

les

dossiers

Insertion, Éducation et Société

Points de vue sur l'apprentissage

Actes du colloque
« Points de vue sur l'apprentissage »
du 28 novembre 2006

191 [novembre 2007]

ministère
éducation
nationale



les dossiers

Ministère de l'Éducation nationale
Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

Ministère de l'Éducation nationale
Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
61-65 rue Dutot – 75732 Paris Cedex 15

Directeur de publication : **Daniel VITRY**

les dossiers

Responsable de ce numéro : **Pascale POLLET**

DEPP – Département de la valorisation et de l'édition
61-65 rue Dutot 75732 Paris Cedex 15
Téléphone : 01 55 55 72 04

Prix : 15 euros

Centre de documentation de la DEPP
Téléphone : 01 55 55 73 58

Points de vue sur l'apprentissage

Synthèse des interventions au séminaire organisé
par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance le 28 novembre 2006.

Ouverture

Daniel VITRY, DEPP

Les évolutions suivies par l'apprentissage depuis vingt ans

Pascale POLLET, DEPP

L'apprentissage, une formation plus attractive ?

Sylvie Mendes, statisticienne-économiste à l'UNEDIC

et David Clément, chargé d'études au rectorat de Versailles

Poursuite d'études dans l'apprentissage

Sébastien DURIER, DEPP

Qui choisit l'apprentissage ?

Gilles MOREAU, maître de conférence à l'université de Nantes

L'insertion des bénéficiaires des contrats d'apprentissage préparant un diplôme de niveau V

Philippe ZAMORA, chargé d'études à la DARES

Quels secteurs embauchent des apprentis et à quel niveau de formation ?

Jean-Jacques ARRIGHI, chargé d'études au CEREQ

Quelle est la politique du secteur du bâtiment en matière d'apprentissage ?

Jacques LORTHIOIR, directeur de la formation au 3CA-BTP

L'apprentissage dans l'enseignement supérieur – La politique de partenariat mise en œuvre par l'UIMM

Maurice PINKUS, directeur délégué à l'UIMM

La politique menée par la région Île-de-France : ses objectifs, les moyens mis en œuvre

Daniel BRUNEL, vice-président en charge du développement économique et de la formation professionnelle
pour la région Île-de-France

Conclusions

Pascale POLLET, DEPP

Ministère de l'Éducation nationale

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

SOMMAIRE

OUVERTURE D. VITRY.....	7
LES EVOLUTIONS SUIVIES PAR L'APPRENTISSAGE DEPUIS 20 ANS (P. POLLET).....	11
 <i>L'APPRENTISSAGE : UNE VOIE DE FORMATION ALTERNATIVE ?</i>	
L'APPRENTISSAGE UNE FORMATION PLUS ATTRACTIVE ? (S. MENDES).....	19
POURSUITE D'ETUDES DANS L'APPRENTISSAGE (S. DURIER).....	25
QUI CHOISIT L'APPRENTISSAGE ? (G. MOREAU).....	37
 <i>L'APPRENTISSAGE UNE POLITIQUE POUR LUTTER CONTRE LE CHOMAGE DES JEUNES LES MOINS DIPLOMES ?</i>	
L'INSERTION DES BENEFICIAIRES DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE PREPARANT UN DIPLOME DE NIVEAU V (P. ZAMORA).....	51
QUELS SECTEURS EMBAUCHENT DES APPRENTIS ET A QUEL NIVEAU DE FORMATION ? (J.J. ARRIGHI).....	61
 <i>LE RECOURS A L'APPRENTISSAGE PAR DIFFERENTS ACTEURS : BRANCHES PROFESSIONNELLES ET REGIONS</i>	
QUELLE EST LA POLITIQUE DU SECTEUR DU BATIMENT EN MATIERE D'APPRENTISSAGE ? (J. LORTHIOIR).....	77
L'APPRENTISSAGE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR – LA POLITIQUE DE PARTENARIAT MISE EN ŒUVRE PAR L'UIMM (M. PINKUS).....	89
LA POLITIQUE MENEES PAR LA REGION ÎLE-DE-FRANCE : SES OBJECTIFS, LES MOYENS MIS EN ŒUVRE (D. BRUNEL).....	99
 CONCLUSIONS (P. POLLET).....	 107

Ouverture

Le Président de Séance : Nous allons travailler toute la journée sur l'apprentissage. Je suis très heureux, au nom de la D.E.P.P, d'ouvrir ce colloque. Je voudrais le faire en remerciant les chevilles ouvrières qui ont eu son organisation en charge : Pascale POLLET, qui est à ma gauche, Véronique SANDOVAL, qui se cache là-bas, et Fabienne ROSENWALD, qui a couvert un peu tout cela.

La D.E.P.P. est très attachée à ce que la connaissance sur l'apprentissage soit toujours en amélioration ; et nous sommes également très attachés à la collaboration avec l'ensemble des organismes, des institutions, et des chercheurs qui travaillent sur la question.

Revenons au sujet qui nous occupe aujourd'hui. La loi de programmation pour la cohésion sociale, adoptée en janvier 2005, nous a fixé l'objectif d'avoir 500.000 jeunes en apprentissage en 2009.

Pourquoi un tel objectif très ambitieux, même si, l'apprentissage, après un déclin qui apparaît irrémédiable au cours des années 70 et 80 connaît un nouveau développement depuis 1995, passant d'un effectif d'apprentis de 290.000 cette année là à plus de 400.000 dix ans après ?

Pour trois raisons :

D'abord parce que dans le cadre de la société de la connaissance que nous devons construire, il faut diversifier les voies de formation afin d'accroître les poursuites d'études et le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur, et que développer une voie de formation se situant au cœur même du monde du travail permet, on le sait, de redonner à certains jeunes le goût des études ou la possibilité de les poursuivre.

Ensuite parce que chaque jeune doit pouvoir trouver un emploi à la sortie du système éducatif et que pour lutter contre le chômage des moins diplômés il faut leur permettre d'acquérir au cours de leur formation, une expérience professionnelle et des compétences spécifiques attendues par les employeurs.

Enfin parce qu'en développant une voie de formation en alternance dont une partie importante se déroule au sein de l'entreprise, on permet à des jeunes de découvrir la réalité des métiers dans lesquels ils hésitent à s'engager, de pallier aux difficultés de recrutement que rencontrent certains secteurs comme le Bâtiment, l'Hôtellerie-Restauration ou les industries Mécaniques, ou encore de lutter contre la disparition de certains métiers d'art très spécifiques faute de transmission des savoirs et savoir-faire.

Où en est-on aujourd'hui de ces objectifs, quels moyens sont mis en œuvre par les principaux acteurs pour développer l'apprentissage et quels obstacles rencontrent-ils, c'est ce dont nous devrions plus particulièrement débattre aujourd'hui.

Et tout d'abord, où en est-on ? Il ne suffit pas d'étudier la pente de l'évolution sur moyen terme des effectifs en apprentissage pour appréhender le développement de l'apprentissage, et savoir si l'objectif poursuivi a toutes les chances ou non d'être atteint en 2009. Il faut aussi savoir si on peut parler d'une véritable voie de formation alternative aujourd'hui et, si oui, quel est son public. Qui sont les jeunes qui choisissent l'apprentissage en 2006 ? Le choisissent -ils vraiment ? et dans quel but ? Est-ce par refus de la voie scolaire classique après plusieurs échecs ? Est-ce pour s'assurer un débouché professionnel à l'issue d'une formation mieux reconnue par certaines entreprises, ou secteurs d'activité, par les compétences qu'elle permet d'acquérir ? Est-ce pour pouvoir poursuivre des études tout en percevant un revenu et en acquérant une expérience ? Est-ce pour échapper aux discriminations à l'embauche qui frappent certains jeunes nés de parents étrangers ? Quelles formations suivent-ils ? Quels types de diplômes recherchent-ils ?

Par ailleurs un contrat d'embauche est signé entre deux acteurs. Qui sont les employeurs qui recrutent des apprentis ? À quel niveau de formation se font ces recrutements ? Pour les préparer à quelles professions ? L'offre d'emplois correspond-t-elle au profil des jeunes demandeurs d'un contrat d'apprentissage ? Quels sont les usages que font les entreprises des apprentis qu'elles recrutent ? L'apprentissage leur sert-il avant tout de période de pré-embauche ou de mode de sélection de leurs futurs embauchés, ou les entreprises qui forment des apprentis ne sont pas celles qui les embaucheront, mais éventuellement des entreprises du même secteur d'activité ?

Enfin sur quels critères un Conseil régional définit-il sa politique en matière de formation par apprentissage ? Quels sont les moyens dont il dispose pour favoriser tel segment de l'apprentissage,

s'assurer de la qualité de la formation reçue par les apprentis dans l'entreprise ? Quels sont les obstacles qu'il rencontre pour faire de l'apprentissage une véritable voie de formation alternative ?

Telles sont quelques-unes des questions qui seront abordées par nos intervenants que je tiens à remercier tout particulièrement.

Ce colloque est le troisième organisé par la DEPP sur la formation et l'insertion des jeunes.

Le premier, qui s'est tenu en 2003, avait pour objet l'insertion des jeunes à la sortie du système éducatif selon le niveau de diplôme, le domaine de formation mais aussi la région où les jeunes ont poursuivi leurs études et cherchent un emploi.

Le deuxième s'est tenu l'an dernier avec pour thème le lien entre la formation suivie et l'emploi trouvé. Tous deux nous ont permis de dialoguer avec nos collègues de l'inspection générale, de la direction générale de l'enseignement scolaire et de la direction générale de l'enseignement supérieur, mais aussi avec nos partenaires dans les différentes régions, responsables de la formation professionnelle et de l'apprentissage dans les Conseils régionaux et dans les rectorats, des élus régionaux en charge de ces compétences territoriales et des partenaires sociaux syndicaux et patronaux, des membres des conseils économiques et sociaux régionaux et des chercheurs en science sociale connus pour leurs travaux sur la formation et l'insertion des jeunes dans l'emploi.

J'espère que ce colloque nous permettra encore par la diversité des participants et la qualité des intervenants d'avoir un débat tout aussi riche et passionnant que les précédents comme le prouve le nombre de ceux qui y ayant participé sont revenus cette année, ce dont je les remercie vivement.

Daniel VITRY
directeur de l'évaluation,
de la prospective et de la performance

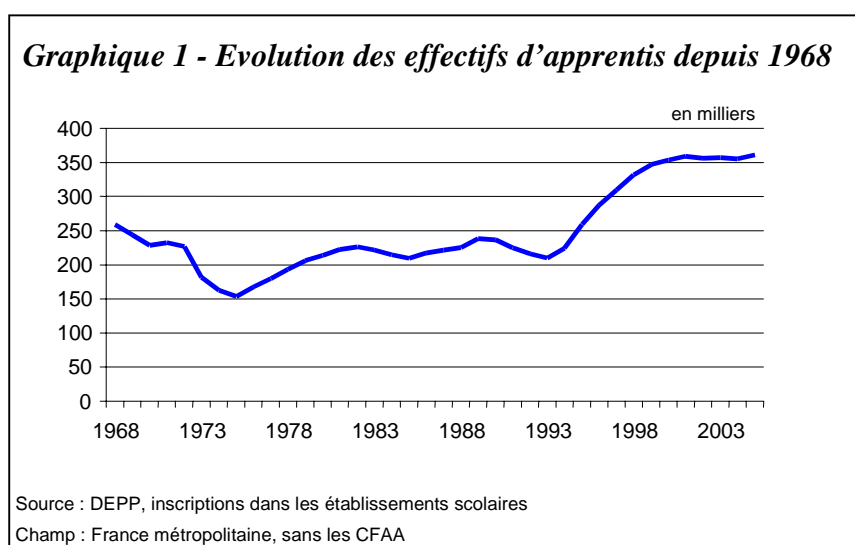
Les évolutions suivies par l'apprentissage depuis 20 ans

Pascale POLLET,
Chef de bureau de la DEPP

Cette intervention a pour objectif d'introduire les différents exposés qui composent ce colloque et de poser un cadre général sur l'évolution de l'apprentissage au cours des vingt dernières années.

Commençons par observer l'évolution des effectifs d'apprentis telles que nos sources statistiques nous permettent de les appréhender en la reliant aux différentes lois qui jalonnent ces vingt cinq années.

L'évolution des effectifs d'apprentis fait apparaître trois grandes périodes. Au cours de la première, entre 1968 et 1975, le point le plus bas de la période, les effectifs d'apprentis n'ont cessé de diminuer passant d'environ 260 000 en 1968 à 154 000 en 1975. Pendant la deuxième période, les effectifs ont augmenté de 1976 à 1982, passant de 168 000 en 1976 à 226 000 en 1982 pour se stabiliser jusqu'en 1993 autour d'une fourchette comprise entre 210 000 et 240 000. La troisième période, entre 1994 et 2005 se caractérise par une augmentation quasi continue des effectifs, ceux-ci s'établissant à plus de 360 000 en fin de période (*graphique 1*).



Note de lecture : le champ de ce graphique exclut les centres de formations d'apprentis agricoles (CFAA) dans la mesure où l'on ne dispose de leurs effectifs que depuis 1985-1986.

Les dispositifs législatifs mis en place pour encourager l'apprentissage

Pour expliquer une partie de cette évolution, un rappel des différents dispositifs mis en place par l'Etat s'impose.

En 1971, la loi, dite « loi Guichard », tente une première grande réforme de l'apprentissage au moment où ses effectifs étaient tombés très bas. Cette loi encouragée par les partenaires sociaux avait trois objectifs : un objectif économique, qui était de répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée par l'adoption d'une formule mixte « écoles-entreprises » ; un objectif social, celui de garantir la promotion sociale des apprentis en leur donnant une formation générale de base ; et un objectif culturel, promouvoir l'enseignement technologique, jusque-là, peu développé.

Pour atteindre ces objectifs, la loi préconise trois modifications: tout d'abord, le contrat d'apprentissage devient une variété de contrat de travail ; ensuite, ce sont les Centres de Formation d'Apprentis (C.F.A), qui vont prendre en charge la formation des apprentis ; enfin, le financement de l'apprentissage est assuré par une fraction de la taxe d'apprentissage réservée à cette filière.

