

REFONDONS L'APPRENTISSAGE



**Bâtissons ensemble
les compétences de demain**

NOS PROPOSITIONS



MEDEF



REFONDER L'APPRENTISSAGE SUR UN SYSTEME DE COPILOTAGE ENTRE LES ENTREPRISES ET LES POUVOIRS PUBLICS

En dépit des déclarations et efforts réels ou supposés des différents gouvernements depuis le début des années 2000, l'apprentissage dans notre pays ne décolle pas. Cette stagnation, qui connaît des évolutions plutôt positives ou plutôt négatives, comme depuis trois ans, s'explique par des freins structurels, auxquels les différentes réformes des dix dernières années n'ont pas osé toucher : orientation des élèves, construction des diplômes, carte des formations, financement.

Il convient donc enfin de s'attaquer aux vrais problèmes qui empêchent le développement massif de l'apprentissage dans notre pays.

S'imposent une refonte du système, une remise à plat partant des besoins des utilisateurs, c'est-à-dire des jeunes et des entreprises.

L'apprentissage, et plus généralement toute forme d'alternance impliquant une formation en entreprise, est perçu dans notre pays comme une voie secondaire, une voie par défaut, une voie faite pour ceux qui ne peuvent emprunter le chemin académique. C'est une erreur profonde, pédagogique et politique.

L'alternance est, en effet, fondamentalement une pédagogie, une autre manière d'apprendre la même chose qu'à l'école, une autre manière de réussir les mêmes diplômes et certifications. Ce qui peut bloquer un jeune à l'école peut être libéré par l'alternance. Ce qui peut rester obscur à l'école peut s'éclairer par l'alternance. Ce qui peut entraîner un refus d'apprendre à l'école peut être surmonté par l'alternance. L'alternance est une autre pédagogie que celle de l'école au service du même objectif d'émancipation individuelle et collective.

Pourquoi notre pays freine-t-il, d'une manière ou d'une autre, le développement de cette autre pédagogie qui conduit au même résultat, qui poursuit le même objectif que l'école ? Pourquoi prive-t-il les jeunes d'une autre manière de réussir aussi bien, et parfois mieux, que par la voie académique ? Cette pratique plus ou moins consciente ne mène-t-elle pas chaque année plusieurs dizaines de milliers de jeunes dans le mur ?



Il faut cesser d'opposer les deux voies pour les penser comme deux pédagogies différentes et complémentaires au service de la formation de la jeunesse.

Le système français de formation en alternance, et notamment en apprentissage, a quelque chose d'absurde. Que ce soit sur la conception des formations, la définition de leur contenu, leur révision ou l'appréciation du besoin de compétences des entreprises sur un territoire, la décision n'appartient pas à ceux qui sont concernés. Au contraire, les décisions stratégiques sont, à tous les niveaux, prises par des acteurs qui n'ont pas forcément intérêt au développement de l'apprentissage. Pour compenser les inconvénients qui résultent de cette situation pour les entreprises, les pouvoirs publics leur accordent plusieurs subventions conséquentes (indemnités forfaitaires, crédit d'impôt, exonérations de cotisations sociales...).

Le système est donc pervers : au lieu de parier sur la responsabilité et la liberté des acteurs, on les enferme dans un système de règles inadaptées et contraignantes, en dédommagement desquelles on est ensuite obligé de les indemniser pour que le système ne s'effondre pas... Ceci donne aux pouvoirs publics le contrôle du système, mais au prix d'un double gâchis d'énergie privée et d'argent public.

Pour remettre le système au service de la compétitivité des entreprises et de l'emploi des jeunes, il est proposé de refonder l'apprentissage sur un système de co-pilotage entre les entreprises et les pouvoirs publics reposant sur quatre piliers :

- 1 Orientation démocratisée par l'accès de tous aux taux d'insertion dans l'emploi des diplômés préparés ;**
- 2 Co-construction des diplômes entre les branches et l'État ;**
- 3 Liberté d'ouverture des centres de formation d'apprentis ;**
- 4 Responsabilité des entreprises dans le financement de l'apprentissage.**



