprès de certains jeunes et de dégager des pistes d'action.

## Deuxième partie : Accueil, travail et vie de l'apprenti(e)

1/ La rupture du contrat d'apprentissage est fréquente, préoccupante et relativement élevée, de l'ordre de 25 % tous secteurs confondus. Des taux plus importants sont observés dans le secteur de l'hôtellerie. Dans le BTP, il est estimé en moyenne à 17 ou 18 % mais peut varier de 5 à 30 %. Les ruptures sont à considérer par rapport à la durée du contrat, elles varient selon la période et sont fréquentes en début et fin de contrat, ce qui influe sur le caractère conflictuel ou non, de la séparation.

La formation professionnelle dans son ensemble se caractérise depuis de nombreuses années par des taux d'abandon importants, quelle que soit la voie choisie, scolaire ou alternance et ne concernent pas les seuls niveaux V, mais aussi les formations de niveaux IV et III.

Les causes de ces ruptures sont multiples, qu'elles soient ou non l'aboutissement d'un conflit entre l'apprenti et son employeur. Cette extrême diversité des causes de rupture conduit nécessairement à envisager différentes stratégies et actions pour y remédier.

Des conditions d'accueil de l'apprenti dans l'entreprise dépend largement le bon déroulement du contrat d'apprentissage. La qualité de la contractualisation entre le maître d'apprentissage et l'apprenti est un élément important de la réussite de la formation par l'apprentissage.

Cette contractualisation doit prendre en compte certains éléments qui ne relèvent pas directement du contrat d'apprentissage, comme l'information sur l'entreprise, son activité, les métiers qu'elle met en œuvre mais aussi l'intégration de l'apprenti parmi les autres personnels de l'entreprise dans la mesure où l'apprenti n'est pas seulement un jeune en formation mais aussi un salarié de l'entreprise d'accueil.

Accompagner les jeunes apprentis dans la connaissance de leurs engagements contractuels vis à vis des entreprises est un enjeu majeur. Les jeunes apprentis doivent avoir conscience qu'ils concluent un véritable contrat de travail avec l'employeur, comportant des engagements réciproques, en particulier celui de l'exécuter jusqu'à son terme. De ce point de vue, la mise au point d'un document qui préciserait l'obligation du respect de ces engagements réciproques constituerait un référent efficace pour l'apprenti et son employeur.

Il est essentiel que la portée d'un contrat d'apprentissage soit rappelée par les différentes institutions en rapport avec le jeune (enseignant, conseiller d'orientation, formateur, tuteur...).

La prévention des conflits entre l'employeur et l'apprenti ou la recherche d'une conciliation lorsqu'une rupture est envisagée, doit être confiée à un médiateur.

Cette médiation ne peut être conduite que par une tierce personne. Les organismes d'accueil, d'orientation et d'information (Missions Locales, PAIO, CAD, Point A) pourraient notamment assurer cette mission. En tout état de cause, le médiateur doit être, dans cette approche, "multi-établissements" de formation et non rattaché au C.F.A. auprès duquel l'apprenti suit sa formation, même s'il convient de permettre au formateur du C.F.A. d'intervenir en amont en cas de différends.

Il convient également de travailler sur la relation du jeune apprenti avec les métiers. Les jeunes doivent être mieux informés sur les différents métiers qu'ils peuvent ou ont décidé d'exercer. Il faut renforcer leur connaissance sur la réalité de ces métiers y compris après qu'ils aient opté pour l'un d'entre eux. En ce sens, une bonne orientation constitue une bonne garantie contre les risques de rupture anticipée, mais cela n'est pas suffisant.

Tous ces éléments doivent être portés à la connaissance des jeunes apprentis en cours de contrat. En effet, si cette question renvoie plus largement à l'orientation des jeunes vers l'apprentissage, il n'en demeure pas moins que cette action sur la relation avec les métiers ne doit pas s'arrêter le jour de la signature du contrat d'apprentissage.

La force de la formation professionnelle en général et de l'apprentissage en particulier, c'est d'amener des jeunes à aimer certains métiers, à se les approprier progressivement, notamment lorsque la motivation initiale était incertaine.

La prévention des ruptures ou abandons en cours de formation passe donc également par des actions visant à consolider les choix qui ont été opérés.

Plusieurs opérateurs peuvent contribuer à cette consolidation, qu'il s'agisse des maîtres d'apprentissage, des formateurs en C.F.A. ou bien encore des structures d'accueil citées plus haut, qui sont les interlocuteurs privilégiés des jeunes. Mais cette contribution d'opérateurs multiples doit, pour être efficace, s'appuyer sur un langage commun accessible à tous.