Cette loi n'a pas eu tout à fait les effets attendus à court terme puisque les effectifs d'apprentis ne cessent de baisser jusqu'en 1975.

De nouvelles mesures sont prises en 1985 et 1986 pour tenter d'améliorer le dispositif de l'apprentissage. Elles visent à le développer et à le valoriser auprès des jeunes et des employeurs. Parmi les plus importantes qui préfigurent la loi de 1987, citons le décret du 12/02/1985 qui permet aux titulaires d'un premier CAP obtenu par l'apprentissage d'en préparer un second en rapport direct avec le premier ; l'ordonnance du 16/07/1986 qui ouvre l'apprentissage jusqu'à 25 ans au lieu de

21 ans et l'ouverture à titre expérimental de sections préparant au baccalauréat professionnel pour la rentrée 1986-1987.

En 1987, la loi Séguin constitue la plus importante réforme depuis la loi de 1971. Il s'agit alors de donner une impulsion nouvelle à l'apprentissage qui doit devenir une véritable filière de formation professionnelle. Cela suppose d'en élargir le champ d'action et d'en permettre l'accès à différents niveaux de qualification. L'apprenti peut compléter sa formation dans une ou plusieurs entreprises que celle avec laquelle il a signé son contrat. Le CFA peut conclure une convention avec un autre établissement ou une entreprise pour apporter des compléments de formation qu'il ne pourra assurer.

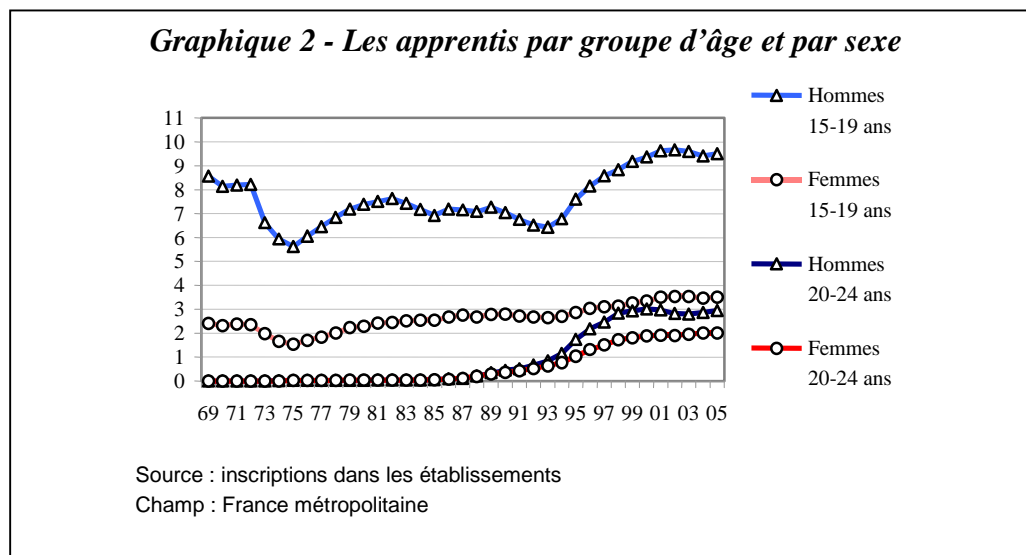
Ce dispositif sera ensuite complété par des lois successives comme celles de 1992 qui permet l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial et revalorise le salaire de l'apprenti, la loi quinquennale de 1993 qui augmente les aides financières aux entreprises qui forment des apprentis, et autorise l'ouverture des sections d'apprentissage dans les établissements scolaires.

Ces mesures n'ont pas toujours eu des répercussions immédiates sur la croissance des effectifs d'apprentis mais ont contribué à donner à cette voie de formation ses caractéristiques actuelles. D'autres facteurs ont joué sur l'évolution des effectifs, comme par exemple l'image de l'apprentissage qu'ont pu se faire les jeunes et leurs familles, comme nous l'illustrera Gilles Moreau, les politiques régionales et la volonté des entreprises de recruter et de former des apprentis. Sylvie Mendès et David Clément préciseront qui sont les jeunes en apprentissage.

Spécificités de l'apprentissage aujourd'hui :

Une voie de formation plutôt masculine...

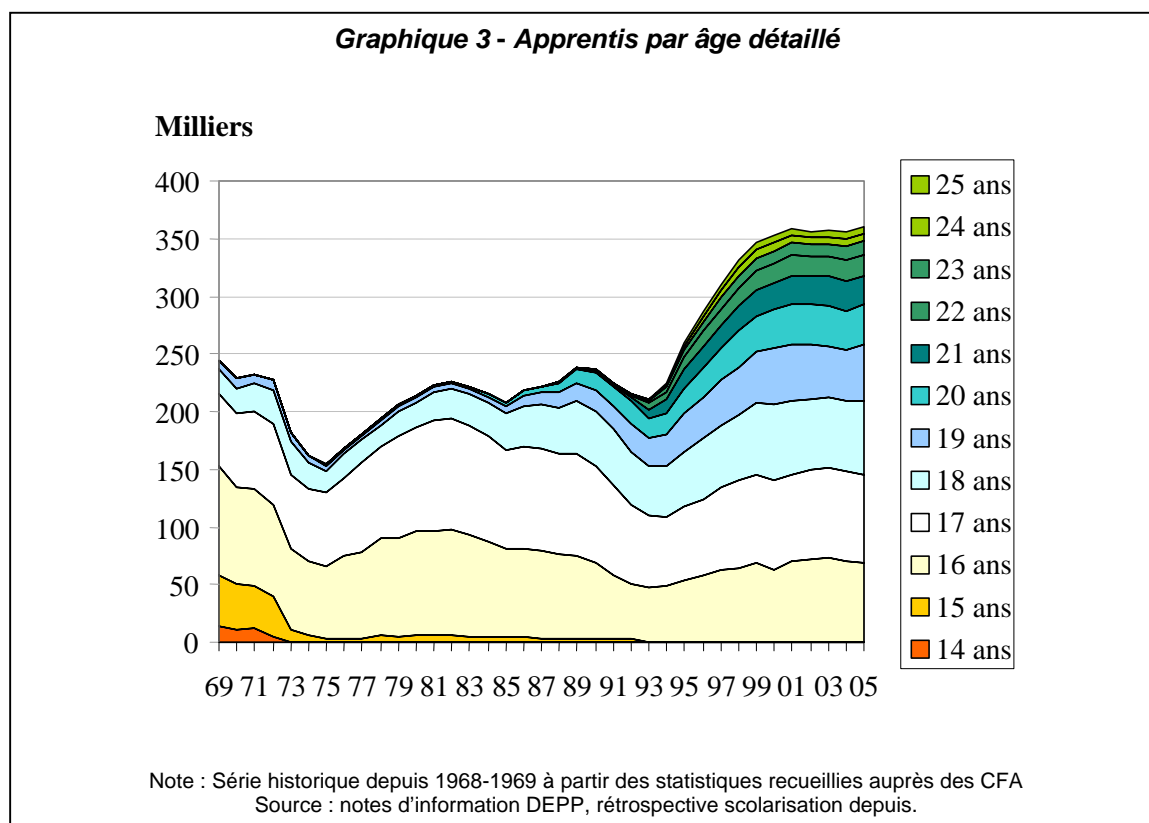
Le graphique 2 met en évidence que le recours à l'apprentissage est plutôt un choix masculin, qui concerne majoritairement les hommes de 15 à 19 ans.



On peut également noter qu'à partir de 1992-1993, la proportion des hommes en apprentissage de 15-19 ans, de 20-24 ans et celle des femmes de 20-24 ans s'accroît assez sensiblement. En revanche, la proportion des femmes de 15-19 ans varie peu, celles-ci étant peu affectées par les changements en cours.

...qui s'est ouvert progressivement aux plus de 20 ans.

Le graphique 3 montre qu'il faut attendre les années 1992-1993 pour que l'ordonnance de 1986, permettant l'apprentissage jusqu'à 25 ans et ouvrant son accès aux niveaux supérieurs, commence à avoir des effets sur les effectifs des apprentis.



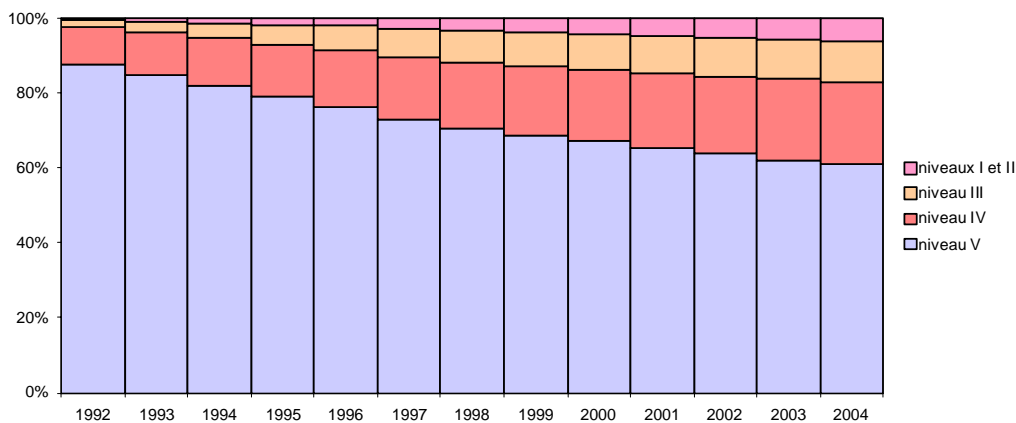
L'apprentissage se développe vers les niveaux supérieurs

Le niveau V, relatif à la préparation d'un diplôme de second cycle court professionnel (CAP ou BEP) rassemble encore la majorité des apprentis en 2004 (61%) mais sa position relative par rapport aux autres niveaux de formation s'est effritée au cours de la période puisqu'il concernait 87 % des apprentis en 1992. Au sein de ce niveau, le BEP a connu une progression rapide dans les années 90. En 2004, 23 % des apprentis le préparent.

La part relative du niveau IV, qui concerne la préparation d'un diplôme de type brevet professionnel ou baccalauréat a augmenté sensiblement passant d'environ 10 % en 1992 à plus de 20 % en 2004. Les baccalauréats professionnels attirent globalement autant de candidats apprentis que les brevets professionnels (46 %). La répartition entre les deux diplômes est différente selon la spécialité de formation.

Pour les niveaux III (préparation d'un diplôme bac + 2, type BTS ou DUT) ou niveaux II et I (préparation d'un diplôme de deuxième ou troisième cycle universitaire, ou un diplôme de grande école) même si les effectifs sont encore faibles au regard de l'ensemble, leur très forte augmentation ces dernières années leur permet d'afficher une part de 11 % pour les BTS et de plus de 6 % pour les niveaux II et I. La licence professionnelle ouverte à l'apprentissage depuis 2001 est actuellement le diplôme le plus préparé du niveau II.

Graphique 4 - Répartition des apprentis selon le niveau de formation



Champ : France métropolitaine + Dom, Education nationale + agriculture
 Source : MENESR DEPP-A1 enquête 51

Le nombre de spécialités couvert par un diplôme professionnel témoigne également de son dynamisme. Entre 1995 et 2003, aucune nouvelle spécialité de formation ne s'est ouverte en CAP ou BEP ; alors qu'au niveau Bac + 2, 13 spécialités nouvelles ont été investies par le BTS ou le DUT. C'est au niveau Bac + 2 que la palette de formations est la plus large, avec non seulement des spécialités industrielles à haute valeur ajoutée comme l'électricité, la mécanique, la robotique, mais également des spécialités tertiaires, dans les domaines du commerce, comptabilité, gestion, banque, assurance, secrétariat, informatique. Ces spécialités sont aussi proposées en second cycle de l'enseignement supérieur.

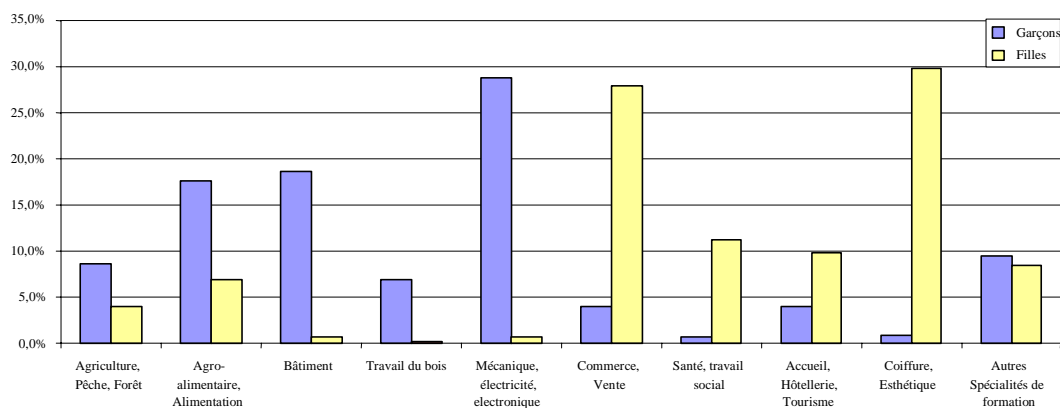
Cette évolution de l'apprentissage peut nous amener à poser les questions suivantes : a-t-on créé une filière de formations à part entière grâce à l'essor des niveaux supérieurs de formation ? Ou ce développement a-t-il profité à d'autres jeunes issus de la voie scolaire ?

Sébastien Durier nous montrera que les poursuites d'études en apprentissage sont de plus en plus nombreuses et nous précisera quels jeunes sont susceptibles de poursuivre.

Garçons et filles apprentis

Aux niveaux V et IV, filles et garçons ne se forment pas ensemble. Certaines spécialités sont quasiment exclusivement masculines comme le bâtiment, le travail du bois, la mécanique, électricité, électronique. D'autres sont féminines comme le commerce - vente, la santé - travail social et surtout la coiffure – esthétique.

