

APPRENTISSAGE : OÙ EN EST-ON EN ÎLE-DE-FRANCE ?



Pour les jeunes, il constitue le plus souvent une voie de succès dans la recherche d'un emploi. Pourtant, l'apprentissage reste confronté, dans la région comme ailleurs, à des freins pour se développer. Que préconise la CFTD Île-de-France pour lever ces freins ? Bilan de la situation et présentation des propositions.

Clément Mellin et Judith Boumendil

Ils sont près de 80 000 apprentis en Île-de-France. Soit 20% des effectifs nationaux. Mais entre 2012 et 2015, leur nombre a baissé de manière inquiétante (-6%). Et ce, malgré l'objectif fixé par le Conseil régional de 100 000 apprentis d'ici la fin 2015. Une baisse qui se révèle plus marquée pour les niveaux IV (Bac) et V (CAP ou BEP) avec -18,2%. Plusieurs raisons expliquent cette baisse du nombre d'apprentis : complexité du financement et

des démarches administratives, concurrence d'autres dispositifs comme le contrat de génération, conjoncture économique en berne dans certains secteurs... Surtout, l'apprentissage reste décrié et mal connu par beaucoup de jeunes et de familles, qui le perçoivent comme une voie d'échec.

Pourtant, d'après l'enquête annuelle sur l'insertion professionnelle des apprentis en Île-de-France, en 2014, sept mois après

la fin de leur formation, 67% des apprentis diplômés étaient en emploi (2/3 en CDI et 1/3 en CDD). À titre de comparaison, le taux d'emploi des titulaires d'un Bac général était de 47%. De quoi donc conforter l'idée que l'apprentissage est bien un tremplin vers l'emploi. Une comparaison à mener toutefois avec précaution, tant les différences sont grandes entre niveaux de qualification (taux d'emploi des jeunes sortants de niveaux



I et II de 73% contre 54% pour les niveaux V) ou territoires (taux d'emploi des apprentis formés à Paris et dans les Hauts-de-Seine de 70 et 71 %, contre 54 % pour la Seine-Saint-Denis).

Une politique nationale peu lisible

À l'issue de la 3^e grande conférence sociale et des assises de l'apprentissage en 2014, puis avec la loi Travail en 2016, plusieurs mesures ont été prises par le gouvernement : extension de la prime régionale d'apprentissage aux entreprises de moins 250 salariés (jusqu'ici réservée aux entreprises de moins de 50 salariés) ; accès élargi jusqu'à 30 ans pour certaines régions dont l'Île-de-France dans le cadre d'une expérimentation ;

campagnes de communication ; développement de l'accès aux titres professionnels par la voie de l'apprentissage, etc. Mais cette politique a eu un impact assez limité, en raison notamment des messages contradictoires envoyés en début de quinquennat, avec par exemple la suppression de l'aide à l'apprentissage (la principale aide de l'État), finalement remplacée par une aide spécifique aux TPE.

Une politique régionale axée sur les entreprises

De son côté, le Conseil régional a engagé, début 2016, un plan d'action en faveur de l'apprentissage. Avec quelques orientations phares comme l'optimisation du fonctionnement des Centres de formation des apprentis (CFA)

ou encore la refonte de la carte des formations. Le tout s'est traduit par quelques mesures concrètes comme l'augmentation du nombre de places conventionnées en CFA (+ 4 800 à la rentrée 2016) ; la mise en place dans les CFA d'un référent Pôle emploi ; le recrutement de nouveaux développeurs en CFA chargés de la médiation entre jeunes et entreprises ; l'ouverture de l'apprentissage à de nouveaux métiers ou encore l'adaptation des formations aux évolutions professionnelles et sectorielles.

Un plan partagé, dans les grandes lignes, par la CFDT Île-de-France, qui a toutefois émis quelques réserves. « *Sur les 'contrats de performance' avec les CFA, nous avons des interrogations, souligne Marinette Soler, secrétaire générale adjointe de l'Union régionale. Nous préférons la notion de qualité et de réussite car la performance, vue sous l'angle des enjeux de formation, pourrait créer des inégalités entre CFA et territoires. Le plan met en avant des indicateurs comme le taux de réussite et le taux de rupture, mais rien sur la qualité de l'accompagnement de l'apprenti, de la formation ou encore de la relation du CFA avec l'entreprise.* ».