La prise en compte du cursus scolaire de l'apprenti lors de la définition du contenu de sa formation, dans le cadre d'une plus grande individualisation du parcours de formation, constitue également une réponse adaptée à la prévention des risques d'abandon en cours de formation.

Aujourd'hui, en particulier pour les formations de niveau V, une même promotion d'apprentis se caractérise le plus souvent par une grande hétérogénéité de cursus et d'acquis scolaires antérieurs.

Dans ces conditions, il est clair qu'un jeune titulaire du baccalauréat qui prépare un CAP n'aura pas les mêmes besoins en termes d'enseignement général qu'un apprenti simplement titulaire du brevet des collèges, ou qui sera en situation d'échec scolaire. En revanche, il peut souhaiter ou avoir besoin de renforcer sa formation pratique.

Le C.F.A. doit pouvoir répondre à cette situation en veillant à individualiser les parcours de formation, mais aussi, par la mise en pratique d'une pédagogie de l'alternance, développée aujourd'hui dans la plupart des C.F.A, par exemple, ceux des métiers.

En effet, une part importante de l'absentéisme en C.F.A et par voie de conséquence, le cas échéant, des ruptures de contrat, résulte du sentiment fondé ou non qu'a un jeune de perdre son temps en suivant les formations ou certaines formations dispensées en C.F.A.

En tout état de cause, les jeunes n'hésitent plus aujourd'hui à mettre un terme à leur apprentissage, soit qu'il ne répond pas ou ne répond plus à leur attente, soit qu'ils le considèrent comme une contrainte scolaire dont ils veulent se libérer.

L'attente des jeunes semble porter également sur une certaine souplesse dans le déroulement du parcours de formation qui, selon les cas, va les conduire vers le diplôme ou le titre à finalité professionnelle, ou directement à l'emploi.

Ceci explique que de nombreuses ruptures résultent de la décision prise en cours d'apprentissage de saisir une opportunité d'emploi, même si elle est à durée déterminée.

Il arrive aussi que la rupture de contrat au sens juridique du terme, ne témoigne pas de la volonté de renoncer à la formation dans laquelle l'apprenti s'est engagé mais celle de « faire une pause » pour privilégier des éléments plus conjoncturels.

L'abandon définitif est, dans cette hypothèse, la conséquence d'une certaine rigidité du code du travail et des textes qui régissent les diplômes ou titres auxquels prépare l'apprentissage.

Les perspectives ouvertes par la validation des acquis de l'expérience nous amènent à engager une réflexion sur la « modularité » de certains diplômes, en particulier du CAP, et plus largement sur la définition d'un parcours de formation « à la carte » en matière d'apprentissage, voire sur l'association de différents types de contrats.

Au-delà des actions ou des initiatives qui doivent être engagées pour lutter contre les ruptures anticipées de contrat, il est indispensable d'en renforcer la connaissance.

De nombreuses études sont disponibles sur ces questions (voir en annexe l'étude de la DRTEFP des Pays de la Loire), mais l'approfondissement de certains aspects mis en exergue par différents travaux doit être envisagé.

**2/** Les conditions de travail et de vie des apprentis ont fait l'objet de plusieurs études ou rapports récents, évoquant les difficultés rencontrées par les jeunes apprentis. Il convient de citer en particulier l'enquête du CCCA-BTP sur les conditions de travail, le rapport de l'observatoire régional de la santé (Poitou-Charentes) ainsi que celui de la JOC.

Un des enjeux majeurs porte à l'évidence sur la prévention des risques professionnels, compte tenu notamment du nombre encore élevé d'accidents du travail dont sont victimes les apprentis, ainsi que le fait apparaître l'enquête réalisée par le CCCA BTP avec le concours de la DGEFP, mais aussi l'étude de la JOC.

Il faut tout de même considérer la fréquence des accidents de trajet, comptabilisés dans les accidents de travail, particulièrement dans des professions appelées à exercer leurs prestations en dehors de l'entreprise elle-même.

Des actions concertées en vue de prévenir les risques professionnels dans le domaine de l'apprentissage ont été engagées dans certains départements, avec une mobilisation conjointe et coordonnée des services de l'Etat, des régions, des branches professionnelles et des établissements de formation. Il conviendrait d'encourager la rédaction et la diffusion de guides de bonnes pratiques.

Le seul fait d'actualiser la liste des travaux dangereux interdits aux jeunes âgés de moins de 18 ans, fixée par décret, en l'allongeant, ne ferait que reculer dans le temps la notion de danger de certaines pratiques.