INFORMER LES ÉLÈVES SUR LES DÉBOUCHÉS

Les débouchés en termes d'emplois et de métiers des formations sont des critères importants pour les jeunes et leur famille lors du processus d'orientation. Les élèves et les étudiants doivent pouvoir choisir leur formation en connaissance de cause. Au-delà de l'obligation prévue à l'article L. 612-1 du code de l'éducation sur la communication des statistiques comportant notamment des indicateurs de réussite aux examens et aux diplômes, il convient donc de s'assurer que tous les élèves peuvent disposer des éléments en amont de leur orientation dans une formation postérieure. L'évaluation de l'insertion professionnelle des diplômés doit être rendue systématique pour toutes les formations. Les statistiques doivent être publiques et leur accès facilité. Il suppose donc de rendre obligatoire

l'information sur les débouchés des cursus proposés à tous les niveaux de qualification. Dans la plus grande majorité des pays européens, les organismes d'évaluation des systèmes éducatifs sont des autorités indépendantes et parfois englobent dans une même agence les corps d'inspection. C'est notamment le cas en Grande-Bretagne (OFSTED), en Espagne (INCE) ou en Suède (SKOLVERKET). La France reste, quant à elle, dominée par une conception très centralisatrice du point de vue de son système éducatif, de sorte que la mesure des performances n'est pas complète, par exemple en matière de données « relation emploi formation », et très partiellement utilisée comme outil de pilotage du système. L'évaluation des performances du système éducatif est désormais régulièrement consolidée au niveau européen et de l'OCDE. L'organisme d'évaluation de notre pays doit donc offrir des garanties d'impartialité. Les usagers, les jeunes et leurs familles doivent pouvoir disposer d'informations sur la qualité de notre système de formation auprès des usagers permettant d'objectiver les choix d'orientation. **Ainsi, il convient de mettre en place une évaluation indépendante du système éducatif français, en créant le Conseil national d'évaluation de la formation.**

NOS PROPOSITIONS

- **Rendre obligatoire l'information sur les débouchés des cursus proposés à tous les niveaux de qualification.**
- **Mettre en place une évaluation indépendante du système éducatif français, au travers du Conseil national d'évaluation de la formation.**



IMPLIQUER DAVANTAGE LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Afin que les entreprises accroissent leurs efforts en faveur de l'alternance, il est nécessaire de résoudre trois types de problèmes, qui concernent davantage l'apprentissage que la professionnalisation.

D'abord, les savoirs et connaissances requis pour l'obtention d'un diplôme ne correspondent pas toujours à ceux exigés pour s'insérer sur le marché du travail. Ce décalage entre ce qui est perçu comme important par les milieux académiques et ce qui l'est réellement pour obtenir un emploi, pénalise les jeunes et dissuade beaucoup d'entreprises de se lancer dans l'aventure de l'apprentissage. **Les compétences professionnelles, préprofessionnelles ou transversales acquises par un élève ou un apprenti en formation ne peuvent s'identifier qu'au terme de l'observation et d'une analyse d'activité en situation.** L'évaluateur s'attachera ainsi à comprendre comment l'élève opère un processus de conceptualisation et de mobilisation de ressources internes et externes qui lui permet d'agir ou d'anticiper dans une situation donnée. Les référentiels de diplômes de l'Éducation nationale ne sont pas pour l'instant conçus dans cette perspective. Ils décrivent un résultat attendu comme objectif de certification et ne s'appuient que très rarement sur une analyse externe des activités de travail. La conséquence est que le processus d'élaboration des référentiels de diplômes a plus vocation à décrire une situation d'évaluation plutôt qu'à orienter la formation elle-même.

Cela réduit et parfois élimine le rôle des professionnels dans la formation elle-même. Cela rend plus difficile aussi la mise en œuvre du contrôle en cours de formation (CCF) et privilégie les évaluations collectives et ponctuelles.

Ensuite, pour tous les niveaux de qualification, les diplômes sont encore bâtis sur une logique de savoirs et de connaissances, et non de compétences.

Là aussi, le phénomène crée un écart néfaste entre la formation initiale et les savoirs et savoir-faire requis pour s'insérer durablement sur le marché du travail, notamment dans un contexte de plus grande mobilité professionnelle. Les référentiels actuels s'emploient trop souvent à décrire une liste de tâches qui conduisent à une trop grande standardisation et à une description très figée de l'emploi-cible considéré. Cela a pour conséquence de rendre moins indispensable la période de formation en milieu professionnel puisque l'essentiel des apprentissages (tournés plus vers la délivrance d'un diplôme que l'apprentissage d'un métier) peut être réalisé en centre de formation.