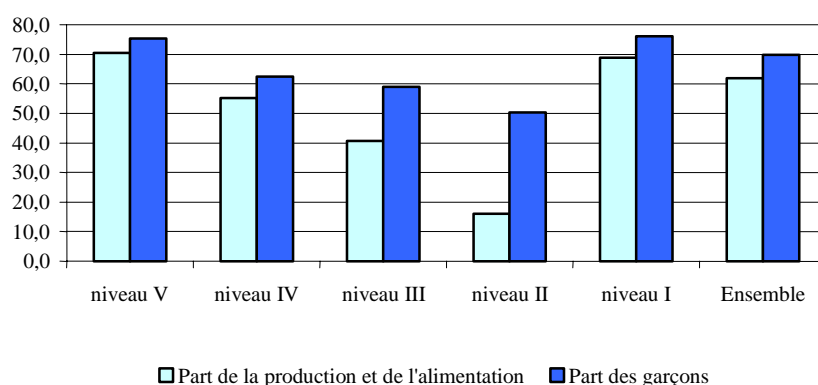
Graphique 5 - Les spécialités de formation des niveaux V et IV selon le sexe en 2004



Lecture : 28 % des apprentis filles et 4 % des apprentis garçons suivent une formation de "Commerce, vente"
 Champ : France métropolitaine + Dom, Education nationale + agriculture
 Source : MENESR DEPP-A1 enquête 51

Observons la part des garçons par niveau de formation et secteur (graphique VI). On peut dire à première vue que la prédominance des garçons dans certains niveaux et spécialités est liée au domaine de la production. En effet, ils sont 75 % au niveau V, niveau dans lequel 70 % des apprentis relèvent du domaine de la production et de l'alimentation. Cela s'atténue ensuite au fur et à mesure que le niveau augmente pour atteindre la parité filles - garçons au niveau II alors même que les effectifs formés dans la production et l'alimentation ne représentent plus qu'environ 18 % des effectifs. Le niveau I ne prolonge pas cette tendance car non seulement environ 70 % de l'effectif est masculin et les trois quart de celui-ci se trouve dans la production et l'alimentation. Il s'agit principalement de formations d'ingénieurs.

Graphique VI - La part des garçons et de la production selon le niveau de formation en 2004



Champ : France métropolitaine + DOM, Education nationale + agriculture
Source : MENSUR DEPP-A1 enquête 51

Les exposés de MM. Lorthioir et Pinkus nous décrivent plus précisément l'apprentissage de certaines branches professionnelles.

L'apprentissage et les régions

Comme on l'a rappelé précédemment, la région constitue, depuis la loi de décentralisation de 1983, un acteur majeur de l'apprentissage. Ce rôle s'est renforcé au début des années 90. Le recours à l'apprentissage peut, selon la politique régionale, varier du simple au double. L'élévation des niveaux de formation illustrée tout au long de ce propos a plutôt eu tendance à creuser l'écart entre région.

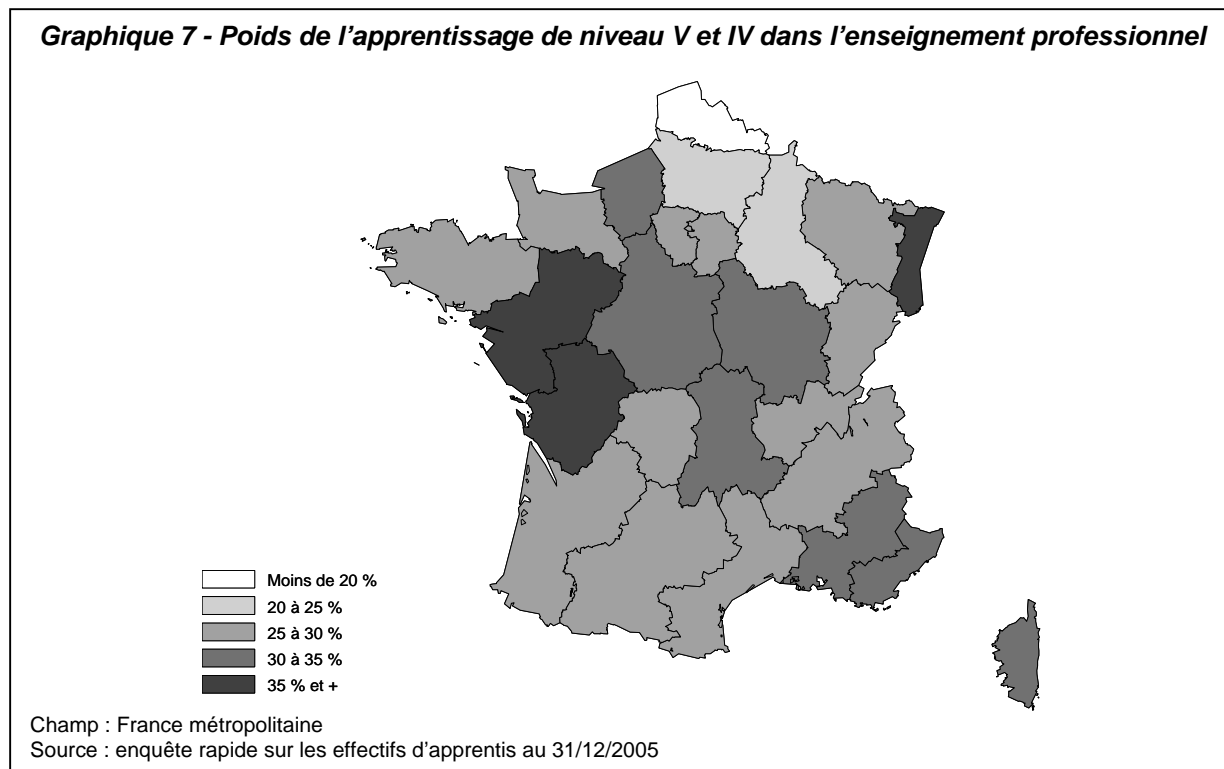
Deux contextes régionaux apparaissent : un contexte dans lequel la croissance des effectifs d'apprentis est vigoureuse avec de plus en plus de formations post-bac, qui concerne l'Île-de-France, Rhône-Alpes, les Pays de Loire et la Franche-Comté ; et des régions où l'apprentissage fait traditionnellement parti de la formation professionnelle et est plutôt orienté sur le niveau V comme en Corse, Limousin, Alsace, Poitou-Charentes et Centre.

La carte présentée ci-dessous (graphique 7) représente le poids de l'apprentissage de niveau V et IV dans l'enseignement professionnel.

Elle met en évidence l'importance de l'apprentissage en Alsace, Pays de Loire et Poitou-Charentes, régions traditionnelles de l'apprentissage. A l'opposé, dans le Nord-Pas de Calais, l'apprentissage n'est pas la voie choisie pour le développement de l'enseignement professionnel.

Par construction, la carte ne dit rien sur l'apprentissage dans l'enseignement supérieur. Le rôle de l'Île-de-France, de Rhône-Alpes et de la Franche-Comté n'apparaît donc pas.

Graphique 7 - Poids de l'apprentissage de niveau V et IV dans l'enseignement professionnel



M. Daniel Brunel de la région Ile-de-France nous exposera les priorités de la région en terme de formation professionnelle.

L'insertion professionnelle est un thème incontournable : Philippe Zamora évoquera l'insertion des apprentis de niveau 5, tandis que Jean-Jacques Arrighi se concentrera sur les caractéristiques des secteurs d'activité qui embauchent des apprentis.

L'apprentissage : une voie de formation alternative ?

L'apprentissage, une formation plus attractive ?

Sylvie Mendes,
Statisticienne-économiste à l'UNEDIC
et David Clément,
Chargé d'études, service prospective, études,
pilotage – académie de Versailles

David Clément :

Bonjour.

Les résultats que nous allons vous présenter ici sont issus d'un Article qui a été publié dans «Economie et Statistiques », et qui était intitulé : « l'accès au premier emploi au cours des années 90, le cas des apprentis et des lycéens ».

Cet article a pour but en fait d'étudier l'insertion comparée des apprentis et des lycéens, en prenant en compte deux générations de sortants, et en tenant compte des caractéristiques à la fois des apprentis par rapport aux lycéens, de la possibilité pour certains d'entre eux de sortir immédiatement vers l'emploi à la fin de leurs études, et de l'étude de la durée de chômage pour ceux qui en rencontrent une.

La présentation aujourd'hui est centrée sur le premier point de l'article, et concerne l'analyse des déterminants du passage par l'apprentissage au cours des années 90.

Nous allons donc analyser l'importance du mode de formation dans la trajectoire scolaire.

La réussite aux diplômes, quel que soit le mode de formation retenu, reste un fort déterminant de la primo insertion des jeunes. C'est ce qui apparaît dans les enquêtes d'insertion.

Mais le mode de formation, apprentissage ou voie scolaire, est également un déterminant très important, de la primo insertion. L'apprentissage semble être un atout sur le marché du travail.

Dès lors, il convient de considérer le mode de formation choisi, dans la description de la trajectoire scolaire, et non pas seulement le niveau de diplôme obtenu.

Pour ce faire, nous analyserons les facteurs explicatifs du passage par une formation en apprentissage, plutôt que par le lycée professionnel.

En résumé, l'apprentissage, qui associe une formation pratique en entreprise et un enseignement théorique en centre de formation, prépare aux mêmes diplômes que ceux de la voie scolaire, à savoir titres homologués allant du niveau 5 au niveau 1. Dès lors, ces deux modes de formation sont-ils justifiés ?

On peut se poser la question de savoir ce qui détermine le choix entre lycée professionnel et apprentissage. Le choix des méthodes de formation dépend-il seulement des déterminants institutionnels, comme l'implantation des C.F.A. ou la carte des formations, ou est-ce que ce choix dépend également des caractéristiques du jeune, comme son parcours scolaire antérieur, l'origine de ses parents ?

Dans le cas de caractéristiques individuelles différentes pour les apprentis, on peut se poser la question de savoir si ce choix dépend d'un choix positif de la part des collégiens ou bien de leurs parents, la sélection s'opérant alors du fait d'un nombre de places limité en entreprise. Dans ce cas, on s'attend à trouver un lien entre variable favorable à la réussite scolaire et choix de l'apprentissage ?

Ou ce choix correspond-il à un choix subi, c'est-à-dire imposé, ou du moins fortement incité par le refus de ces jeunes dans les filières de la voie scolaire ? Dans un tel cas, le choix de l'apprentissage sera alors lié à des caractéristiques scolaires plutôt négatives du jeune.

Sylvie Mendes :

Je vais revenir pour ma part sur l'évolution de l'apprentissage en France, un petit peu rappeler ce que vous disiez tout à l'heure.

Avec l'émergence du chômage des jeunes, les gouvernements ont été amenés à encourager les filières professionnelles, et notamment l'apprentissage, et de ce fait, la formation par apprentissage, et l'évolution des effectifs en apprentissage a été relativement contrastée.

Entre 1945 et 1968, on a eu une forte hausse des effectifs, qui s'explique en partie par les effets démographiques. Cette forte hausse a été suivie d'une forte baisse sur les vingt années suivantes.

Des actions publiques ont dès lors été menées pour enrayer cette tendance. L'accord professionnel de 1983 reconnaît l'alternance comme une voie d'insertion et de qualification. Apparaissent alors les contrats de qualification et les contrats d'adaptation.

La loi du 23 juillet 1987 lance la rénovation de l'apprentissage : elle accorde la possibilité de signer successivement plusieurs contrats et offre la possibilité également d'obtenir un diplôme supérieur au C.A.P..

L'effet est alors peu marqué sur les effectifs d'entrants en apprentissage.

Vient ensuite le vote de la loi quinquennale pour l'emploi et la formation professionnelle de 1993, qui marque le début d'une mutation de l'apprentissage aussi bien quantitative, avec une forte évolution des effectifs, qu'une évolution structurelle de l'apprentissage, avec une banalisation des diplômes de niveau supérieur au C.A.P..

Ces différentes lois et ces impulsions ont fait que la tendance à la baisse des effectifs s'inverse et, entre 1993 et 1994, on observe une évolution de + 26 % des entrants en apprentissage.

1987 et 1993 sont deux dates charnières dans l'évolution de l'apprentissage, et c'est ce qui explique que nous nous sommes interrogés sur l'évolution de l'apprentissage au cours des années 90.

En outre, ces deux dates correspondent à deux périodes différentes sur le marché du travail : le début des années 90 qui est plutôt caractérisé par un taux de chômage élevé et une baisse du nombre de recrutements dans les entreprises, et la fin des années 90 où, là, on observe plutôt un recul accéléré du taux de chômage, et une reprise intensifiée de l'emploi.

Dans l'une des parties de cette étude que nous vous présentons aujourd'hui, nous identifions les déterminants du passage par l'apprentissage, en estimant un modèle probit sur l'ensemble des jeunes sortis de formation initiale avec un diplôme de niveau 5, préparé par apprentissage ou par voie scolaire.

Les estimations sont menées à partir des enquêtes de générations du C.E.R.E.Q., générations 92 et générations 98.

Ce sont des enquêtes de cheminements réalisées auprès de sortants de formation initiale, respectivement en 92 et 98, et elles renseignent notamment sur les parcours scolaires et les trajectoires d'insertion professionnelle sur les trois premières années de vie active.

Dans cette étude, nous avons pu mettre en évidence les principaux facteurs explicatifs de la probabilité d'avoir suivi une formation par apprentissage.

Il apparaît que les apprentis sont plutôt orientés dans leur filière avant la troisième, et qu'ils ont déjà redoublé avant leur entrée en sixième. Ce résultat témoigne d'un parcours scolaire plus chaotique, pour les apprentis.

Néanmoins, la prise en compte de l'effet de génération montre que les apprentis sortis en 98 ont moins souvent redoublé en primaire, et sont plus souvent passés par une seconde.

Ce résultat semble être une conséquence de la politique de suppression progressive du pallier d'orientation en cinquième, qui a été définitivement supprimé en 1996.