En plaçant hors de la période d'apprentissage l'exposition aux risques, le problème des accidents du travail ne serait pas pour autant résolu. Une mobilisation de tous les acteurs de la formation, des professionnels, des partenaires publics et privés et des enseignants est impérative.

Il importe également de renforcer la mobilisation des formateurs de C.F.A., au besoin, en étendant à l'ensemble de ces formateurs, la convention passée entre l'éducation nationale et la CNAM.

L'autre enjeu majeur porte sur la durée du travail et le passage aux 35 heures des entreprises et des C.F.A.

La question du non-respect de la durée du travail applicable dans l'entreprise et l'accomplissement de nombreuses heures supplémentaires non rémunérées

est très souvent abordée par les rapports officiels, à l'occasion d'enquêtes ponctuelles ou de courriers parlementaires.

La réduction de la durée hebdomadaire du temps de travail doit être l'occasion à saisir pour aménager de manière spécifique le temps de présence des apprentis.

Cette question doit être prise en compte par l'ensemble des acteurs de l'apprentissage car elle contribue à détériorer l'image de l'apprentissage, notamment chez les principaux intéressés, les jeunes et leur famille.

Le passage aux 35 heures renvoie également à des questions complémentaires concernant la rémunération, qu'il s'agisse du bénéfice de la rémunération mensuelle garantie pour les apprentis embauchés à 35 heures ou de la progressivité de la rémunération entre deux contrats successifs. A ce jour, la dernière année du premier contrat est rémunérée à hauteur de 53 % du SMIC, mais la première année du deuxième contrat est rémunérée à seulement 41 % du SMIC, ce qui est objectivement pénalisant pour l'apprenti qui entend renforcer sa qualification et contradictoire avec l'utilisation de l'apprentissage comme filière de formation.

Ces questions n'appellent pas des réponses uniquement sur le plan juridique, elles touchent à la représentation même que les jeunes peuvent avoir de l'apprentissage par rapport à d'autres parcours professionnels ou d'autres mesures ou projets portés par les pouvoirs publics.

Ainsi, la revalorisation prochaine de la rémunération de stage versée par l'Etat à des jeunes sans expérience professionnelle antérieure ainsi que l'institution d'une bourse d'accès à l'emploi pour les jeunes inscrits dans un parcours TRACE, n'invitent pas les jeunes à commencer leur carrière professionnelle par une formation de base.

Une réflexion approfondie sur les différents revenus d'activité, ou de période de formation, susceptibles d'être perçus par les jeunes s'impose.

La vie quotidienne des apprentis est également source de difficultés, mais aussi d'initiatives, notamment en matière de logement et de transport.

L'apprenti en effet, doit souvent trouver deux logements, l'un près de l'artisan qui l'a embauché, l'autre près du C.F.A qui assure sa formation théorique. Certes, il peut bénéficier de l'ALS (allocation de logement à caractère social) mais au titre d'un seul logement.



Le déplacement entre ces différents lieux, domicile, employeur, C.F.A, complexifie encore plus le problème.

De nombreuses initiatives ont été prises au niveau national ou local pour améliorer cette situation. Il importe d'en assurer la promotion mais aussi la diffusion, notamment dans les régions qui ont peu innové dans ce domaine. A cet égard, les mesures prises par certaines chambres de métiers en matière d'appui financier au logement des apprentis, pourraient inspirer d'autres réseaux.

D'autres initiatives visent également à favoriser l'accès aux réseaux de transports scolaires ou encore la création de chèques vacances, de chèques restaurant et de chèques mobilité, comme c'est par exemple le cas en Bretagne.

Dans ce domaine, les régions doivent jouer un rôle pilote en fédérant autour d'un projet partagé, les initiatives déjà engagées par des associations ou des collectivités locales.

Citons à titre d'exemple, l'accord passé entre l'A.P.C.M. et l'U.E.S.L. (Union Economique et Sociale pour le Logement). Ainsi, l'avance LOCA-PASS permet de financer le dépôt de garantie demandé par le bailleur. S'y ajoute par ailleurs, la garantie LOCA-PASS , caution gratuite garantissant au bailleur le paiement des loyers et des charges locatives.

Le renforcement et la diffusion des initiatives privées ou émanant des collectivités territoriales est nécessaire pour assurer une égalité de traitement des jeunes apprentis dans tous les domaines, que ce soit l'accès aux loisirs, au sport, à la culture, à la vie associative.

### Troisième partie : Apprentissage et mixité dans les métiers

Doit-on parler d'apprentissage au féminin ou d'accès des jeunes filles aux métiers ? Selon que l'on opte pour l'une ou l'autre des interrogations, l'approche est fort différente.