Enfin, la procédure de création et de révision des diplômes est beaucoup trop longue, et laisse les professionnels de côté. Un rapport récent du CEREQ (demandé à l'initiative du MEN - mars 2012) a évalué « la place et le rôle des professionnels dans la conception des diplômes professionnels ». Le rapport explique que « dans tous les cas étudiés, le ministère a pris l'initiative de la proposition de création ou de rénovation du diplôme. Il s'est efforcé de faire partager ce projet aux employeurs, la plupart du temps dans le cadre de relations informelles. ». Prenant l'exemple précis de la création du bac pro EIE ou du bac pro vente, les auteurs concluent à la « prégnance, dans la décision de création ou de rénovation, d'une logique interne à l'appareil éducatif ». En d'autres termes, le processus connaît depuis plusieurs années une certaine dérive qui permet au ministère de l'Éducation nationale de prendre l'initiative de faire évoluer l'offre de diplômes professionnels en fonction de critères d'orientation par les flux ou d'autres logiques endogènes au système éducatif. Il en résulte souvent des délais de construction et de rénovation très



faire confiance aux Branches Professionnelles

IL PRÉTEND SAVOIR DE QUELS DIPLÔMES ON VA AVOIR BESOIN DANS LE FUTUR!



CHERÉAU

5 ans Pour créer un nouveau Diplôme

CROIS MOI PETIT: LE TEMPS QU'ON LE CRÉE, LES TECHNIQUES AURONT DÉJÀ ÉVOLUÉ.



CHERÉAU

longs. Par exemple, il faut en moyenne cinq ans pour créer un BTS et deux ans pour le réviser. Ce temps est en totale discordance avec la réalité de l'évolution du marché du travail et des besoins des entreprises. Sans tomber dans l'adéquationnisme, il est nécessaire de rapprocher les deux temporalités.

Pour répondre aux problèmes soulevés, les formations dispensées par apprentissage doivent déboucher sur des diplômes à finalité professionnelle.

Il est proposé un processus de co-construction des diplômes entre l'État et les branches professionnelles, à l'instar de ce qui existe dans les pays où l'apprentissage est massivement développé (Allemagne, Suisse, Autriche...).

Ainsi, les diplômes à finalité professionnelle doivent comporter :

- Un référentiel d'activité, élaboré par la branche professionnelle ;
- Un référentiel de compétences, élaboré par les ministères compétents pour sa partie générale, et par la branche professionnelle, pour sa partie professionnelle ;
- Un référentiel de certification, élaboré par les ministères compétents pour sa partie générale, et par la branche(s) professionnelle, pour sa partie professionnelle.

NOS PROPOSITIONS

- **Co-construire les diplômes à finalité professionnelle entre l'État et les branches professionnelles.**
- **Valoriser la fonction tutorale au sein des entreprises, notamment en insérant un module de formation sur le tutorat dans le cursus des formations initiales professionnelles et technologiques.**



LIBÉRER L'OUVERTURE DES CENTRES DE FORMATION EN APPRENTISSAGE

De même que les diplômes ne sont pas conçus pour les besoins de ceux auxquels ils s'adressent (les jeunes et les entreprises), la carte des formations n'est pas élaborée en fonction de considérations objectives et rationnelles, c'est-à-dire les aspirations des jeunes, leurs chances de s'insérer durablement dans l'emploi et la réalité des besoins en compétences des entreprises.

Instruites par l'Éducation nationale, validées ou refusées par le pouvoir politique régional, les demandes d'ouverture ou de fermeture des sections d'apprentissage sont largement tributaires de considérations étrangères à l'intérêt des jeunes ou des entreprises.

Il convient de donner aux entreprises et aux organisations professionnelles notamment, la faculté d'ouvrir elles-mêmes des CFA. La carte des formations, système de régulation malthusienne qui n'existe dans aucun pays où l'apprentissage est significativement développé, doit donc être supprimée.

Il faut également permettre une autre organisation des temps d'apprentissage que celle de l'année scolaire traditionnelle, temporisée par le calendrier des examens de la vie scolaire, et ainsi permettre d'ouvrir des formations par les entreprises tout au long de l'année.

De plus, il est proposé, comme cela se fait en Allemagne, d'insérer un module de formation sur le tutorat dans le cursus des formations initiales professionnelles et technologiques.

Cette première approche permettrait au jeune d'appréhender les enjeux du tutorat dont il va bénéficier en entreprise pendant sa formation, et peut être l'inciter plus tard à « transmettre » à son tour en devenant tuteur.

Afin d'avoir une vraie lisibilité et reconnaissance sur le marché du travail, il convient que le tutorat puisse se traduire par une « certification » enregistrée à l'Inventaire créé par l'article L335-6 du code du travail et destiné à recenser les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle. Le maître d'apprentissage confirmé devra être titulaire de cette certification.