APPRENTISSAGE : MODE D'EMPLOI

Avec le contrat de professionnalisation, le contrat d'apprentissage constitue l'une des deux voies de la formation en alternance. Il est ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans ainsi qu'aux jeunes de 15 ans en fin de 3^e et aux plus de 25 ans, sous certaines conditions (accès jusqu'à 30 ans pour certaines régions dont l'Île-de-France). L'apprentissage prépare à un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire (CAP, Bac Pro, Brevet professionnel), de l'enseignement supérieur (BTS, DUT, Licence pro,

Master) ou à un titre à finalité professionnelle. Il peut être effectué dans le secteur privé comme dans la fonction publique. Cette dernière s'est d'ailleurs engagée à recruter davantage d'apprentis ces prochaines années. Un apprenti a le statut de salarié d'entreprise et les mêmes droits que les autres salariés. Le salaire de l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC (de 25% à 78%), qui évolue en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Joseph Aligon est mandaté CFDT au conseil de perfectionnement du CFA de la chambre des métiers et de l'artisanat du Val-de-Marne (Saint-Maur) qui prépare à des CAP, BP et Bac Pro de coiffure, esthétique, électricité, vente, plomberie et fleuriste-décorateur.

« Avec les représentants des personnels du CFA, de la chambre des métiers, de l'Éducation nationale, du Conseil régional, des parents d'élèves, des organisations patronales et syndicales représentatives et bien sûr les délégués des apprentis, nous traitons de tous les thèmes qui concernent la vie du CFA. Cela va du recrutement des élèves aux budgets, en passant par les programmes de formation. Nous sommes informés des taux de

réussite aux examens, en général bons. Par contre, les ruptures en période d'essai sont nombreuses. L'établissement a d'ailleurs mis en place une cellule d'aide pour ceux qui traversent une phase critique et risquent de décrocher. Je pense qu'il faut d'abord observer la réalité pour nourrir des propositions concrètes. La CFDT a donc toute sa place dans ces structures qui sont au cœur de l'articulation entre emploi, formation et insertion des jeunes.



Nous avons aussi un rôle à jouer pour faire connaître le syndicalisme à ces jeunes qui ne le rencontrent que rarement dans les petites entreprises. »

Renforcer l'accompagnement des jeunes

La CFDT Île-de-France a par ailleurs regretté que ce plan ne parle pas davantage d'engagement des entreprises et des conditions d'apprentissage pour le jeune. « L'apprentissage est un contrat quadripartite entre l'apprenti, l'entreprise, le maître d'apprentissage et le CFA, rappelle Marinette Soler. L'entreprise doit donc jouer pleinement son rôle dans l'accueil et le respect des apprentis et dans la valorisation de la fonction de tuteur qui, à notre avis, doit avoir une place spécifique, reconnue et rémunérée ».

L'Union régionale se félicite toutefois que, sur les conditions de logement des apprentis, le plan du Conseil régional cherche à renforcer la proximité des lieux de formation avec le lieu de résidence des apprentis. Car l'éloignement des transports et la difficulté d'accès à un logement proche du CFA sont souvent invoqués par les jeunes qui arrêtent leur formation. En Île-de-France, 22% des contrats sont rompus en cours de route par les employeurs

ou les apprentis. Un chiffre qui met en avant la nécessité de mieux sécuriser le parcours des apprentis. C'est pourquoi la CFDT revendique – en plus de la valorisation de l'apprentissage et de l'adaptation des formations aux besoins du marché du travail – un accompagnement de qualité tout au long du contrat : d'une part pour les apprentis, avec l'aide des CFA, et d'autre part pour les entreprises et notamment les TPE, en s'appuyant sur les plateformes RH qui existent dans les territoires. La CFDT milite aussi pour une rénovation du statut de l'apprenti, afin de lier la rémunération au diplôme et non à l'âge et de renforcer les aides au transport et au logement. Elle s'oppose par ailleurs à un abaissement de l'âge légal d'entrée en apprentissage.

Le rôle de la CFDT dans les instances et entreprises

Ces positions, la CFDT les défend tout d'abord au sein de la commission apprentissage du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop). « Cette

commission, pilotée par le Conseil régional, traite d'abord des ouvertures et des fermetures de classes de formation des CFA mais aussi de l'affectation

REPÈRES

À SAVOIR !