Je choisis la seconde qui me paraît la plus actuelle et surtout la plus ouverte sur les perspectives offertes par l'évolution sociétale que nous connaissons aujourd'hui.

Evoquer l'accès des jeunes filles aux métiers, c'est d'abord tenir compte du contexte dans lequel celui-ci se situe : la diffusion massive des nouvelles technologies, la mutation des métiers et des professions qui rendent encore plus floues leur évolution et leur modernisation. Pour les jeunes filles il faut vaincre les a priori, transmis par les anciennes générations.

Les métiers de la mécanique, ou du bâtiment réputés pour leur côté sale ou pénible, tout comme la profession de chauffeur routier, avec ses « gros bras » font partie du passé.

Cela nous renvoie à la nécessité d'introduire la notion de mixité dans les métiers telle que nous l'évoquions dans le deuxième paragraphe consacré à "l'orientation des jeunes vers l'apprentissage" de la première partie de ce rapport. Mais il s'agit aussi de faire prendre conscience que les emplois qui se rattachent à un métier, sont aussi divers, que variés et intègrent des éléments nouveaux, comme la relation commerciale, la capacité à s'intégrer dans une équipe, la motivation à prolonger sa formation vers des niveaux supérieurs et ainsi accéder à des postes à responsabilités. Les femmes doivent y trouver toute leur place. Mais c'est d'abord la représentation qu'elles se font de ces métiers qu'il faut faire évoluer. Pour cela, il faut leur démontrer que tous les métiers leur sont désormais accessibles.

Depuis toujours les besoins de personnel dans les métiers de main d'œuvre, n'ont pas trouvé en France, sauf dans des circonstances exceptionnelles comme les guerres, d'autres réponses qu'un appel massif à la main d'œuvre étrangère. Le constat sur l'évolution des métiers, évoqué précédemment, montre que par une meilleure information et orientation, il serait possible de permettre à beaucoup de jeunes filles d'anticiper et combler ainsi une partie des besoins de main d'œuvre dont les entreprises de notre pays ont besoin. Pourtant, même si cette argumentation trouve ici une certaine justification, elle ne peut satisfaire ni la société, ni l'économie.

L'intérêt majeur de la démarche de la mixité est d'abord une démarche sociétale, une avancée vers l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, mais c'est aussi une voie nouvelle de professionnalisation pour les jeunes filles, de diversification des filières de formations, de choix de métiers et tout simplement, d'accès plus large à l'emploi.

Pour cela, il faut d'abord, on l'a vu pour les entreprises, que les C.F.A eux-mêmes adaptent leurs conditions d'accueil des jeunes filles dans les formations qu'elles organisent. Il faut multiplier les expérimentations, et au-delà, ouvrir une réflexion globale sur la mixité dans les formations des domaines traditionnellement réservés aux garçons. Cette réflexion nécessite de réunir tous les acteurs : branches, appareils de formation et pouvoirs publics. C'est sans doute à ce prix qu'un certain nombre de métiers qui paraissent délaissés aujourd'hui par les jeunes pourront connaître le renouveau dont l'économie de notre pays a besoin.

## **Quatrième partie : Relation et partenariat entre acteurs de formation**

On met souvent en avant la relation triangulaire qui existerait entre le maître d'apprentissage (entreprise), le formateur (C.F.A.) et l'apprenti.

En pratique, il est plus exact de parler de relations bilatérales multiples. Aussi, doit-on évoquer successivement :

- la relation C.F.A. / entreprise ;
- la relation entreprise / apprenti ;
- la relation C.F.A. / apprenti.

a) La relation C.F.A / entreprise revêt une importance majeure. Toutefois, elle est loin d'être systématiquement excellente et même effective.

Tous les formateurs de C.F.A. ne visitent pas les entreprises, il s'ensuit une perte de culture professionnelle des formateurs. Par ailleurs, les formateurs sont de plus en plus souvent recrutés en fonction de leur diplôme (BTS) et non de leur pratique professionnelle, ce qui peut créer un manque, notamment pour les formations de niveaux V et IV, pour la qualité de la relation entre le formateur et l'apprenti (langage commun).

Dans le réseau des chambres de métiers, les visites d'entreprises doivent avoir lieu en principe tous les six mois, mais cette périodicité est quelquefois difficile à respecter dans certains métiers.

Par contre, il est fréquent que les professionnels participent à des rencontres de groupe sur des sujets divers, par exemple : l'évolution des professions, les nouvelles techniques, la présentation de produits, les démonstrations, l'hygiène et la sécurité, etc... Les relations entre enseignants et professionnels s'en trouvent renforcées et ainsi permettent des échanges fructueux.