En outre, on peut aussi signaler que la revalorisation de l'apprentissage incite peut-être les jeunes qui ont échoué en seconde générale à se réorienter plus facilement vers ce type de formation.

Les travaux de Joseph et Lemièrre (2004) montrent que les jeunes issus de l'immigration sont plus souvent d'origine sociale défavorisée, ce qui nous a amenés à croiser l'origine sociale et ethnique.

Il apparaît ainsi que les jeunes qui sont d'origine non européenne et d'origine sociale plutôt moins favorisée, c'est-à-dire fils d'ouvriers ou d'employés, ont une probabilité plus faible de suivre un apprentissage.

Des études récentes ont largement mis en évidence les difficultés rencontrées sur le marché du travail en France par les jeunes issus de l'immigration, notamment sur l'insertion au sortir du système

éducatif, et il est possible que les jeunes à la recherche d'un contrat d'apprentissage rencontrent ces mêmes difficultés.

Silberman et Fournier (1999) développent quant à eux l'idée d'une stratégie d'orientation scolaire des parents. Ainsi, les parents d'origine non européenne semblent marquer une préférence pour l'enseignement général, aux dépens de l'enseignement technologique et l'apprentissage.

Pour ce qui est de la spécialité de formation, il apparaît que la probabilité de suivre une formation par apprentissage est plus forte pour les spécialités industrielles que pour les spécialités tertiaires, cet effet étant plus marqué pour les sortants de 98 que pour les sortants de 92.

Enfin, pour tenir compte des facteurs d'implantation de l'apprentissage, nous avons introduit la région de formation dans nos régressions, en distinguant les régions où les formations par apprentissage sont largement implantées, à celles où elles le sont moins.

Il apparaît que c'est dans les régions où l'apprentissage est le moins implanté qu'il semble s'être cantonné au niveau 5, et la prise en compte de l'effet de générations fait apparaître un effet d'offres pour les sortants de 98. C'est-à-dire que pour cette génération de 98, c'est dans les régions où il est le moins implanté que la probabilité de suivre un apprentissage est la plus faible.

Néanmoins, il faut souligner que la loi quinquennale du 20 décembre 93 a considérablement renforcé le pouvoir des Conseils Régionaux dans la construction des politiques de formation professionnelle. C'est ce qui peut notamment expliquer cet écart entre la génération 92 et la génération 98. En terme d'efficacité, le Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles des Jeunes est programmé pour répondre à des besoins avérés.

David Clément :

Les conclusions principales de cette étude sont au nombre de quatre.

Première conclusion : la probabilité de suivre une formation par apprentissage dépend des déterminants institutionnels, à savoir l'implantation de l'apprentissage, le type de spécialités, mais aussi et surtout des caractéristiques individuelles des jeunes : parcours scolaire antérieur, lieu de naissance, et C.S.P. des parents.

Les sortants de 1998 ont, toutes chances égales par ailleurs, une probabilité plus forte de suivre un apprentissage, que leurs homologues sortis en 92.

L'apprentissage est une filière de formation le plus souvent suivie par des jeunes qui ont un parcours scolaire chaotique : à savoir redoublement plus fréquent à leur entrée en sixième et passage moins fréquent par la troisième. Mais cet effet s'atténue sur la génération 98.

Ces résultats semblent donc indiquer une amélioration de l'image véhiculée par l'apprentissage et donc de son attractivité.

Enfin, ce résultat est renforcé par le fait que notre étude montre que la formation par apprentissage, par rapport à la voie scolaire, est un atout sur le marché du travail, aussi bien en termes d'accès immédiat à l'emploi à la sortie du système éducatif qu'en termes de sortie du chômage, lorsque le sortant rencontre une période de chômage.

L'apprentissage : une voie de formation alternative ?

Poursuite d'études dans l'apprentissage

Sébastien DURIER,
Chargé d'études à la DEPP

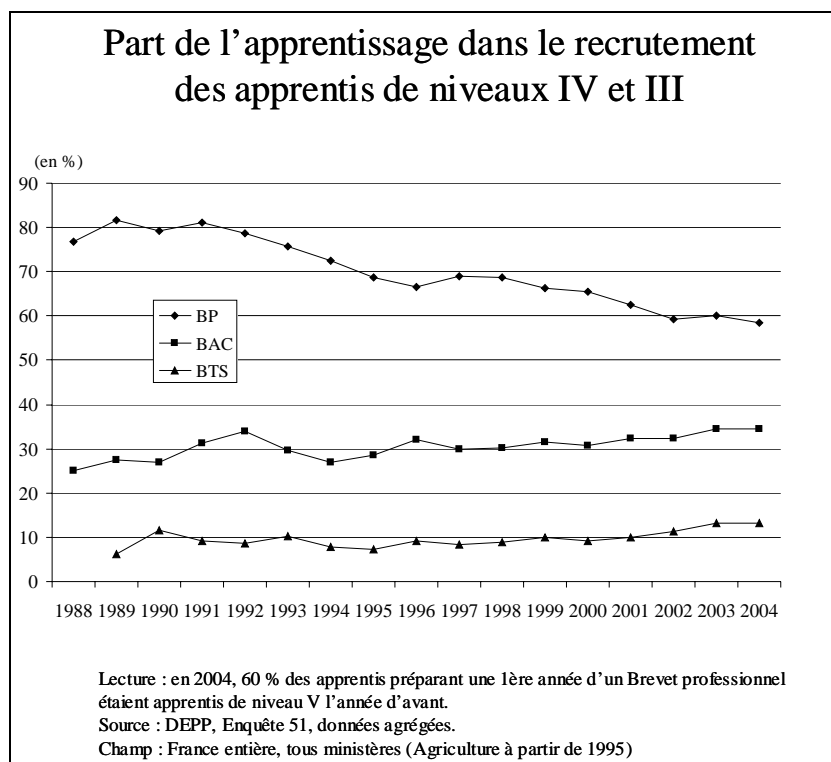
Sébastien Durier :

Comme il a été rappelé en introduction, la loi de 1987 a profondément changé l'apprentissage. Elle a notamment permis (ce qui n'était pas possible auparavant) aux apprentis de pouvoir enchaîner la préparation de plusieurs diplômes, soit des diplômes de même niveau, par exemple après un C.A.P., poursuivre par un B.E.P., une mention complémentaire, etc ... mais aussi de pouvoir enchaîner par la préparation d'un diplôme de niveau supérieur ; par exemple, après un B.E.P. poursuivre en Bac Pro, poursuivre en B.T.S..

L'objet de cette présentation, c'est précisément d'essayer de voir comment, depuis 1987, les apprentis ont utilisé ces nouvelles opportunités de poursuites d'études par l'apprentissage. On essaiera aussi de voir si finalement tous les apprentis, en fonction du diplôme préparé, et d'un certain nombre d'autres caractéristiques, ont les mêmes chances de poursuivre, et donc, de bénéficier de ces opportunités.

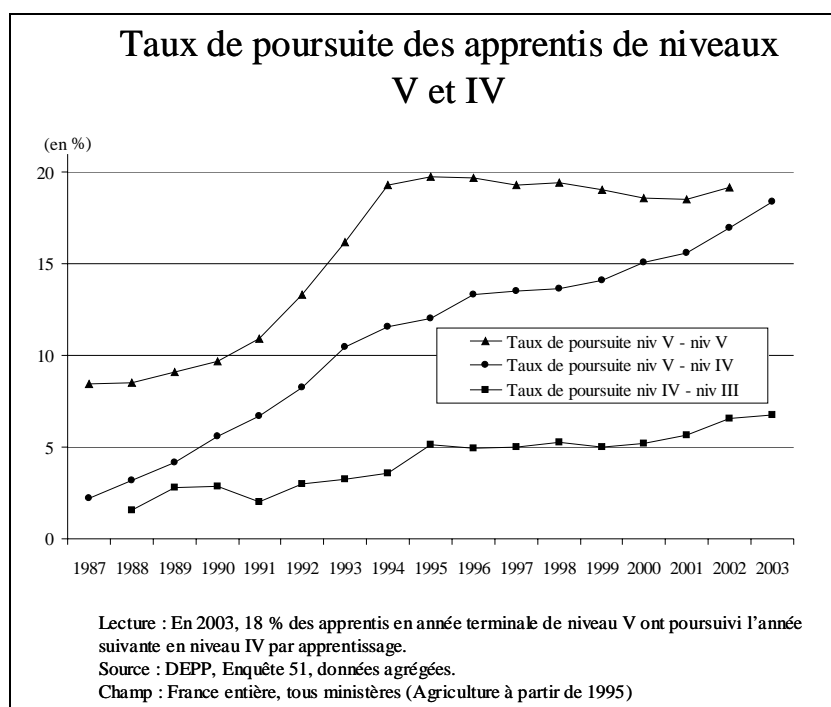
On essaiera ensuite de répondre à une question qui avait été posée en introduction : est-ce qu'on pourrait parler d'une vraie filière dans l'apprentissage, qui commencerait au niveau V, et qui irait jusque dans le supérieur, notamment jusqu'au B.T.S. ? On essaiera d'y répondre en se servant des données de l'enquête 51 réalisée par la D.E.P.P., et en insistant notamment sur l'apport de la nouvelle enquête 51 qui se met en place progressivement depuis 2002, et qui permet d'améliorer notre connaissance de l'apprentissage.

Dans le premier graphique, on regarde si, pour les diplômes, notamment de niveau IV et de niveau III, les apprentis préparant ces diplômes, viennent d'un apprentissage. On a représenté les séries depuis 1988 pour trois diplômes : Brevet Professionnel, Bac, et B.T.S. ; les D.U.T. préparés par apprentissage ne sont pas représentés, bien que ce soient des diplômes de niveau 3, dans la mesure où il n'y a quasiment pas de poursuites en apprentissage vers un D.U.T.



Si on prend ce point de vue, on voit que pour le brevet professionnel, diplôme essentiellement d'apprentis au moins à la fin des années 80, s'est progressivement ouvert à d'autres formations, notamment aux jeunes venant du lycée professionnel et qui ont fait au préalable un C.A.P. ou un B.E.P. La tendance est inverse, bien que moins marquée dans le cas du Bac Pro par apprentissage. Au niveau du B.T.S., la « concurrence » ne vient plus seulement des lycées professionnels, mais aussi des lycées généraux et technologiques, en l'occurrence des bacheliers technologiques.

Si on approfondit le point de vue apporté par ce graphique, on a plutôt l'impression qu'il existe des poursuites d'études par l'apprentissage mais que « la concurrence est rude », et que le dispositif ne semble pas vraiment avoir été profitable aux apprentis. Il s'agit cependant en partie d'un défaut de point de vue, car, ce qui nous intéresse, c'est plutôt de savoir, à la fin du niveau V par exemple, combien d'apprentis poursuivent au niveau supérieur en Bac Professionnel ou en Brevet Professionnel. Pour cela, on peut grâce à l'enquête 51, utiliser conjointement les effectifs de deux années consécutives, et calculer ce que par la suite je vais appeler « des taux de poursuite ». La méthode consiste à rapporter le nombre d'apprentis qui viennent d'apprentissage l'année N + 1, aux effectifs d'apprentis de l'année terminale du niveau inférieur l'année d'avant en N.

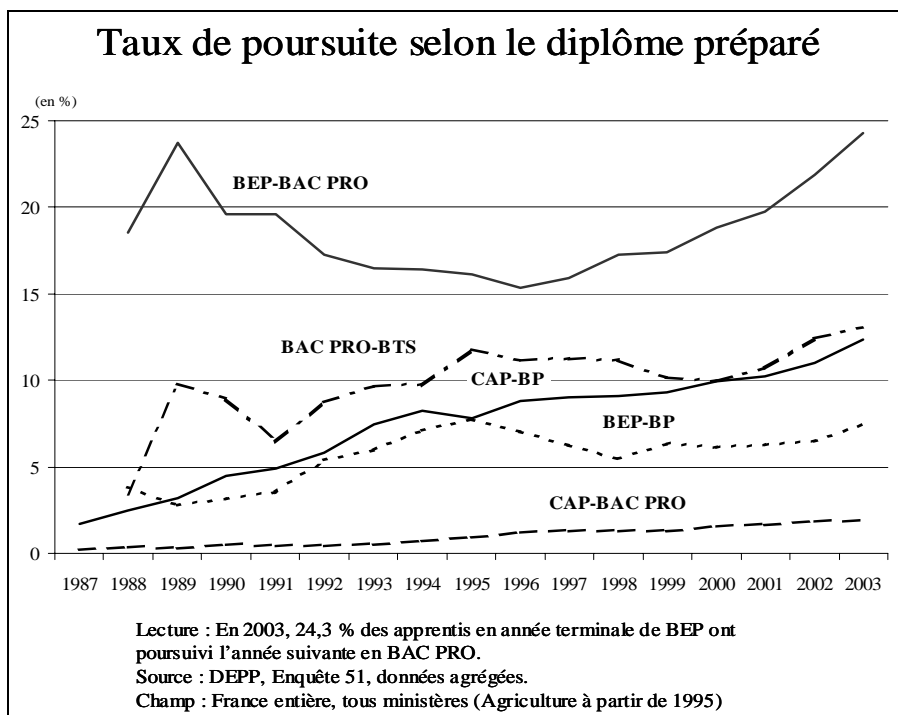


Dans ce graphique, j'ai représenté trois types de poursuites : d'abord, les poursuites de niveau V vers le niveau V ; ensuite, les poursuites de niveau V vers le niveau IV ; enfin les poursuites de niveau IV vers le niveau III. Selon cette approche, on voit qu'il y a une réelle progression des poursuites d'études en apprentissage depuis 1987 avec une croissance assez régulière.

Si on décompose plus finement, on voit qu'il y a une première période de forte croissance de ces poursuites, jusque vers 91-93-94 selon les séries, une seconde période de légère stagnation jusqu'en 2000 ; puis, on voit que les courbes à nouveau repartent à la hausse, ce qui suggère qu'il y a donc à nouveau plus de poursuites.