NOS PROPOSITIONS

- **Remplacer la carte régionale des formations par un *mapping* dynamique pour donner aux entreprises et aux organisations professionnelles la faculté d'ouvrir elles-mêmes des CFA.**



RESPONSABILISER LES ENTREPRISES DANS LE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Les entreprises financent l'apprentissage de trois manières :

- **La taxe d'apprentissage** est payée par toutes les entreprises (sauf les entreprises employant des apprentis et dont la base fiscale est inférieure à 6 Smic annuels). Le taux est de 0,5 % de la masse salariale et le produit est de 2 milliards d'euros. 22 %, soit 440 millions, est attribué aux Régions ;
- **La contribution au développement de l'apprentissage (CDA)** est payée par toutes les entreprises (sauf les entreprises employant des apprentis et dont la base fiscale est inférieure à 6 Smic annuels). Le taux est de 0,18 % de la masse salariale et le produit est de 720 millions d'euros, entièrement affecté aux Régions ;
- **La contribution supplémentaire à l'apprentissage** est due par les entreprises d'au moins 250 salariés (environ 7 000 entreprises) dont les jeunes en apprentissage représentent moins de 4 % de l'effectif total. Le taux varie de 0,05 % à 0,6 % de la masse salariale en fonction de la taille de l'entreprise et de l'effectif d'apprentis dans l'entreprise. Le dernier produit connu (2011) est de 67 millions d'euros. La taxe est affectée à l'État.

Le Gouvernement a fusionné dans la loi de finances rectificative pour 2013 la taxe d'apprentissage et la CDA. Le taux est donc de 0,68 %, soit 0,5 + 0,18. Si la proportion entre les fonds librement gérés par les entreprises et ceux affectés aux Régions était respectée par rapport à l'existant, la part de cette nouvelle taxe fusionnée affectée aux Régions devrait être de 43 %. Les entreprises devraient continuer à gérer librement 57 %.

Or, la loi affecte la part attribuée aux régions à 51 %, au lieu de 43 % comme l'équivalent d'aujourd'hui. En valeur absolue, cette augmentation de la part affectée aux Régions représente un transfert de 200 millions d'euros annuels, aujourd'hui librement gérés par les entreprises, vers les Régions.

Il faut ajouter deux effets négatifs très forts de cette loi sur le financement de l'apprentissage :

- D'une part, l'interdiction faite aux entreprises d'utiliser une partie de la taxe d'apprentissage (le barème) pour financer l'apprentissage (en dehors du CFO) ;
- D'autre part, la rigidification des catégories des formations qui peuvent être financées qui restreint encore davantage la liberté d'utilisation de la taxe par l'entreprise et l'empêche d'en faire un usage correspondant à ses besoins en compétences.



Il est donc impératif de simplifier les modalités de financement de l'apprentissage en modifiant profondément l'approche actuelle.

Au système actuel de subventions et d'affectations, lourd, peu réactif (plusieurs mois s'écoulent entre la demande d'ouverture d'une formation en apprentissage et l'ouverture effective de celle-ci), peu lisible et sans cohérence systématique avec la réalité des coûts et de la capacité des entreprises à conclure des contrats d'apprentissage, il est proposé de substituer un système qui repose sur le coût réel du contrat (ou paiement au contrat). Ceci permettrait notamment d'être davantage réactif par rapport aux demandes et besoins des entreprises, à l'instar des modalités de financement des contrats de professionnalisation.

Une telle modification pourrait être accompagnée de mesures visant à renforcer les investissements et ainsi améliorer la qualité des plateaux techniques.

NOS PROPOSITIONS

- **Passer d'une logique de subvention à une logique de paiement au contrat.**
- **Favoriser les investissements pour améliorer la qualité des plateaux techniques.**



ALLÉGER LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

1. Substituer aux demandes d'autorisation de dérogation, des déclarations préalables

Il convient, afin de fluidifier les délais de conclusion des contrats d'apprentissage, de remplacer, chaque fois que possible, les procédures de demandes d'autorisation de dérogation par une déclaration (comme ce qui a été fait pour les décrets « machines dangereuses »).



En effet, le principe du « silence valant accord » bloque ou perturbe durant un mois, parfois plus selon les mesures, l'entrée en formation de l'apprenti. Une mesure de déclaration préalable permettrait d'associer au plus tôt l'apprenti aux activités de formation proposées dans l'entreprise, sans pour autant diminuer la responsabilité de l'entreprise vis-à-vis des conditions d'emploi du jeune.

2. Simplifier la résiliation du contrat d'apprentissage

Cette disposition constitue un réel frein à l'embauche des jeunes en contrat d'apprentissage et une source inutile de complexité pour l'employeur.