Dans le secteur de l'H.C.R. (hôtellerie, cafés, restaurants), les formateurs doivent en principe effectuer deux visites d'entreprises, dans le cadre du contrôle en cours de formation.

Par ailleurs, il est aujourd'hui difficile de trouver des formateurs ayant une expérience d'entreprise. Les critères de choix d'un formateur se situent plus

au niveau du diplôme correspondant aux exigences imposées par l'Education Nationale pour obtenir l'agrément, qu'à celui de la pratique et de la maîtrise du métier.

Le corps des formateurs de C.F.A. est en perpétuelle évolution, de part la modernisation des techniques, l'émergence de nouveaux métiers, mais aussi et surtout par la remise en cause des cartes d'apprentissage, tributaires des renouvellements des conventions avec les régions.

L'engagement des Conseils Régionaux dans les démarches qualité, mises en œuvre dans les C.F.A. les plus dynamiques, a permis de mener des opérations à moyen terme avec les formateurs, particulièrement sur la formation à la pédagogie de l'alternance

Dans les C.F.A. du B.T.P., les formateurs bénéficient systématiquement d'une formation à la pédagogie de l'alternance. Des expériences de visiteurs d'entreprises ont également été engagées mais n'ont pas essaimé.

La région Midi-Pyrénées a financé un poste de visiteur d'entreprises de la coiffure, lequel a contribué à aplanir toutes les difficultés de relation des centres de formation de la coiffure avec les entreprises.

Les régions sont en effet très sensibles à cette question (action conduite également par la région Ile de France). Il serait profitable de développer les mises à disposition de visiteurs d'entreprises pour entretenir la relation entre les C.F.A. et les entreprises. Le lien qu'elle renforce (humain, économique et social) a plus d'importance en ce cas que la dimension purement pédagogique.

Sur un plan plus général, la qualité de l'intervention conjointe de l'entreprise et du C.F.A. peut être déterminante sur le plan de la socialisation du jeune, qui est considéré comme un « élève » en C.F.A. mais qui doit se construire une identité de salarié en entreprise.

b) La relation entre l'entreprise et l'apprenti est également primordiale, notamment parce qu'elle est de nature à prévenir la rupture du contrat d'apprentissage.

Il est rappelé à ce stade la remarque déjà faite dans la deuxième partie du rapport, sur le rôle d'un médiateur qui aurait vocation à intervenir sur toutes les questions autres que la formation et qui ferait le lien entre le jeune, l'employeur et le C.F.A.

La relation entreprise / apprenti conduit nécessairement à s'interroger sur la place de l'entreprise dans la formation. Doit-on parler d'entreprise formatrice avec tout ce que cela peut signifier en termes d'obligations pour celle-ci ou doit-on considérer que le contrat d'apprentissage place l'apprenti en situation de travail éducative au sein de l'entreprise ?

Cette question est très controversée, certains estimant qu'il faudrait un statut du tuteur pour obliger les entreprises à entrer un peu plus sur le terrain de la pédagogie, alors que d'autres mettent l'accent sur le fait que si l'entreprise est un lieu d'expérience, sa mission n'est pas de former, c'est au C.F.A. de le faire.

Une façon de dépasser cette controverse consisterait à généraliser le contrôle en cours de formation (CCF) qui responsabilise le maître d'apprentissage et resserre les liens entre le C.F.A., l'entreprise et l'apprenti. Le coût élevé du CCF est toutefois un frein à sa généralisation.

Pour cette raison strictement financière, l'association des professionnels à l'évaluation de la formation ne se fait qu'en fin d'apprentissage, lors du contrôle ponctuel.

Le titre de maître d'apprentissage confirmé, institué en 1993, a pour vocation de revaloriser le rôle du tuteur de l'apprenti, mais il est peu développé, sauf dans les chambres de métiers où on en recense plus de 1200. Le fait qu'il ne soit que purement honorifique, sans aucun avantage, ne concourt pas à son développement quantitatif.

En tout état de cause, le titre de maître d'apprentissage confirmé mieux utilisé pourrait être un très bon support de travail pour conforter le lien entreprise / C.F.A.

c) La relation C.F.A. / apprenti renvoie notamment à toutes les questions d'individualisation des formations. Les parcours scolaires antérieurs des apprentis qui suivent une même formation sont de plus en plus hétérogènes.

Les parties précédentes du rapport ont montré combien l'orientation et la connaissance des métiers influaient sur le bon déroulement d'un contrat d'apprentissage.