- Près de 80 000 jeunes suivaient une formation en apprentissage en 2016 en Île-de-France
- 170, c'est le nombre de CFA dans la région, préparant à plus de 800 métiers. À l'Éducation nationale, il existe un CFA public dans chaque académie
- 5 secteurs attirent le gros des apprentis : le web, la métallurgie, le bâtiment, le transport-logistique et la restauration-hôtellerie
- 45% des apprentis suivent une formation de niveaux IV ou V – les moins qualifiés – contre 67% au niveau national. Les formations de niveau I représentent 22% des effectifs d'apprentis, contre 11% au niveau national
- 58% des apprentis préparent une formation dans le secteur des services, contre 40% au niveau national.

Source : Enquête IPA 2014



© Monkey Business Images

des fonds correspondant à la « part libre » de la taxe d'apprentissage, explique Vincent Pigache, mandaté CFDT. Les enjeux financiers sont considérables. Et la concurrence est rude entre les établissements. Nous insistons sur la nécessité d'une répartition équitable des fonds au profit des CFA les moins dotés. Nous souhaiterions aussi pouvoir aborder les conditions d'accueil et de travail des apprentis ou encore les motifs de rupture ». Outre sa présence au Crefop, la CFDT a aussi, à travers ses unions départementales, des mandats dans les conseils de perfectionnement des CFA (voir interview p.11). Elle agit au sein d'organismes paritaires collecteurs (Opcalia,

Agefos...) ou encore dans la Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat, où elle a notamment contribué à élaborer un guide à destination des apprentis.

Tout ce réseau, l'Union régionale entend aujourd'hui mieux le coordonner, tout en facilitant les échanges avec les mandatés des champs professionnels. Enfin, les équipes syndicales ont aussi un rôle à jouer dans le développement de l'apprentissage, en négociant dans leurs entreprises et administrations des objectifs d'embauche de jeunes ou encore en insistant sur la qualité de l'accompagnement. □

Vincent Bernaud est secrétaire national à la fédération SGEN-CFDT, en charge du dossier de l'apprentissage.

L'apprentissage est souvent présenté, en fin de 3^e, comme un « repoussoir ». Qu'en penses-tu ?

Cela correspond à la vision très française de l'école et des métiers. Il faut savoir que l'apprentissage ne fait pas partie des procédures d'orientation de l'Éducation nationale. C'est un choix qui appartient aux familles seules. Du coup, les élèves qui voudraient choisir l'apprentissage manquent cruellement d'accompagnement, en particulier pour la recherche d'employeurs.

Quel regard portes-tu sur l'alternance école-entreprise ?

Nous y sommes très favorables. Les jeunes devraient pouvoir, dans leur parcours, suivre leur formation sous un statut scolaire et la poursuivre sous un autre. L'apprenti dont le contrat de travail est rompu devrait pouvoir réintégrer un parcours de formation à temps plein. On sent bien aussi qu'il y a des jeunes qui, en fin de 3^e, ne sont pas prêts pour

intégrer le monde de l'entreprise. Il faudrait réfléchir à des premières années de formation à temps plein qui puissent se poursuivre sous un statut d'apprenti. Globalement, il faut développer les synergies entre lycées professionnels et CFA. Si les formations pouvaient avoir lieu sur un même lieu géographique, ce serait déjà un obstacle en moins.

Pour les jeunes en apprentissage, il est essentiel de faciliter la relation entre tuteurs et enseignants et de développer des évaluations conjointes en posant clairement les objectifs de progression pendant la période en entreprise, et en prenant en compte ce que le jeune a vécu dans l'entreprise quand il revient en classe. Car c'est quand les jeunes sentent une cassure entre ce qu'ils font dans l'entreprise et à l'école qu'il y a un risque accru de décrochage.

Qu'en est-il des personnels enseignants des CFA ?

Comme l'apprentissage et la formation initiale à temps plein



n'ont pas les mêmes sources de financement (Conseil régional d'un côté et État de l'autre), il est difficile pour les enseignants titulaires de l'Éducation nationale d'effectuer une partie de leur « service » en CFA. Du coup, les enseignants de CFA sont souvent des contractuels ou des vacataires qui exercent dans des conditions parfois précaires. Cela renvoie aux titulaires une image négative de l'apprentissage, ce qui est une source de blocage supplémentaire pour son développement. Nous sommes favorables à des « services mixtes », où les enseignants pourraient intervenir en formation initiale et en apprentissage. Cela enrichirait aussi le métier d'enseignant.