Surtout, elle ne repose sur aucun fondement juridique. En effet, les dispositions relatives à la compétence exclusive du conseil de prud'hommes pour prononcer la résiliation du contrat d'apprentissage (article 27 de la loi n° 71-576 du 16 juillet 1971 relative à l'apprentissage) sont antérieures aux mesures relatives à la rupture des contrats de travail à durée déterminée (loi de 1979) et à ce titre ne se justifient plus dès lors que des dispositions relatives à la rupture des CDD s'appliquent à l'ensemble des contrats (notamment des contrats de professionnalisation).

L'apprenti, dont le contrat d'apprentissage est rompu, sans qu'il soit à l'origine de cette rupture, doit poursuivre sa formation jusqu'au terme de l'année de formation en cours.



3. Sécuriser la procédure d'enregistrement du contrat et assurer l'enregistrement dématérialisé du contrat

L'enregistrement des contrats est assuré actuellement pour les contrats relevant du secteur privé par les chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres de métiers et de l'artisanat, chambres d'agriculture). Il s'appuie sur un logiciel commun Ari@ne.

Le rapport des Inspections sur « Les freins non financiers au développement de l'apprentissage », publié en février 2014 a souligné qu'il existait des pratiques très diverses en termes de saisie de ce logiciel. Certaines chambres ne l'utiliseraient pas encore et d'autres ne procéderaient pas à une saisie « au fil de l'eau », ce qui ne permet pas de suivre

avec précision l'évolution du nombre de contrats enregistrés.

Afin de sécuriser la procédure d'enregistrement du contrat et assurer l'enregistrement dématérialisé du contrat (Proposition n° 29 du rapport des Inspections), il convient d'unifier la procédure et d'autoriser la transmission des contrats par le biais du portail de l'alternance mis en place sur le fondement de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011. Il confie également, à titre de simplification, l'enregistrement des contrats aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage, qui sont déjà les interlocuteurs des entreprises en matière de versement de la taxe d'apprentissage.

La rationalisation des procédures concernant l'ensemble des formations en alternance est l'une des conditions essentielles pour développer ces voies d'insertion et d'apprentissage.

NOS PROPOSITIONS

- **Substituer aux demandes d'autorisation de dérogation, des déclarations préalables.**
- **Permettre à l'apprenti, dont le contrat d'apprentissage est rompu, sans qu'il soit à l'origine de cette rupture, de poursuivre sa formation jusqu'au terme de l'année de formation en cours.**
- **Simplifier et raccourcir la procédure et autoriser la transmission des contrats par le biais du portail de l'alternance.**



SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS

- Rendre obligatoire l'information sur les débouchés des cursus proposés à tous les niveaux de qualification.
- Mettre en place une évaluation indépendante du système éducatif français, au travers du Conseil national d'évaluation de la formation.
- Co-construire les diplômes à finalité professionnelle entre l'État et les branches professionnelles.
- Valoriser la fonction tutorale au sein des entreprises, notamment en insérant un module de formation sur le tutorat dans le cursus des formations initiales professionnelles et technologiques.
- Remplacer la carte régionale des formations par un mapping dynamique pour donner aux entreprises et aux organisations professionnelles la faculté d'ouvrir elles-mêmes des CFA.
- Passer d'une logique de subvention à une logique de paiement au contrat.
- Favoriser les investissements pour améliorer la qualité des plateaux techniques.
- Substituer aux demandes d'autorisation de dérogation, des déclarations préalables.
- Permettre à l'apprenti, dont le contrat d'apprentissage est rompu, sans qu'il soit à l'origine de cette rupture, de poursuivre sa formation jusqu'au terme de l'année de formation en cours.
- Simplifier et raccourcir la procédure et autoriser la transmission des contrats par le biais du portail de l'alternance.





ANNEXES

L'APPRENTISSAGE CHEZ NOS VOISINS

L'APPRENTISSAGE EN ALLEMAGNE

La formation se déroule en alternance entre les écoles professionnelles pour une formation d'une durée d'au moins 12 heures par semaine comprenant un enseignement des matières générales ainsi que les bases théoriques du métier choisi et un apprentissage dispensé en entreprise à raison de 3 ou 4 jours par semaine.

Le système éducatif allemand est placé sous la responsabilité des Länder et est organisé afin de faciliter les transitions entre éducation et vie professionnelle. Le système allemand correspond à une qualification de niveau 3. La régulation du modèle dual est partagée entre l'État fédéral, les Länder, le patronat et les syndicats. Les partenaires sociaux sont présents dans les commissions nationales sectorielles ayant pour but de définir les référentiels des métiers et d'assurer à la fois la transférabilité des compétences transmises et l'adaptation de la formation aux besoins des entreprises.