Il est important de souligner le rôle ô combien essentiel du positionnement des jeunes à l'entrée en formation. Bien des outils ont été développés et sont utilisés par bon nombre de C.F.A engagés dans une démarche qualité.

Il appartient au C.F.A. de prendre en compte cette diversité de cursus antérieurs et d'adapter le contenu des formations, mais également les parcours et les rythmes de formation, ainsi que l'équilibre entre enseignement général et enseignement professionnel.

Encore faut-il que le C.F.A. en ait l'autorisation et la possibilité à la fois structurelle et financière.

Il en est de même des initiatives ayant trait à la citoyenneté. Certains C.F.A sous l'impulsion d'élus ou de formateurs, s'investissent pour maintenir, renouer ou créer du lien entre l'apprenti et la société. Le fait d'avoir choisi la voie de l'apprentissage pour sa formation professionnelle met le jeune dans un contexte spécifique à son statut. Il en est ainsi lorsqu'il s'agit de l'accès aux loisirs, à la culture et à la santé.

Dans ces domaines, il n'est pas de la seule responsabilité des financeurs que sont les conseils régionaux, d'apporter des réponses.

L'autre aspect de la relation C.F.A/ apprenti, concerne la vie de l'apprenti au sein du C.F.A. Elle implique une réflexion sur les questions de discipline, voire de sanctions susceptibles d'être prises (règlement intérieur) mais aussi sur les aspects de responsabilité civile, voire pénale, en particulier des directeurs de C.F.A. Le corps de doctrine sur ce plan ne semble pas parfaitement établi, d'où, les légitimes préoccupations des équipes de direction des centres.

## ***REFLEXIONS GENERALES***

L'apprentissage : une voie de formation à part entière.

Une formation qualifiante.

Une logique de parcours.

Développement des niveaux IV et plus.

Qualité des maîtres d'apprentissage et contrôle en cours de formation.

Véritable pédagogie de l'alternance sous contrat de travail.

Le centre de formation d'apprentis lieu de vie et de socialisation.

Nouveaux rôles pour les organismes gestionnaires : Consultés, associés.

Mutation profonde de la société : 35 heures, environnement, qualité.

Pénurie de candidats, complexité de choix.



## *PROPOSITIONS*

### **15 propositions pour améliorer la qualité de l'apprentissage et les conditions de vie des apprentis**

#### **Orientation et recrutement**

- (1) **Mettre en réseau les points d'accueil et d'information (publics, privés, consulaires ou associatifs).** La proximité étant le maître mot, il est impératif que chaque site susceptible de donner des informations aux jeunes soit en capacité de faire un pré-diagnostic sur les choix professionnels, de connaître les entreprises qui recrutent, de conseiller sur l'offre de formation, d'une manière générale, d'aller chercher l'information là où elle se trouve. Une telle initiative ne pourra réussir véritablement que si elle se situe hors de toute prépondérance institutionnelle.
  
- (2) **Constituer une cellule de veille collective sur l'évolution des métiers qui sont plus particulièrement préparés par la voie de l'alternance.** Cette cellule, qui devrait associer les acteurs nationaux de l'information et de l'orientation, aura notamment pour missions de renforcer et d'actualiser l'information donnée sur les métiers et de réaliser des supports modernes multimédias sur les métiers et les professions. Elle devrait être relayée au plan régional par l'organisation d'une cellule régionale de veille comprenant notamment les OREFet les CARIF.
  
- (3) **Créer une bourse de découverte des métiers.** Chaque jeune qui en éprouverait le besoin aurait la possibilité de découvrir, in situ deux ou trois métiers avant de conclure un contrat d'apprentissage. Cette bourse pourrait être prise en charge par l'Etat, si le jeune garde le statut scolaire durant cette période. La région pourrait participer à sa mise en œuvre.

- (4) **Lancer une campagne nationale pour développer l'apprentissage au féminin.** La nécessité d'ouvrir le plus largement possible à la mixité l'ensemble des professions doit être l'une des priorités en matière de formation professionnelle. Il faut ouvrir une réflexion en associant tous les acteurs concernés : branches professionnelles, pouvoirs publics et établissements de formation.
- (5) **Développer les actions de pré-qualification pour les jeunes de 16 ans et plus, sortis du système éducatif,** afin de leur permettre de combler les écarts entre leur profil et celui requis par les entreprises. Le contrat d'orientation pourrait trouver dans ce cadre l'occasion d'une relance, dès lors qu'il aura fait l'objet des adaptations nécessaires.