Pour relativiser la stagnation du milieu des années 90, il faut savoir - si vous vous souvenez des courbes présentées dans l'introduction générale -, qu'à partir de 1993, il y a une augmentation des effectifs d'apprentis, notamment au niveau V ; et donc finalement, cette stabilité ou cette légère progression pour les poursuites niveau V-IV, se fait à partir d'une population qui grandit assez fortement. Cela reste donc très significatif.

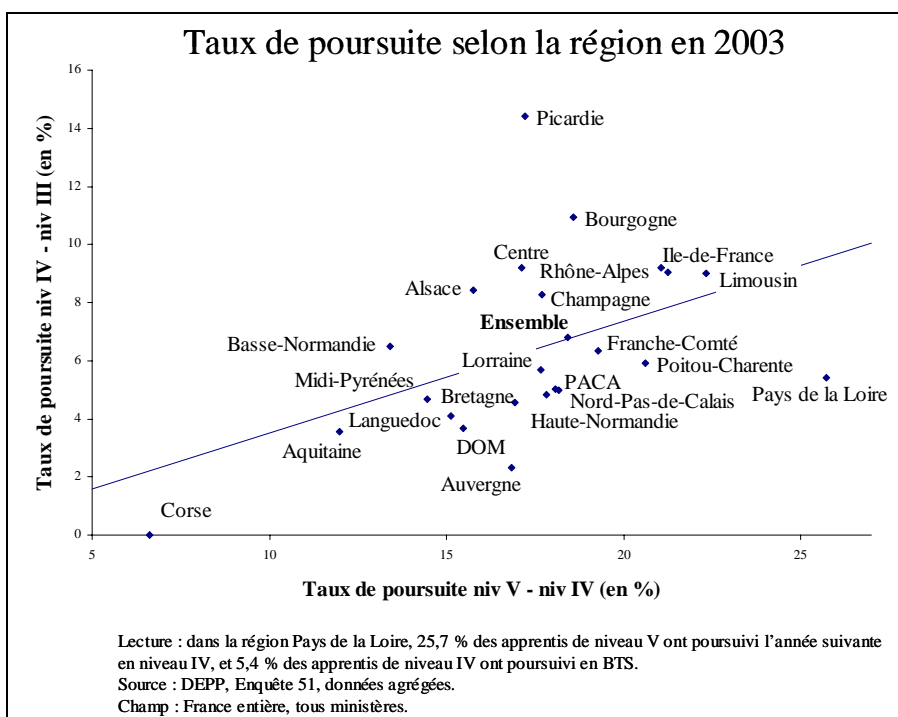
On peut ensuite décomposer ces taux de poursuite, selon le diplôme préparé. Ce qui est surtout important dans le graphique suivant, c'est la hiérarchie des diplômes.



On voit que la hausse des poursuites d'études, -notamment du niveau V vers le niveau IV-, a été portée tout d'abord par les poursuites des B.E.P. vers les Bac Pro, avec une progression à partir de 1995 très importante. Les taux de poursuite ont aussi été importants, pour les C.A.P., non pas vers le Bac Pro, mais plutôt vers le Brevet Professionnel. A nouveau, cette progression qui semble beaucoup plus légère que celle des B.E.P., est aussi très importante en effectifs parce que les C.A.P., constitue la population la plus importante.

Il y a des poursuites possibles après un B.E.P. vers un Brevet Professionnel, mais elles restent assez faibles. De la même manière, il y a de plus en plus de poursuites directement en Bac Pro après un C.A.P., mais ça reste encore marginal, bien qu'en constante progression depuis 1987.

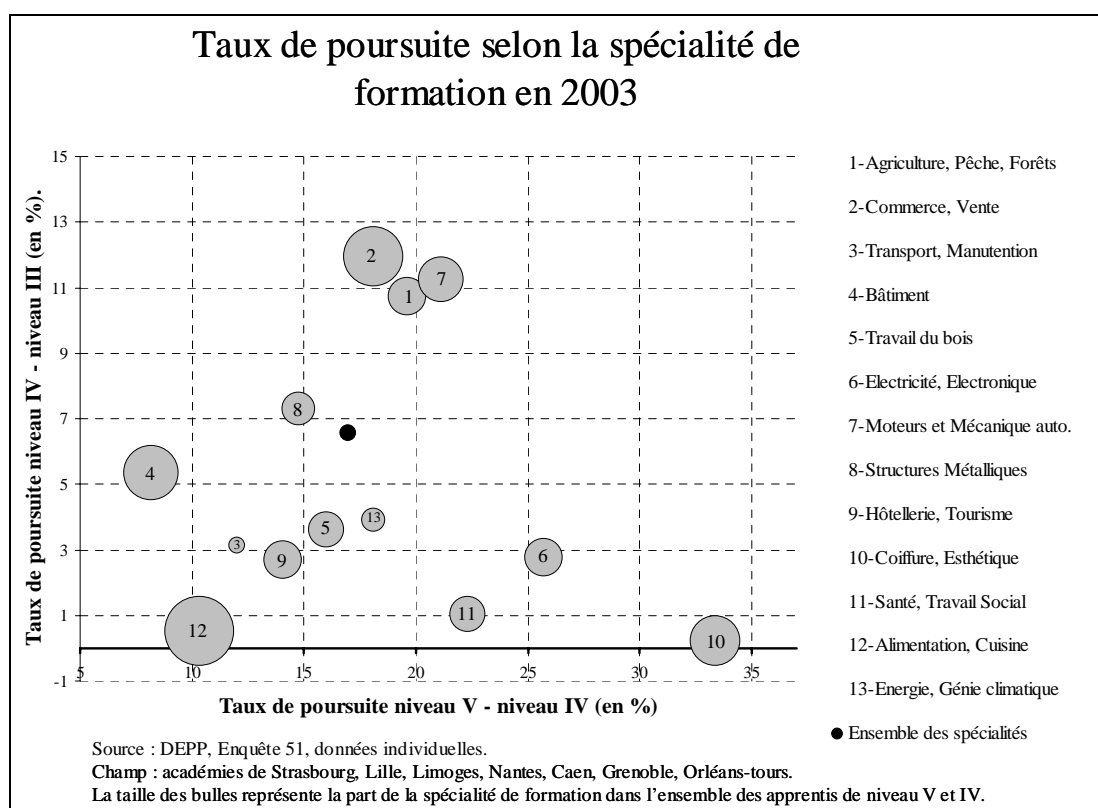
L'enquête 51 nous permet également de décliner ces taux de poursuite selon la région. On a vu le rôle de l'offre des branches professionnelles où le travail des régions est très important, et on le retrouve en matière de taux de poursuite ; sur le graphique, on présente en abscisses les poursuites du niveau V vers le niveau IV, et en ordonnées les poursuites du niveau IV vers le niveau III.



On voit une grande dispersion, si on ne s'intéresse qu'aux poursuites du niveau V vers le niveau IV, entre des régions où il y a très peu de poursuites comme la Corse, et à l'autre bout, la région Pays de la Loire, région traditionnelle de l'apprentissage, qui a un taux de poursuite très élevé, très décalé par rapport aux autres académies.

Ce qui est intéressant également dans ce graphique, c'est qu'on voit qu'il y a un certain lien entre les poursuites du niveau V vers le niveau IV, et les poursuites du niveau IV vers le niveau III, c'est-à-dire le B.T.S. Ce lien n'est cependant pas totalement mécanique, et pour reprendre l'exemple des Pays de la Loire, qui, bien qu'ayant un fort taux de poursuite vers le niveau IV, ne permet pas vraiment aux apprentis de poursuivre au niveau supérieur, en tout cas beaucoup moins que la moyenne, et qu'un certain nombre d'autres académies.

On aimerait bien aller plus loin, et donc avoir des informations sur l'apprenti lui-même ou sur le diplôme et la spécialité qu'il prépare ; malheureusement, dans l'enquête 51, ancienne version, donc sur données agrégées, ce n'était pas possible. Heureusement, la nouvelle enquête offre la possibilité, comme elle est sur données individuelles, d'obtenir tous les croisements possibles. Pour aujourd'hui cependant, l'enquête n'étant pas encore généralisée, on perd un peu en généralités par rapport aux graphiques précédents. Ainsi, le graphique suivant sur les taux de poursuite selon la spécialité de formation, n'est basé que sur les données de 7 académies.



Pour simplifier, on peut dire qu'il y a trois groupes : un premier groupe (qui est en bas à gauche sur le graphique), qui présente à la fois des faibles taux de poursuite vers le niveau IV, et des faibles taux de poursuite vers le niveau III, avec comme représentant essentiel ici l'apprentissage dans l'alimentation cuisine, ou dans le bâtiment. Ce premier groupe relève essentiellement de l'apprentissage « traditionnel ». Une autre partie de l'apprentissage traditionnel se trouve plutôt en bas à droite du graphique, avec donc de fortes poursuites vers le niveau IV, mais toujours peu de poursuites vers le niveau III en B.T.S. Pour ce groupe, la spécialité de formation emblématique, c'est la coiffure, qui permet des poursuites, essentiellement en Brevet Professionnel, diplôme de niveau IV.

On retrouve un dernier groupe, (tout en haut du graphique), qui là, présente des forts taux de poursuite, en B.T.S.. Le meilleur représentant, c'est le commerce-vente, mais on trouve aussi l'agriculture pêche, et une spécialité assez traditionnelle de l'apprentissage, que j'ai appelé, « moteur et mécanique automobile ». Cela est intéressant, parce qu'on voit ainsi que les branches professionnelles utilisent très différemment les possibilités offertes par le dispositif, notamment l'enchaînement.

L'enquête 51 dans sa nouvelle forme permet d'aller encore un peu plus loin, en introduisant des données concernant l'apprenti lui-même. On peut commencer à envisager des suivis de cohortes d'apprentis ; ce n'est pour le moment possible qu'à partir de l'Académie de Strasbourg ; c'est ce qui est présenté dans les deux tableaux suivants. On a réalisé une régression logistique, toutes choses égales par ailleurs, sur la poursuite des apprentis, d'une année terminale de niveau V vers un niveau IV, à Strasbourg, entre les rentrées de 2004 et 2005.

Qui sont les apprentis qui poursuivent au niveau IV ?

(1) Les caractéristiques de la formation suivie

		Coefficient estimé	Degré de significativité	Effet marginal
Constante		-1,96	***	12,3
Diplôme préparé	BCP (Brevet de compagnon prof.)	2,15	***	42,3
	BEP	1,34	***	22,6
	CAP en 3 ans	1,17	***	18,9
	CAP en 2 ans et ass.			
	MC5 et ass.	0,37	ns	ns
Spécialité de formation	Alimentation, cuisine			
	Energie climat	-1,77	***	-10,0
	Bâtiment : construction	-2,73	***	-11,4
	Bâtiment : finition	-2,14	***	-10,7
	Travail du bois	-0,58	**	-5,0
	Mécanique auto (et gen.)	0,54	**	7,1
	Structures métalliques	-1,45	***	-9,1
	Electricité, électronique	-0,33	ns	ns
	Transport, manutention	-0,86	ns	ns
	Commerce vente	-0,16	ns	ns
	Communication et Information	0,78	*	11,1
	Accueil, Hôtellerie Tourisme	-0,05	ns	ns
	Coiffure	1,11	***	17,6

Champ : apprentis inscrits en année terminale de niveau V dans l'académie de Strasbourg en 2004 (N=3942).

Lecture : la probabilité de poursuite estimée par le modèle pour un apprenti, qui a les modalités grisées de chaque variable est de 12,3 %. Un(e) apprenti(e) en Coiffure augmente sa probabilité de poursuite de 17,6 points. Degré de significativité des coefficients : *=5%, **=1%, ***=0,1%.

Le premier tableau reprend finalement ce qui vient d'être évoqué sur l'importance de l'offre de formations, d'une part, au travers du type de diplôme préparé, et d'autre part via la spécialité de formations. Ainsi, on retrouve bien l'opposition entre B.E.P. et C.A.P., qui poursuivent différemment. On retrouve bien aussi l'opposition entre les spécialités de formations, la coiffure qui poursuit beaucoup, ou le bâtiment qui poursuit très peu.

Juste une remarque : (c'est l'inconvénient de ne travailler que sur une académie), on trouve aussi des particularités liées à la région Alsace, avec la présence de diplômes comme le Brevet de Compagnon Professionnel, spécifique à cette région, et qui, assez étonnamment, permet aux apprentis de poursuivre nettement plus que les autres. On peut voir ainsi le rôle de la région, en lien sans doute aussi avec les branches professionnelles, pour permettre des parcours complets en apprentissage.

Qui sont les apprentis qui poursuivent au niveau IV ? (2) Les caractéristiques de l'apprenti

		Coefficient estimé	Degré de significativité	Effet marginal
Constante		-1,96	***	12,3
Age	16 ans	0,51	***	6,7
	17 ans			
	18 ans	-0,33	*	-3,1
	19 ans	-0,15	ns	ns
	20 ans et +	-0,61	*	-5,2
Sexe	Garçons			
	Filles	-0,25	ns	ns
Nationalité	Français			
	Etranger	0,40	ns	ns
PCS du représentant	Cadres	0,64	**	8,7
	Prof. Intermédiaires	0,47	*	6,1
	Indépendants	0,35	*	4,4
	Employés	0,04	ns	ns
	Ouvriers			
	Sans emploi (chômeurs, inactifs)	-0,02	ns	ns
	Non-réponse	-0,26	ns	ns
En année prorogée	Non			
	Oui	-0,58	*	-5,1

Champ : apprentis inscrits en année terminale de niveau V dans l'académie de Strasbourg en 2004 (N=3942).

Lecture : la probabilité de poursuite au niveau IV estimée par le modèle pour un apprenti qui a les modalités grisées de chaque variable est de 12,3 %. Un apprenti âgé de 16 ans augmente sa probabilité de poursuite de 6,7 points. Degré de significativité des coefficients : *=5%, **=1%, ***=0,1%.