En 2010, l'Allemagne compte 1.5 million de jeunes inscrits dans un cycle d'apprentissage en alternance, soit environ 16 % de la population âgée de 15 à 24 ans. Chaque année, environ 600 000 jeunes entrent en apprentissage. Le salaire mensuel brut moyen des apprentis allemands représente environ 30 % du salaire moyen. **Trois ans après leur apprentissage, plus de 70 % des personnes sont en emploi (74.9 % des hommes et 71.7 % des femmes).**

Les entreprises utilisatrices sont principalement issues du secteur des services (56.3 %). Trois types de métiers regroupent plus de la moitié des offres d'apprentissage : ceux de la métallurgie (15 % du total), les vendeurs de biens et services (23 %) et le personnel administratif (16 %). Les entreprises d'accueil sont le plus souvent des PME, près de 90 % ont moins de 50 salariés. Il n'existe pas de taxe d'apprentissage et donc pas de mécanisme de mutualisation des coûts de formation. Les entreprises utilisatrices supportent donc la quasi-totalité des coûts, la formation scolaire étant à la charge des Länder (en 2007, ce coût pour les entreprises était d'environ 1 % du PIB, soit 23.8 milliards d'euros).

	France	Allemagne	Autriche	Suisse	Royaume-Uni
Nombre d'apprentis	400 000	1 500 000	125 000	230 500	495 000
Taux de chômage des jeunes (Eurostat)	25.9 %	7.1 %	11.8 %	6.4 %	13.6 %
Taux d'emploi des jeunes (Insee)	28.4 %	46.1 %	52.1 %	60.9 %	48.1 %



Emploi et Performance Chez nos voisins

COMMENT FAITES
VOUS POUR AVOIR
SI PEU DE CHÔMEURS
CHEZ LES JEUNES?

ON ÉVITE DE
CONFIER LE
PROBLÈME À DES
GENS QUI NE
CONNAISSENT PAS
L'ENTREPRISE.



L'APPRENTISSAGE EN AUTRICHE

Près de 40 % des élèves autrichiens sont en apprentissage, dans un pays où les formations en alternance sont la règle. Si l'on intègre les écoles professionnelles supérieures ou moyennes, on constate que 80 % des élèves autrichiens de plus de 15 ans suivent une formation en alternance. Ce système est ouvert à tout élève ayant accompli la scolarité obligatoire de 9 ans. Il comprend deux volets, d'une part l'apprentissage en entreprise et l'inscription dans une école professionnelle, et d'autre part l'inscription dans une école à temps plein.

La certification la plus élevée est un certificat de fin d'apprentissage pour 39 % de la population active. La plupart des formations durent environ 3 ans, même si la durée peut être réduite si le jeune apprenti a déjà suivi une formation

dans une école secondaire ou un autre apprentissage.

Les apprentis autrichiens passent 80 % de leur temps de formation dans l'entreprise d'accueil et seulement 20 % dans les écoles professionnelles pour suivre les enseignements techniques (65 % de l'enseignement est spécialisé et 35 % est général). Environ 10 % des entreprises autrichiennes ont accueilli des apprentis en 2014, principalement dans l'artisanat (43.8 %), le commerce (14.8 %), l'industrie (12.7 %) et le tourisme et l'économie de loisirs (9.2 %).

L'indemnité mensuelle varie selon le secteur d'activité et l'année d'apprentissage ; en dernière année elle est égale à 80 % du salaire d'un employé. **Plus de la moitié des apprentis autrichiens ayant obtenu leur examen final sont embauchés dans leur entreprise d'accueil.**

L'APPRENTISSAGE EN SUISSE

Deux tiers des jeunes en Suisse optent pour une formation professionnelle initiale (apprentissage) et acquièrent par ce biais de solides connaissances professionnelles de base. Les jeunes ont le choix entre près de 230 formations en apprentissage. La formation professionnelle initiale constitue le point de départ d'un apprentissage tout au long de la vie et offre de nombreuses perspectives professionnelles.

Le système de la formation professionnelle est marqué par l'alternance entre théorie et pratique. La formation en entreprise et à l'école professionnelle est le type de formation professionnelle initiale le plus répandu. Outre la formation duale en entreprise, la formation professionnelle initiale peut également être suivie en école à temps complet, notamment dans les



écoles de métiers ou les écoles de commerce. La formation professionnelle supérieure combine enseignement et pratique professionnelle et garantit ainsi également le système dual au degré tertiaire.