## Déroulement du contrat d'apprentissage.

- (6) **Organiser les relations entre l'apprenti et l'entreprise par la réalisation d'une charte de la vie de l'apprenti en entreprise** qui préciserait les conditions du respect mutuel qui doit régir les rapports entre l'employeur et le jeune. La rédaction de cette charte pourrait être réalisée par les organisations professionnelles afin de tenir compte de la spécificité des métiers.
- (7) **Formaliser et généraliser la remise par le maître d'apprentissage d'un livret d'accueil à l'apprenti.** La fourniture de ce livret devrait figurer parmi les engagements que doit prendre tout nouvel employeur à l'appui de sa déclaration prévue à l'article L.117-5 du code du travail.
- (8) **Créer une fonction de médiateur "multi-établissements" de formation,** comme moyen de prévention des conflits entre l'employeur et l'apprenti ou de recherche d'une conciliation lorsqu'une rupture est envisagée. Cette fonction devrait être reconnue par l'Etat et à ce titre prévue par le code du travail à l'instar de la fonction de maître d'apprentissage confirmé.
- (9) **Individualiser les parcours de formation des apprentis.** Il s'agit d'apporter une réponse adaptée à l'hétérogénéité des publics en apprentissage. Il est aujourd'hui possible de mettre en cohérence dans l'intérêt du jeune, la modularisation des diplômes, l'enchaînement des contrats en alternance, l'organisation de parcours de formation à la carte en matière d'apprentissage, et d'associer les différentes voies de formation en alternance.
- (10) **Renforcer la prévention des risques professionnels en engageant une réflexion sur la généralisation de la formation à la sécurité en début de contrat d'apprentissage** et diffuser les bonnes pratiques en associant plus fortement le maître d'apprentissage. Les centres de formation d'apprentis doivent accentuer les actions qu'ils mènent dans ce domaine en étant plus étroitement impliqués dans les formations organisées notamment par la CNAM.

- (11) **Encourager les initiatives en matière de logement et de transport des apprentis**, qu'elles soient nationales, régionales ou locales. Les apprentis doivent pouvoir comme les autres jeunes en formation bénéficier des réseaux de transports scolaires, bénéficier de la prise en charge d'une partie de leur loyer, accéder à la culture et aux loisirs, participer à l'éducation à la citoyenneté.

### **Interpénétration Entreprise / C.F.A. / Apprenti.**

- (12) **Renforcer et simplifier les stages en entreprise pour les formateurs en C.F.A.**, afin de développer leur expérience du métier et de les imprégner de la culture d'entreprise. Au début de leur carrière, puis périodiquement à leur initiative ou celle du C.F.A, les enseignants doivent se voir proposer des stages en entreprise pendant l'absence des apprentis. Des conventions de stage devraient pouvoir être conclues entre les entreprises et les organismes gestionnaires de C.F.A.
- (13) **Multiplier les initiatives de création de la fonction de visiteurs d'entreprise pour renforcer la relation entre le C.F.A et les entreprises** et particulièrement avec le maître d'apprentissage tuteur. Il s'agit à côté de l'obligation faite aux enseignants de C.F.A d'assurer la liaison avec le maître d'apprentissage notamment, sur le plan pédagogique, de missionner des professionnels ou des formateurs capables de renforcer le lien global entre le C.F.A et les entreprises qui accueillent les apprentis.
- (14) **Valoriser la fonction de maître d'apprentissage dans sa dimension pédagogique et d'évaluation des acquis de l'apprenti sous sa responsabilité.** Dans ce cadre, le développement du contrôle en cours de formation dans lequel le maître d'apprentissage est appelé à participer à l'évaluation de son apprenti doit jouer un rôle essentiel. Il s'agit là de l'une des manifestations de la compétence du maître d'apprentissage qui devrait à ce titre pouvoir être reconnue, notamment par un diplôme, et ouvrir la voie à la délivrance du titre de maître d'apprentissage confirmé.

- (15) **Donner du sens au titre de maître d'apprentissage confirmé** en faisant de ce titre un véritable instrument de la politique d'apprentissage, qui pourrait se traduire notamment pour ses bénéficiaires pendant le temps d'exercice, par un avantage fiscal ou un complément retraite différé. Il est nécessaire d'entretenir cette vocation de formation dans les entreprises, et pour cela de reconnaître l'investissement supplémentaire pour l'individu que représente l'exercice de cette fonction.

Ces différentes propositions représentent la synthèse des attentes du secteur de l'apprentissage.

Certaines nécessitent des modifications de textes législatifs et/ou réglementaires. D'autres dépendent d'une simple volonté de la part des pouvoirs publics.

Toutes ces mesures ont un coût. Elles nécessiteront des prises de position fermes et courageuses, pour une meilleure répartition de la taxe d'apprentissage, un réaménagement du fonds national de péréquation et davantage de moyens financiers pour les régions.