Sur le dernier tableau, on a représenté les variables qui concernent le jeune lui-même. On peut mettre en avant un certain nombre de déterminants qui influent sur la poursuite d'études en apprentissage. L'âge notamment, variable très importante, indicateur, comme cela avait été évoqué dans la présentation précédente, du parcours scolaire antérieur de l'apprenti : plus un jeune a redoublé, plus il a eu des difficultés au collège ou dans l'enseignement primaire, plus il arrive en apprentissage âgé. Ainsi, on voit, que les apprentis qui ont eu un parcours scolaire « normal », sans doute même assez rapide pour l'apprentissage, (ils arrivent à la fin d'un C.A.P. ou d'un B.E.P. en ayant seize ans), poursuivent nettement plus que les autres ; et à l'inverse, ceux qui arrivent à des âges plus avancés, poursuivent nettement moins.

Dans le même ordre d'idées, le fait d'avoir redoublé l'année de préparation du diplôme en apprentissage, (ce qu'on appelle la prorogation du contrat), constitue un frein à la poursuite.

Le modèle ne détecte pas de différences selon la nationalité. Il est possible que les apprentis de nationalité étrangère, assez peu représentés dans l'apprentissage, aient tendance à poursuivre davantage. Mais comme il y a des faibles effectifs, c'est difficile de savoir si c'est significatif.

De la même manière, on ne voit pas de différences entre les filles et les garçons ; il faut quand même préciser qu'il n'y a pas de différences là où la différence est mesurable. Rares sont les spécialités de formation qui mettent ensemble des filles et des garçons. Il y en a cependant quelques-unes : alimentation cuisine, commerce vente ; et dans ces spécialités, on ne voit pas de différences significatives entre les filles et les garçons en matière de poursuite.

Enfin, on dispose d'une variable très importante dans la nouvelle enquête, l'origine sociale de l'apprenti. On voit que par rapport aux enfants d'ouvriers, les enfants de catégorie supérieure, cadres et professions intermédiaires, ont, toutes choses égales par ailleurs, plus de chances de poursuivre en apprentissage. On peut imaginer que pour ces jeunes et pour leurs familles, avoir atterri en apprentissage n'a pas été un choix totalement positif. L'apprentissage apparaît cependant pour eux comme une sorte de seconde chance, dont ils savent mieux tirer profit.

En conclusion, on peut dire qu'une fraction grandissante (la tendance n'est pas encore finie) des apprentis poursuivent leurs études et préparent donc successivement plusieurs diplômes en apprentissage. C'est encore un peu limité au niveau du B.T.S., mais c'est très significatif. On a vu aussi l'importance des caractéristiques individuelles de l'apprenti. Ce qui ressort aussi très nettement, c'est l'importance, d'une part des régions, et d'autre part des branches professionnelles, dans la manière dont elles utilisent le dispositif, et toutes les ressources que ce dispositif offre. Finalement, il est sans doute encore un peu tôt pour parler d'une véritable filière apprentissage.

Véronique Sandoval :

Oui, je me présente : Véronique Sandoval.

Il y a une question que je trouve intéressante : à partir de la découverte de ces diapositives, c'est le fait que la Picardie soit la région où on a le plus de passages de niveau 4 en 3, de poursuites d'études après le Bac en apprentissage, alors qu'on a vu justement que c'était plutôt dans les spécialités de formation : commerce, gestion, comptabilité, qu'on a aussi le plus de passages en niveau 4 en niveau 3. Or, la Picardie est plutôt une région industrielle.

Sébastien Durier :

Alors, justement, je n'ai pas commenté ce point particulier, on peut le remonter.

Le taux de poursuite est assez élevé. Il n'est pas exclu que ce soit un problème statistique, dans la mesure où c'est un taux, et donc, ça dépend notamment du dénominateur. On travaille sur des effectifs assez réduits... Cependant sur les trois dernières années, l'académie reste avec ce taux de 14 %. Je n'ai pas approfondi. Je ne sais pas s'il y a des personnes qui viennent de cette région et qui travaillent sur l'apprentissage. Il suffit qu'il y ait un C.F.A. qui ait été créé, et qui permette de faire des poursuites Bac Pro- B.T.S pour expliquer ce taux assez élevé.

Participant :

J'aurais voulu savoir : par rapport aux filières potentielles des apprentis, est-ce que votre C.F.A. a des secondes où les apprentis terminent leurs filières potentielles, ou s'arrêtent en cours de filières suivantes ?

Sébastien Durier :

Vous voulez dire s'il y a des abandons ?

Participant :

Quand on sait que l'apprentissage travaille sur des filières relativement courtes, mais il y a des formes qui sont aussi bien longues, est-ce que les apprentis terminent leurs filières de formation, parce que ce serait bien sûr un bon moyen de filtrer les formations.

Sébastien Durier :

Alors, malheureusement, pour l'instant, avec l'enquête 51, ce n'est pas possible, puisque pour suivre un parcours complet, d'abord, un niveau V un C.A.P., ou un B.E.P. puis un Bac Pro, puis un B.T.S., il faudrait un grand nombre d'années, il faudrait au moins quatre ans de suivi de cohortes, ce que l'on a pour aucune académie, même pas pour Strasbourg. Mais on pourra répondre d'ici quelques années à ces questions.

Gilles Moreau :

Est-ce que vous avez les moyens, avec cette nouvelle enquête 51, notamment dans le cas de Strasbourg, où vous parlez d'une logique de cohortes, d'inverser votre questionnement ? C'est-à-dire qu'effectivement, je comprends qu'on cherche à saisir le taux de poursuite, pour valoriser un dispositif. Mais est-ce qu'on peut essayer d'approcher le taux d'échecs à la poursuite ? C'est-à-dire des jeunes qui ont eu leur diplôme, qui voulaient continuer, mais qui n'ont pas pu le faire, parce qu'ils ne trouvaient pas d'entreprise ? Parce que ça me paraît aussi un indicateur de l'état du dispositif ; mais est-ce que par rapport à l'exemple de Strasbourg où il y aura un suivi de cohortes, y aurait-il cette perspective-là qui serait possible, parce que ça me paraît aussi important ?

Sébastien Durier :

Non, ce ne sera pas possible, puisqu'on n'a pas d'information à ce sujet, de questions précises, ça reste une enquête de gestion en fait, un extrait de la gestion des C.F.A., et non, malheureusement, on ne pourra pas aller aussi loin sur ce genre de point.

M. Thierry Riga de S.N.E.S.S.-F.S.U. :

Depuis le début de la matinée, je me dis qu'il n'y a peut-être pas un apprentissage, il y a des apprentissages, et qu'il faut certainement différencier les choses d'une façon forte, ne serait-ce qu'au point de vue des effectifs, et efficience du système, entre les bas niveaux de formation, et les hauts niveaux de formation, et que, on ne peut peut-être pas comparer d'une façon aussi simple des taux comme ça.

Mais je voulais dire : sur le problème de la Picardie, (j'étais en Picardie il n'y a pas très longtemps). La Picardie est certes une région industrielle, mais une région industrielle en déclin. Et pour faire face à ce déclin, la région a fait le choix de redévelopper des formations tertiaires, en particulier des formations tertiaires en alternance, et donc, c'est peut-être aussi ce qui explique ce cas particulier de la Picardie à ce niveau.

M. Maurice Pinkus U.I.M.M. :

Merci. Pour continuer sur la Picardie, cet après-midi, je vous parlerai de l'apprentissage dans la branche métallurgie. Il se trouve que la Picardie est notre région la plus dynamique en matière d'apprentissage industriel. C'est là où on a le taux d'apprentis rapporté au nombre de salariés le plus important de 2 %. Donc, ça, c'est déjà un élément.

Le deuxième élément, c'est qu'on a aujourd'hui dans nos C.F.A. un taux de poursuites d'études du Bac Pro au B.T.S., qui a augmenté assez fortement et qui est de l'ordre de 35 %.

Françoise Durand du Nord-Pas-de-Calais :

Oui, bonjour.

Pour répondre et pour intéresser certains d'entre vous sur des indicateurs, la région Nord-Pas-De-Calais mène actuellement une étude avec l'O.R.E.F. sur les ruptures de contrats d'apprentissage et notamment le processus de la rupture en cours de formation.

Cécile Revedon Grady de l'Observatoire des Métiers à Marseille :

Donc, c'est l'O.R.E.F. P.A.C.A.

On a mené une enquête, un suivi de cohortes sur 1.000 apprentis, alors entrés en 2000. Et nous, ce qu'on avait remarqué, c'est que dans les poursuites d'études, il y avait énormément d'apprentis, qui, en fait, poursuivaient des études, mais sur le même niveau de diplôme, c'est-à-dire notamment en mécanique, qui faisaient une première option, et ensuite, refaisaient un diplôme d'apprentissage dans une autre option. Est-ce que ça, c'est quelque chose que vous pouvez voir avec votre enquête ?

Sébastien Durier :

Alors, ça n'a pas été fait par spécialités, mais c'était ce qui correspondait à la première courbe dans le premier graphique, donc les poursuites niveau V vers niveau V.

Mais effectivement, il faudra décliner par spécialités, pour pouvoir détecter ce genre de choses.

Participant :

Mais on n'entend pas sa question, il s'agit du rapport d'enquêtes apprentissage-entreprises.

Sébastien Durier :

En fait, c'est un peu comme les questions liées au rapport à l'entrepreneur. En fait, on ne les a pas dans l'enquête 51, et on ne les aura pas. Je pense que des analyses plus fines doivent être faites à partir d'enquêtes très spécifiques sur l'apprentissage qui auraient été conçues pour ça. Avec l'enquête 51, on peut fournir un certain nombre d'informations, notamment des données de cadrage sur les poursuites, mais elle ne permet pas d'analyser finement le processus lui-même. Des enquêtes spécifiques soit qualitatives soit quantitatives sont nécessaires pour répondre à ce genre de questions.

Daniel Vitry :

Oui, Daniel Vitry. Est-ce que l'enquête permet de savoir si on a des cas de zapping, c'est-à-dire d'élèves qui ont quitté l'enseignement traditionnel, qui sont partis dans une voie d'apprentissage, et qui reviennent, après quelques franchissements de diplômes, vers les voies traditionnelles ? Ou est-ce qu'au contraire, l'apprentissage est un billet sans retour ? Autrement dit, une fois que vous avez pris la voie de l'apprentissage, vous resterez dans la voie de l'apprentissage.

Sébastien Durier :

Non, c'est pour l'instant le point aveugle de l'enquête 51, et surtout des taux de poursuite que j'ai présentés aujourd'hui, où n'étaient pas pris en compte les taux de poursuite vers autre chose que l'apprentissage. Il y a de fortes chances qu'elles soient assez marginales. Mais cela mériterait effectivement d'être étudié.

Merci.

L'apprentissage : une voie de formation alternative ?

Qui choisit l'apprentissage ?

Gilles Moreau
Maître de conférence à l'université de Nantes

Gilles Moreau :

« Qui choisit l'apprentissage ? » C'est effectivement le titre de mon exposé.

Ce titre avait été décidé cet été, lorsqu'on avait réfléchi à la journée avec les organisateurs. Quand je me suis mis à travailler sur cet exposé, je me suis dit : « oh là ! Est-ce que je n'ai pas fait une bêtise ? Est-ce que j'ai bien choisi mon titre en proposant « Qui choisit l'apprentissage ? » Parce que pour le sociologue, le terme : « choix » pose bien évidemment un problème ; un intervenant l'a dit un petit peu tout à l'heure. Les choix du point de vue sociologique, sont des choix relatifs, sont des choix par défaut.

Il faudra donc entendre ici cette notion du choix comme choix relatif, pas comme choix absolu, choix du jeune bien évidemment. Mais ça voudra dire qu'il faudra s'interroger également sur ceux qui ne font pas « le choix » de l'apprentissage.

En même temps, si l'usage du mot « choix » est un peu problématique, j'ai trouvé, en y réfléchissant, que mon titre avait néanmoins beaucoup d'avantages. Parce qu'à la question : « Qui choisit l'apprentissage ? » On peut répondre de plusieurs façons.

Il y a bien sûr : qui choisit ? Du point de vue des entreprises ou des branches professionnelles, de développer plutôt l'apprentissage et de recruter plutôt des apprentis, ou plutôt d'accueillir des stagiaires, de LP par exemple.

Ce n'est pas spécialement un de mes domaines de compétences ; je vais donc le laisser à mon collègue Jean-Jacques Arrighi qui en parlera tout à l'heure, et aux intervenants de cet après-midi, je crois qui pourront mieux se prononcer là-dessus. Donc, j'ai écarté cette première réponse possible à ma question : « Qui choisit l'apprentissage ? ».

Deuxième réponse possible : « Qui choisit l'apprentissage du point de vue des acteurs publics ? syndicats, régions, -on en a parlé beaucoup-, l'Etat lui-même ou le ministère de l'EN ; c'est-à-dire « Qui choisit ? » au sens de : « Qui privilégie, enfin qui encourage plutôt l'apprentissage ? »

Ca, je l'ai retenu. Et ce sera plutôt la première partie de mon exposé ; ensuite, « Qui choisit l'apprentissage ? », du point de vue des jeunes, c'est l'autre aspect, et ce sera la deuxième partie de mon exposé, qui, je m'en excuse, reprendra certains propos que j'ai tenus dans une journée similaire l'an dernier, sur la formation et l'emploi.

Première question : « Qui choisit (au sens de qui soutient) l'apprentissage parmi les acteurs publics ? »

Pour répondre à cette question, je vais développer deux idées : la première, c'est qu'il existe ce que j'appelle « des sous-sols éducatifs » ; je vais essayer de vous expliquer ça.

Et la seconde idée, c'est que les frontières entre les partisans et les opposants à l'apprentissage ne sont pas stables historiquement ; j'essaierai de vous montrer notamment que l'Etat a effectué au cours des trente dernières années un revirement important sur ce point-là.

Premier élément : il existe des sous-sols éducatifs. Autrement dit, comment comprendre l'action des acteurs publics, le rôle des politiques régionales, ce que les régions développent, etc..

C'est vrai qu'il existe des politiques régionales. Mais je crois qu'il faut être un petit peu prudent là-dessus : je suis persuadé que les acteurs publics ne font pas tout. Enfin, en tous les cas, c'est l'hypothèse que j'essaie d'approfondir ... partant du principe qu'il existe ce que j'appelle « des sous-sols éducatifs » faisant référence aux sous-sols historiques de Braudel.