La formation professionnelle repose sur des formations et des procédures de qualification nationales clairement définies et se caractérise par une perméabilité élevée : il est en effet possible de suivre ultérieurement des offres de formation plus exigeantes, de passer de la formation professionnelle à des études dans une haute école ou de changer d'activité durant sa vie professionnelle sans perdre de temps pour autant. L'offre de formation continue est riche à tous les niveaux.

Les formations proposées sont axées à la fois sur les qualifications professionnelles effectivement recherchées et sur les possibilités d'embauche existantes. Ce lien direct avec le monde du travail permet à la Suisse d'afficher l'un des taux de chômage des jeunes les plus bas d'Europe. Un diplôme de la formation professionnelle offre de meilleurs débouchés sur le marché du travail. En Suisse, à l'heure actuelle, près de 95 % des jeunes sont détenteurs d'un diplôme du degré secondaire II.

La formation professionnelle est une tâche commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail dans le cadre du partenariat de la formation professionnelle. Ces trois partenaires associent leurs efforts en faveur d'une formation professionnelle de qualité et d'une offre suffisante en places d'apprentissage et en formation continue. Le principe du partenariat de la formation professionnelle et les responsabilités des partenaires sont réglés dans la loi fédérale sur la formation professionnelle dans l'ordonnance afférente.

L'APPRENTISSAGE AU ROYAUME-UNI

Le taux de chômage des jeunes au Royaume Uni est 18.4 %, en dessous de la moyenne de l'Union Européenne.

En 2012, Le pourcentage des garçons et des filles dans l'enseignement secondaire inscrits en formation professionnelle initiale était de 38,6 %, bien en dessous de la moyenne de l'Union Européenne (55,7 %).

En 2008, 271.000 jeunes étaient en apprentissage en Angleterre. Cela revient à 11 apprentis pour 1000 employés. En 2013, le nombre de jeunes en apprentissage a augmenté à 495.000.

Le système de formation professionnelle initiale au Royaume Uni est dans un processus de réforme en profondeur qui a été présenté en Octobre 2013. Ce plan de réforme donne aux employeurs :

- Plus de pouvoirs pour contribuer/ contrôler l'élaboration des programmes de formation en apprentissage ;
- Un contrôle des fonds pour la formation externe de leurs apprentis afin de s'assurer de la qualité et de la pertinence des formations.

Conception et organisation de l'apprentissage

Avant 2012, l'apprentissage était essentiellement sous forme de contrat entre le gouvernement et le centre de formation et n'aboutissait pas à une carrière. Cela a commencé à changer et les chefs d'entreprises peuvent maintenant sélectionner les compétences et qualifications appropriées que l'apprenti doit acquérir. Ce système a été testé dans 8 secteurs : aérospatiale, automobile, industrie digitale, ingénierie électrique, énergie, services financiers, industrie alimentaire et sciences industrielles. L'apprentissage se déroule 4 jours en entreprises et un



jour à l'école : cela favorise l'acquisition de compétences pratiques au lieu de théoriques.

Financement

Dans l'ancien système, le gouvernement finançait la majorité ou toutes les formations en apprentissage de base. Les nouveaux principes de financement qui ont été mis en place impliquent un co-investissement entre l'apprenti, l'employeur et le gouvernement : les coûts sont partagés entre les trois parties. L'employeur est devenu le client, le prestataire de formation reçoit son financement des employeurs et non plus d'une agence publique ce qui accroît sa motivation à répondre aux besoins des employeurs. Le prix pour chaque formation est déterminé par une négociation entre les prestataires de formation et les employeurs. Le gouvernement soutiendra l'apprentissage pour les jeunes âgés de 16 à 17 en contribuant aux coûts additionnels que les employeurs auraient à payer, et en apportant un soutien supplémentaire pour les petites et moyennes entreprises.

Sensibilisation/Image

Les écoles sont responsables de l'orientation et de la diffusion de l'information sur l'apprentissage mais la majorité des écoles n'est pas préparée à ce type de tâche. L'innovation de ce dispositif d'orientation est en cours de discussion. Actuellement, les jeunes âgés entre 17 et 18 ans, au cours de la recherche d'une inscription en université, remplissent un formulaire et reçoivent des informations complètes sur le cursus choisi ainsi que la proposition d'une université. Un système identique d'orientation pour l'apprentissage devrait être offert. Cela obligerait les écoles à être informées des options professionnelles et les perspectives qu'elles offrent.