Les métiers ont besoin de cette reconnaissance et attendent des décisions.

## **COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL**

Afin d'avoir un aperçu plus prospectif, empreint d'une approche plus pragmatique de la relation des jeunes avec le monde professionnel, il m'est apparu important de conduire ce travail en m'entourant de représentants professionnels particulièrement représentatifs des métiers en pénurie de main d'œuvre. Pour compléter ce groupe, il était tout aussi nécessaire, d'associer les "institutions ou organismes" publics ou privés partenaires de l'apprentissage.

Michel DREANO :

Président de la chambre de métiers de  
Lot et Garonne  
Président du groupe de travail

Sylvie BOURGEGEIS :

Confédération de l'artisanat et des  
petites entreprises du bâtiment -  
chef de service adjointe de la formation

Chantal LISBONIS :

Fédération nationale de la coiffure  
française  
Directrice du service formation tout au  
long de la vie

Michel BEDU :

Union des métiers de l'industrie  
hôtelière  
Président de la chambre de métiers de  
Meurthe et Moselle

Philippe DELTERNE :

Secrétaire général de l'Union des  
métiers de l'industrie hôtelière

Laurence BEAUGEON :	Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie
Rachid HANIFI :	Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie
Gilbert TROUPENAT :	Assemblée permanente des chambres de métiers - Chef du service apprentissage
Rémy LONGO :	Jeunesse Ouvrière Chrétienne
Jean-François BAHAIN :	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Pays de la Loire - Chargé de mission
Pierre PORTA :	Conseil régional Ile de France - Chef du service apprentissage
Caroline HELOIN :	Conseil régional Ile de France - Service apprentissage
Jacques DURAND :	Service académique de l'inspection de l'apprentissage (Académie de Nantes)
Bernard DUMONT :	Service académique de l'inspection de l'apprentissage (Académie de Nantes)

Daniel BLARY :

Délégation interministérielle à  
l'insertion des jeunes

Maryannick MALICOT :

Ministère de l'Education nationale  
DESCO - Chef de bureau

Solange BERNARD :

Ministère de l'Emploi et de la solidarité  
DGEFP - chargée de mission

Thierry BOULISSIERE :

Ministère de l'Emploi et de la solidarité  
DGEFP - Chef de la mission formations  
en alternance

Le groupe de travail a été installé par Monsieur Vincent MERLE, directeur de Cabinet de Madame la Secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle.

Par ailleurs, Monsieur Gérard AUBERT, conseiller technique au Cabinet de Madame la Secrétaire d'Etat ainsi que Monsieur Bernard LEGENDRE et Madame Viviane APIED, respectivement chef de service et sous-directrice à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle se sont joints à certains travaux du groupe.



## *ANNEXES*

J'ai tout particulièrement souhaité annexer au présent rapport des travaux ou études qui ont constitué des apports essentiels pour nourrir la réflexion sur la qualité de l'apprentissage et les conditions de vie des apprentis à l'occasion des réunions du groupe de travail.

Il s'agit :

- de l'étude réalisée à la demande de la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Pays de la Loire sur les causes de rupture des contrats d'apprentissage dans la région Pays de la Loire (1999) ;
- de l'étude sur les conditions de vie des apprentis des CFA du BTP réalisée dans le cadre du réseau CCCA-BTP (1997) ;
- des travaux de la Jeunesse Ouvrière Chrétienne (JOC) sur l'apprentissage (1999) ;
- de l'étude réalisée pour le compte de l'APCM sur les ruptures de contrats d'apprentissage (2001).

Compte tenu de l'ampleur des études ou travaux ci-dessus mentionnés, seuls certains extraits sont annexés au présent rapport.

## **ANNEXE 1**

**Etude réalisée à la demande de la DRTEFP en 1999**

**sur "LES CAUSES DE RUPTUR DE CONTRATS**

**D'APPRENTISSAGE DANS LA REGION PAYS-**

**DE-LA-LOIRE**

## **ANNEXE 2**

**Etude réalisée dans le cadre du réseau CCCA-BTP en 1997**

**sur "LES CONDITIONS DE VIE DES APPRENTIS DES**

**CFA DU BTP"**

## **ANNEXE 3**

**Etude réalisée par la Jeunesse Ouvrière Chrétienne**

**en 1999 sur "L'APPRENTISSAGE"**

## **ANNEXE 4**

**Etude réalisée pour le compte de l'APCM en 2001**

**sur "LES RUPTURES DE CONTRAT**

**D'APPRENTISSAGE"**