Comment essayer de démontrer ça ? Des chiffres ont été présentés tout à l'heure sur les régions, mais un peu rapidement. Or quand on creuse le constat, le résultat est intéressant. Je me suis amusé à regarder deux indicateurs : le poids de la formation professionnelle initiale, c'est-à-dire de l'apprentissage (de niveau V et IV) et les lycées professionnels réunis ensemble, dans l'ensemble de la formation secondaire (post collège). Et j'ai pris un deuxième indicateur dans la formation professionnelle initiale ainsi définie : le poids de l'apprentissage.

Et quand on combine ces deux indicateurs, on obtient quatre profils de régions ou d'académies ; quatre configurations professionnelles, c'est comme ça que je les appelle :

1) Des régions où la formation professionnelle initiale est forte, plus que la moyenne, et où c'est l'apprentissage qui domine, en tous les cas, qui a un poids lui aussi supérieur à la moyenne. Ce profil est typique de l'Académie de Nantes, Strasbourg, Poitiers, ou encore Orléans-Tours. Ces académies sont connues pour leur tradition d'apprentissage, mais dans un cadre éducatif où la formation professionnelle initiale (LP et apprentissage) est très développée.

2) Deuxième profil : des formations professionnelles fortes, mais essentiellement, ou plutôt par voie scolaire. Ce schéma est traditionnellement celui du Nord de la France, c'est-à-dire, on l'a vu d'ailleurs sur la carte tout à l'heure : Lille, Amiens, Metz, Nancy, Reims, etc.

3) Troisième profil : secondaire général et technologique fort : donc, c'est plutôt cette voie-là qui est supérieure à la moyenne. Mais lorsqu'il y a du professionnel, l'apprentissage est plutôt développé. C'est le cas de Paris, Nice et la Corse.

4) Le quatrième et dernier profil : secondaire général et technique fort, effectivement, par rapport à la formation professionnelle initiale. Mais dans la formation professionnelle, c'est plutôt le L.P. qui est développé. Et là, c'est le cas de Créteil-Versailles ou encore de Lyon.

Or, ce constat, que moi j'avais fait en 99 — et qu'on a retrouvé un petit peu sur le tableau qui était présenté tout à l'heure —, je l'ai fait aussi en 1985 : on avait exactement la même configuration de répartition des académies. Et si on connaît un petit peu certains travaux plus anciens, (et notamment je pense au livre de Browaeyts et Chatelain qui s'appelle : « La France du Travail » qui a été publié en 1962), où il abordait déjà ces questions des différents types de formations professionnelles, on y observe un découpage qui était relativement similaire, notamment en ce qui concerne le recours plus fréquent à l'apprentissage dans les académies de Nantes, Poitiers, Orléans-Tours et Strasbourg, et le recours plus fréquent aux C.E.T. à l'époque et aux écoles d'entreprises qui était le Nord de la France. Je crois donc qu'il existe des sous-sols éducatifs. Ce que je veux dire par-là, ce sont des systèmes de valeurs, des pensées éducatives, que portent les territoires. Donc, les gens qui vivent sur ces territoires, qui sont liés à la structure sociale, qui sont liés à la densité, la taille des entreprises, à l'offre scolaire, qui sont liés peut-être aussi à l'image sociale du patron, ce qui fait qu'effectivement, il y a des espèces de traditions, soit du choix de l'apprentissage, soit du choix de l'école professionnelle, qui sont fortement ancrées.

Je ne dis pas que ça contre les politiques régionales, mais je dis que les politiques régionales s'inscrivent dans ces territoires-là ; et elles ne peuvent pas les gommer complètement d'un coup de balai.

Je voulais dire cela préalablement, parce que je crois qu'il ne faut pas sur dimensionner le poids des acteurs locaux, en l'occurrence ici les régions, au regard de ces sous-sols éducatifs. Et d'ailleurs, on l'a bien vu tout à l'heure : c'est ce qui donne sens aux taux de pénétration de l'apprentissage variables suivant les régions ou les académies. C'est ce qui fait qu'on a aussi une grande diversité des niveaux de formations : Ile-de-France, Lyon, Haute Normandie, c'est de l'apprentissage du haut ; Pays de la Loire, c'est typiquement du niveau IV, Normandie, c'est plutôt du niveau V. Là, on a des éléments - Pascale Pollet l'a dit tout à l'heure - qui encadrent profondément l'action publique.

Voilà le premier point que je voulais développer : les acteurs régionaux soutiennent l'apprentissage, mais ils ont en face d'eux les sous-sols éducatifs relativement résistants.

Deuxième idée : le choix de l'apprentissage par les acteurs publics est variable historiquement.

Je ne veux pas refaire ici toute l'histoire du rapport entre la voie scolaire et la voie par apprentissage ; mais je constate que deux courants d'idées s'opposent au XXème siècle pour former les jeunes aux métiers d'ouvriers et d'employés. Ces courants d'idées se sont cristallisés à la fin du XIXème siècle : d'un côté le courant professionnaliste et de l'autre le courant scolariste. Les contours de ces deux courants d'idées ne sont pourtant pas nécessairement stables.

Contrairement à une idée qu'on présente souvent, qui veut que s'opposent sur ce thème la gauche et la droite, les Républicains et les Blancs d'hier, ou encore le Patronat et l'Ecole, (des choses que j'ai pu dire d'ailleurs), la réalité me semble aujourd'hui un petit peu plus complexe, même si structurellement il y a ces cadres généraux.

On a en effet des exemples où la gauche a soutenu des mesures favorables à l'idée professionnaliste via l'apprentissage. Ce sont notamment les mesures Cresson en 92, (on en a parlé tout à l'heure), qui

décidaient de revaloriser le salaire des apprentis, d'ouvrir l'apprentissage vers les diplômés d'ingénieurs.

On sait aussi que les syndicats patronaux n'ont pas toujours eu les mêmes attitudes vis-à-vis de ce problème : est-ce que c'est la voie scolaire qui doit primer, ou la voie de l'apprentissage en entreprise ? L'Union des Industries Métallurgiques et Minières par exemple, à la création des Centres d'Apprentissages en 1945, donc les ancêtres des C.E.T. et des L.P., a clairement soutenu l'apprentissage scolarisé, dans les années 1950-1960. Alors qu'actuellement, au regard en tous les cas de leur communication, c'est très nettement l'apprentissage en entreprise que l'Union des Industries Métallurgiques et Minières soutient.

Dans ces frontières qui changent historiquement, l'Etat me semble avoir fait un basculement assez important au cours des dernières années.

Si on regarde l'attitude de l'Etat, on observe trois étapes par rapport à l'apprentissage en entreprise, trois étapes très nettes :

1) période 1945-1970 : soutien à la scolarisation de l'apprentissage et donc vision scolairiste de la formation professionnelle initiale. Ce sont les Centres d'Apprentissage, ce sont les C.E.T., c'est la politique gaullienne de l'époque. Lorsqu'on regarde (c'est Antoine Prost, l'historien qui raconte ça), les discours des experts de la Planification dans les années 1960, sur l'apprentissage en entreprise, c'est assez édifiant. Je cite : « une survivance honteuse » « qui est condamnée, et qu'on doit supprimer, au nom du progrès économique et technique. » (je cite encore) La Planification à l'époque condamne très nettement l'apprentissage en entreprise. C'est une première étape dans la politique de l'Etat : primat de la scolarisation.

2) Période 1970-1990 : l'Etat développe une logique de rééquilibrage. Ce sont la loi de 1971, on en a parlé tout à l'heure, et la loi de 1987, qui pour moi, vont ensemble. La loi de 1971 pose que l'apprentissage en entreprise sera une forme normale d'éducation professionnelle, (je cite la loi) ; on considère l'apprentissage comme l'équivalent des C.E.T., en termes de légitimité. La loi de 1987, quant à elle, va ouvrir l'apprentissage à l'ensemble des diplômés, comme le LP notamment.

Autrement dit, on dit : on fait renaître la filière apprentissage en entreprise, et puis on dit : « les voies, scolaires ou salariées, sont équivalentes ». C'est la politique des années 1970-1990.

3) Depuis les années 2000, il me semble que, très nettement, l'Etat a pris le parti de promouvoir davantage l'apprentissage en entreprise ; et de mon point de vue je trouve qu'il laisse à l'abandon les lycées professionnels. Il suffit de regarder les réformes, il suffit de regarder les mesures de soutiens financiers, il suffit de regarder la communication, et, bien sûr, la politique du Ministère de l'Education Nationale, qui, lui-même, décide d'investir dans l'apprentissage public. C'est toute la politique de Gilles de Robien actuellement alors que jusque là le MEN se désintéressait largement de l'apprentissage

Pire ou mieux, (je ne sais pas comment dire), la situation est telle aujourd'hui que l'apprentissage en entreprise est convoqué dès qu'il y a le moindre problème social : vous avez des émeutes dans les banlieues ? On vous sort l'apprentissage à 14 ans. Vous avez un mouvement anti-C.P.E. ? On fait une Commission qui va décider qu'il faut faire de l'apprentissage dans le supérieur. Est-ce sérieux ?

Voilà quelques réflexions que je voulais faire, sur le choix de l'apprentissage, du point de vue des acteurs publics et de l'action publique.

Deuxième aspect qui est bien sûr important : le choix de l'apprentissage, mais cette fois-ci du point de vue des jeunes.

Je vais essayer d'aller rapidement, parce que certains de mes résultats ont été confirmés par des propos qui ont été dits là. Quatre points tout d'abord :

1) D'abord, sur les milieux sociaux, effectivement, le niveau V, le niveau IV, on a prévalence du milieu populaire dans l'apprentissage en entreprise, avec une surreprésentation aussi des enfants d'artisans commerçants, il ne faut pas les oublier.

Par contre, effectivement, plus on monte dans la hiérarchie des diplômés de l'apprentissage en entreprise, plus la part des enfants d'ouvriers décroît, et plus la part des enfants de professions intermédiaires ou de cadres supérieurs s'accroît. C'est de ce que j'ai appelé « le plafond de verre ». Les résultats qui ont été présentés sur les poursuites confirment qu'il est toujours un peu là, ce plafond de verre. D'un côté le niveau V et niveau IV, qui font effectivement un marché commun qui

fonctionne assez bien, et l'apprentissage du supérieur, qui est plutôt séparé de l'apprentissage « du bas ». A mon sens, il n'y a pas de filière apprentissage actuellement qui fonctionne.

2) L'effet de ce que j'ai appelé : « la scolarisation de l'apprentissage salarié » ; l'expression peut paraître paradoxale. Mais elle est confirmée par la présentation qui vient d'être faite où effectivement, plus l'apprenti est jeune, plus il poursuit. Cela veut dire quoi ? Plus il a une meilleure trajectoire, plus il a un meilleur niveau scolaire, plus il poursuit. En conséquence, non, l'apprentissage comme alternance ne me semble pas être nécessairement une pédagogie alternative.

3) En ce qui concerne le profil des apprentis, je retrouve des choses que Sylvie Lemaire avait montrées dans ses panels : origines plus souvent rurales ; des apprentis qui ont eu plus souvent des difficultés au primaire, même si ça s'atténue suivant les générations ; et surtout, les parents des apprentis qui accordent, notamment au niveau V et IV, moins d'importance à l'idée de faire des études longues. Le rapport parental aux études longues est plus négatif chez les parents de futurs apprentis en entreprise que chez les parents de futurs élèves de lycée professionnel.

4) les jeunes qui ne choisissent pas l'apprentissage : dans le sens, qui sont sous-représentés dans l'apprentissage.

Là encore, les faits commencent à être reconnus, donc, je ne veux pas développer longuement. L'apprentissage est plutôt blanc : sous-représentation des enfants d'origine immigrée. Alors, moi, je n'ai pas fait de modèle économique pour le montrer, comme on l'a dit tout à l'heure, mais je confirme : il suffit d'aller dans les C.F.A.. On le voit bien, au regard du bassin de recrutement, ces jeunes-là sont plutôt absents. Il y a deux hypothèses pour l'expliquer : ségrégation à l'embauche. Il n'y a pas de raison que ce qu'on trouve sur le marché du travail ne se retrouve pas sur le marché de l'apprentissage. Mais il ne faut pas écarter une seconde hypothèse : la migration est une mobilité, une mobilité géographique mais qui a souvent vocation de mobilité sociale. Donc, les parents immigrés croient plus fortement en l'école et à la formation générale pour cette mobilité. Donc, ils résistent d'une part à des orientations vers le professionnel, et sans doute encore plus vers l'apprentissage, qui ne leur paraît pas correspondre à ce projet.

Autre sous-représentation : les filles, dont la proportion dans l'apprentissage ne bouge pas. (autour de 30 %) ; avec un paradoxe que je rappelle : les filles sont sur sélectionnées à l'entrée, (plus nombreuses à se présenter, moins de spécialités ; leur niveau scolaire d'entrée est supérieur à celui des garçons pour un niveau V par exemple et sous-insérées à la sortie (puisqu'elles se présentent sur les segments féminins du marché du travail, là où effectivement, il y a plus de temps partiel, il y a plus de difficultés et un taux de chômage plus élevé).

Donc, l'apprentissage reste un dispositif qui a peut-être des vertus, on les a soulignées, et moi aussi j'en ai observé. Mais ce sont des vertus je dirai qui servent plus le genre masculin que le genre féminin, plus la population « d'origine » que les enfants d'immigrés.

Dernier point, si je peux prendre encore un petit peu de temps, ce que j'appelle « les modes d'adhésion à l'apprentissage ».

Dans mes enquêtes, j'ai essayé de répondre à cette question : « Qu'est-ce qui fait qu'un jeune aujourd'hui se tourne vers l'apprentissage ? » et je l'ai fait notamment en essayant de voir ce que les jeunes portaient dans leur tête. C'est-à-dire les systèmes de valeurs, les systèmes de pensées qui font qu'un jeune justifie son orientation vers l'apprentissage ?