SYNTHÈSE DES EXEMPLES

Les exemples présentés démontrent que le dispositif de l'apprentissage est performant avec des entreprises au cœur de celui-ci, à savoir quand :

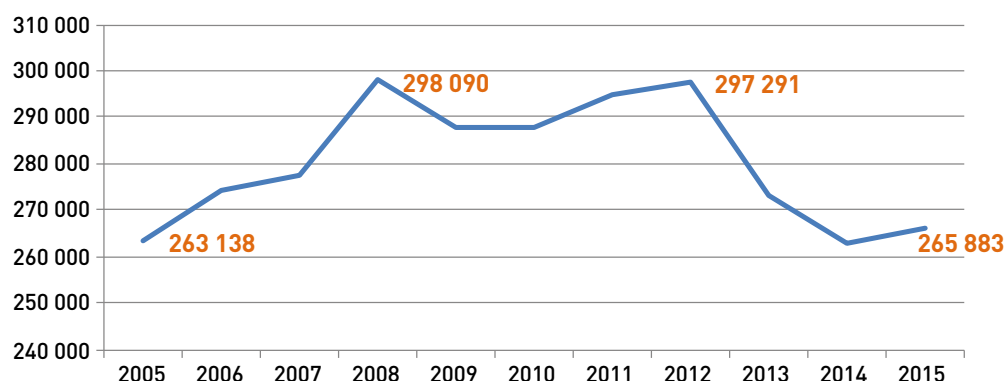
- **Les entreprises ont le choix de l'établissement ;**
- **Les entreprises sont partie prenante dans la construction des diplômes ;**
- **Les entreprises ont la maîtrise du financement. L'organisation des flux financiers les met en effet, en responsabilité de déploiement, d'ajustement et de réactivité.**

SOURCES :

- *Le modèle dual allemand - Caractéristiques et évolution de l'apprentissage en Allemagne*, Document d'études DARES n°185, septembre 2014 ;
- *La formation professionnelle en Suisse - Faits et chiffres 2015*, Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche ;
- GAN « Global Apprenticeship Network » : *Skills for Business/Jobs for Youth*, November 2014 ;
- *Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales sur le système d'apprentissage en Allemagne et en Autriche*, Sénat, 30 septembre 2015.



LES CHIFFRES DE L'APPRENTISSAGE EN FRANCE



2015, troisième année du déclin de l'apprentissage en France... Fin décembre 2015, les entrées en contrats d'apprentissage atteignent péniblement leur niveau de 2005 (265 000 entrées). Après une forte progression entre 2007 et 2012, l'apprentissage français n'en finit plus de dégringoler année après année. **Sur 3 ans, c'est une baisse historique de plus de 11 points qu'il nous faut enregistrer.**

Qu'augure 2016 ? Les premiers éléments chiffrés de ce début d'année, nous incitent encore à une très grande vigilance. Pour le mois de janvier 2016, la tendance est encore à la baisse (-1.3 %).

Ces chiffres devront bien entendu être confirmés les mois prochains, toutefois les chiffres fortement en hausse des contrats d'apprentissage dans la fonction publique (+125 % par rapport à janvier 2015) laissent dubitatifs. Les effectifs sont certes beaucoup plus faibles (830) mais ont été presque multipliés par 3 par rapport à l'année précédente. La perte subie par le secteur privé (-164 entrées) est largement compensée par la hausse dans le secteur public (+453 entrées)...

Les emplois d'avenir repartent à la hausse sur cette même période : +4.1 % par rapport à janvier 2015,

alors même que les enquêtes qualitatives annuelles existantes montrent que les secteurs dans lesquels les contrats d'avenir sont les plus nombreux sont ceux qui enregistrent les plus fortes baisses de l'apprentissage...

Enfin, les contrats de professionnalisation continuent leur progression et voient l'année 2015 se conclure par une hausse de +5.6 % par rapport à décembre 2014, même si, là encore, les enquêtes qualitatives nous indiquent que la durée de ces contrats est à la baisse.

Entrées cumulées mois par mois (Source DARES, Mars 2016)

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Contrats d'apprentissage												
2012	22 845	36 896	44 984	49 659	53 213	58 136	76 470	100 200	154 417	224 980	272 026	297 295
2013	17 855	26 861	31 755	35 591	38 283	43 857	63 830	86 425	139 972	205 317	247 274	272 993
2014	15 293	22 635	27 207	30 388	32 403	36 843	55 900	77 680	136 885	201 685	237 624	262 996
2015	12 706	19 636	23 784	26 541	28 325	33 497	52 431	77 446	137 218	199 004	239 702	265 883
2016	12 542	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Evolution mois N/ mois N-1 en %	-1,3	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/