Je l'ai fait à partir d'enquêtes de terrain et notamment d'entretiens, menés essentiellement dans les Pays de la Loire, et je l'ai fait avec une hypothèse centrale : pour qu'un jeune choisisse un apprentissage, se tourne vers l'apprentissage, il faut qu'il trouve dans ce que j'appelle : « son ethos de classe » c'est-à-dire son histoire individuelle et collective, scolaire et sociale, il faut qu'il trouve donc dans cet écho de classe les moyens de se réapproprier l'apprentissage, c'est-à-dire de valoriser un dispositif, qui, longtemps, au moins jusque dans les années 1980, voire fin des années 1980, a été disqualifié socialement, étant plutôt vécu négativement, par rapport au mouvement massif d'accroissement de scolarisation qui s'observe dans la société.

Donc, à partir de cette hypothèse de travail et du travail d'enquête et de terrain, j'ai identifié trois modes d'entrée dans l'apprentissage. Trois systèmes de valeurs, si vous voulez, qui justifient et légitiment aux yeux des apprentis, le choix de l'apprentissage.

Ces trois modes de choix de l'apprentissage sont les suivants :

1) la pré-socialisation (ou socialisation) dans une famille d'indépendants.

2) l'anti-intellectualisme populaire

3) la ré appropriation du modèle Lycéen, cette troisième forme d'adhésion à l'apprentissage semblant être nouvelle, et expliquerait l'accroissement quantitatif du nombre d'apprentis et la revalorisation de l'image de l'apprenti.

Je vais développer rapidement ces trois profils pour les expliquer, parce que mes expressions sont peut-être, dites comme ça, générales ou obscures.

1) Première forme d'entrée à l'apprentissage, premier modèle d'adhésion à l'apprentissage : la socialisation dans une famille d'indépendants... Enfants d'artisans, enfants de commerçants, dans une moindre mesure d'agriculteurs. Cela ne vous surprendra pas, ce n'est pas difficile à comprendre. Le milieu indépendant favorise un rapport positif à ce mode de formation, souvent parce que les parents ont fait un apprentissage ; un habitus favorable, dira-t-on en sociologie, qui fait d'ailleurs que les enfants d'artisans et de commerçants sont ceux qui ont les meilleurs critères de trajectoires dans l'apprentissage, c'est-à-dire que se sont ceux qui mettent le moins de temps à trouver un maître d'apprentissage, (et pour cause, le capital familial se mobilise facilement) ; ceux qui ont le moins de ruptures de contrats, ils sont familiarisés à ce type de formation ; ceux qui réussissent le mieux aux examens ; ceux qui ont le plus fort taux de poursuite, et notamment du niveau V vers le niveau IV ... Autrement dit, ils sont dans l'apprentissage comme des poissons dans l'eau. Je dis toujours que l'apprentissage est aux enfants d'indépendants ce que l'école est aux enfants d'enseignants, et une proximité d'habitus qui favorise leur réussite. Sociologiquement, ça s'explique tout à fait.

2) Deuxième modèle : l'anti-intellectualisme populaire.

Cette expression un peu large recouvre tout un ensemble de comportements dans le rapport à l'école, dans le rapport au fait d'apprendre.

C'est, d'une part, ce que j'appelle un désamour scolaire. Je dis : désamour, pour ne pas dire : échec scolaire. Parce que ce n'est pas systématiquement un échec scolaire. Disons c'est une espèce de regard oblique sur l'école. C'est une dévalorisation de la théorie, au profit de la pratique. Je me rappelle un apprenti qui me racontait l'histoire de la carotte. Alors, il me disait : « c'est beau dans les livres, la carotte, quand tu apprends dans les livres, elle est bien dessinée, pour la râper..... et tout. Mais alors, quand tu as une carotte en vrai, elle est toute tordue, comment fais-tu ? Ça ne marche pas ». Voilà. C'est ce type de discours récurrent. Et puis, ces apprentis survalorisent l'expérience dans le sens où c'est une réhabilitation de soi, qu'on ne croit plus pouvoir trouver à l'école.

C'est tout cet ensemble que j'appelle « l'anti-intellectualisme populaire ». Ce sont des discours récurrents contre le travail assis, pour le travail où l'on bouge, où l'on est au grand air. Vous connaissez. Bien sûr, c'est quelque chose qu'on peut retrouver en lycée professionnel également, mais qui est très présent, notamment au niveau V. Et ceux qui au niveau V adhèrent à cette vision du monde, ne vont pas poursuivre, ou chercher à poursuivre. Le même rapport à la théorie justifie leur choix de ne pas poursuivre.

3) Enfin, le troisième et dernier modèle, (et je vais terminer là-dessus), c'est le modèle que j'appelle : « de la ré appropriation du modèle lycéen ».

Pour comprendre ce nouveau mode d'adhésion à l'apprentissage, il faut bien voir que dans les années 1970-1980, on assiste à une transformation profonde en France de ce que c'est qu'être jeune. On a d'une part ce que François Dubet a appelé « une privatisation de la vie juvénile », c'est-à-dire que le jeune revendique et obtient le droit à une vie privée au sein de la vie familiale ; c'est la piaule, où les parents doivent frapper avant d'entrer, que le jeune décoore comme il veut, c'était la mobylette hier, le booster aujourd'hui, et bien sûr, le téléphone portable qui permet d'avoir sa sociabilité personnelle sans passer notamment par le téléphone familial, donc... vie privée juvénile et d'autre part allongement de la jeunesse : scolarisation, réformes 1959-1975-1985 Chevènement, etc., qui ont conduit à l'imposition comme norme du modèle lycéen ; c'est-à-dire du jeune, lycéen ou étudiant, jeune consommateur, qui est en formation dans la semaine, et qui a des week-ends ludiques et de sociabilité, où il s'éclate...

L'imposition de ce modèle comme norme dans la société met une partie des jeunes, ceux de milieux populaires notamment, en porte-à-faux. Pourquoi ? Parce qu'ils se retrouvent emmenés par cette politique d'allongement des scolarités, des 80 % au BAC notamment, et se retrouvent pris dans le système scolaire, sans grand espoir de réussite scolaire, et ils constituent ce que mon collègue Stéphane Beaud appelle : « les malgré-nous scolaires ». C'est-à-dire qu'emmenés à l'école un peu malgré eux, ils sont maintenus dans le système scolaire et dans une situation relative de paupérisation; c'est-à-dire qu'en même temps qu'ils sont lycéens, leurs parents, (comme ce sont des

milieux souvent plus pauvres), n'arrivent pas à assurer le niveau de vie du modèle lycéen qui domine dans les lycées dans lesquels ils sont. Ils sont pris dans cette situation de porte-à-faux, d'autant plus que cette situation d'allongement de la scolarité est un peu contraire aux traditions d'émancipation et d'autonomie du jeune encore vivaces en milieu populaire.

Or, l'apprentissage leur permet de résoudre cette contradiction ; le salaire même minime, (qui peut correspondre à l'argent de poche d'autres lycéens ou étudiants), l'autonomie de logement parfois nécessaire en niveau IV, ou même éventuellement en B.T.S., leur permet de résoudre cette contradiction de façon légitime. C'est-à-dire qu'ils se forment et qu'ils préparent un diplôme. Ce n'est pas de la déscolarisation brute.

Autrement dit, le statut d'apprenti permet à ces jeunes, de prolonger leur jeunesse tout en se soustrayant aux impératifs scolaires, (où ils étaient trop malheureux), tout en accédant aux attributs, notamment de la consommation et de loisirs du modèle dominant de la jeunesse lycéenne ; ils le font, par ailleurs, en continuité avec le modèle traditionnel d'autonomie de la jeunesse populaire. C'est pour ça que je parle d'une forme de réappropriation, via le dispositif de l'apprentissage, du modèle lycéen. Cette vision du monde est typique des B.E.P. scolaires qui vont vers l'apprentissage en niveau IV. Et ce sont surtout des jeunes qui continuent d'avoir (même quand ils sont en apprentissage en entreprise), une sociabilité mixte, c'est-à-dire qu'ils ont des copains/copines qui sont à la fac, au lycée, en B.T.S, ou qui sont apprentis... Ils conservent donc une sociabilité mixte.

Il me semble que ce modèle explique les mécanismes de disqualification de certains métiers, notamment des métiers où il faut travailler le week-end ou travailler avec des horaires décalés, etc., en ce que ces métiers rencontrent, de façon contradictoire, ce modèle et cette sociabilité lycéenne ; et je crois que cette forme d'adhésion à l'apprentissage explique aussi la volonté de poursuivre dans l'apprentissage, pour essayer de maintenir cette espèce d'état d'apesanteur, pour mieux faire en quelque sorte sa jeunesse.

De ce point de vue, ce sont des apprentis qui quittent l'école, me semble-t-il, avant tout, pour mieux être lycéen, plus que pour attrait, pour les valeurs de l'entreprise. Merci.

Véronique Sandoval :

Du coup, je trouverai intéressant que vous poursuiviez sur les apprentis qui sont dans le supérieur, parce que, premièrement, ce ne sont pas les mêmes couches sociales.

Deuxièmement, comme vous l'avez dit, ça ne peut pas être un anti-intellectualisme.

Troisièmement, a priori, si ce sont plutôt des enfants de professions intermédiaires, et de cadres, ce n'est pas pour des questions de revenus.

Donc, ce qui serait intéressant, c'est de savoir quelles sont les motivations, ou est-ce que c'est un choix, d'abord ? Est-ce qu'ils avaient le choix ? Moi, je crois qu'ils avaient le choix, parce que ce que j'ai vu de certaines expériences de jeunes en C.F.A. dans le supérieur, c'est que ça demande beaucoup d'efforts, il faut déjà avoir passé le BAC, ils viennent du Lycée, ce ne sont pas des gens qui sont en échec scolaire. Donc, ils choisissent l'apprentissage dans le supérieur, et j'aimerais savoir pourquoi, et si ce ne serait pas une question d'encadrement in fine dans ses études, et dans sa vie scolaire, plutôt que de se retrouver tout seul à l'université éventuellement ? Enfin, j'aimerais bien savoir quelles sont ses motivations ? Si vous pouviez poursuivre vos études là-dessus, ce serait très intéressant.

Gilles Moreau :

J'ai des éléments de réponses sur les B.T.S. ; mais je suis en train de refaire des enquêtes actuellement. Avec les B.T.S. des années 1990, donc plutôt les premiers B.T.S... il y avait très nettement trois profils qui se distinguaient, qui ne faisaient pas un tiers chacun. Il y en avait un qui était plus gros, qui était plus central, c'est celui que j'appellerai : la culture technique. C'est-à-dire des bons lycéens qui ont fait un Bac Technologique.

Alors, je n'ai pas trop d'explications, pourquoi ? Si c'était parce qu'ils étaient refusés en B.T.S. scolaires, qu'ils choisissaient cette voie-là, là, je ne sais pas trop pourquoi, mais qui allaient dans l'apprentissage avec une culture technique, une formation technologique, et ils étaient assez critiques, d'ailleurs, sur la formation ; je dirais, assis sur leur expérience et culture technique, ils étaient assez méfiant sur comment ça se passait dans l'entreprise.

Ça, c'était un premier profil.

Le deuxième profil, c'est la bouée de sauvetage. Bouée de sauvetage de ceux qui ont été en fac, ou même en I.U.T., en B.T.S. par la voie scolaire, qui ont perdu pied, etc. ; et c'est là qu'on trouve le plus

de classes supérieures, qui mobilisent en fin de compte cette forme-là, pour essayer de trouver une issue à une inadaptation au supérieur classique. Eux sont très peu critiques sur ce qui se passe dans l'entreprise, sur leur formation. Je veux dire c'est vraiment tellement la bouée de sauvetage que tout est bien, tout baigne, etc.

Et il y a un troisième petit courant, qui tournait plutôt autour de 15 % à peu près de mes cohortes, (parce que c'étaient les suivis de cohortes qui me permettaient de voir ça bien sûr), qui est un peu contradictoire avec le plafond de verre, c'étaient des plus âgés, qui avaient souvent commencé en niveau V, et qui avaient tiré l'apprentissage jusqu'au bout, jusqu'au B.T.S., qui étaient vraiment la logique de la promotion sociale. mais ils étaient au bout de leur effort. S'ils échouaient à l'examen, ils me disaient qu'ils ne voulaient pas redoubler. Et là, c'était vraiment une petite voie de promotion sociale par l'apprentissage.

Cela ne répond pas complètement à la question, mais ça donne l'idée que de toute façon, même à ce niveau-là, on va trouver une diversité des profils et des manières d'y aller, d'une part, et d'y être d'autre part. Parce suivant le profil le rapport à l'apprentissage est vraiment différencié : « culture technique », on est critique sur ce qui se passe dans l'entreprise ; « bouée de sauvetage », on est tellement content qu'on est en aucun cas critique sur ce qui se passe, la manière d'y être, et peut-être effectivement les formes de valeurs.

Mais j'ai des nouvelles enquêtes qui se mettent en place et je pourrais peut-être vous répondre dans quelques années.

Jérôme Pech, Région Ile-de-France :

Dans, toujours ce que vous avez décelé, qui relevait de l'adhésion à l'apprentissage, est-ce que vous avez relevé des stratégies d'insertion, qui poussaient les jeunes, qui amenaient les jeunes à choisir cette voie-là plutôt qu'une voie plus classique, d'insertion professionnelle à l'emploi ?

Gilles Moreau :

Non, il y a très peu de rationalisation anticipatrice du marché du travail au moins au niveau V et au niveau IV. Il y en a très peu. Par contre, ce que j'ai observé, en niveau IV et en niveau V, ce sont, je ne peux pas appeler ça « stratégies », des situations de déqualifications à la sortie, mais de déqualifications en partie assumées, notamment en niveau V.

En niveau V, les apprentis ont un rapport à la mobilité géographique très faible. Déjà dans la recherche de l'entreprise, on peut modifier son choix initial de métier, et préférer choisir en fin de compte une entreprise qui n'est pas loin, plutôt que le métier auquel on pensait au départ. Ces apprentis-là, en niveau V sont très liés à un territoire où ils ont une identité, une identité sociale, au café ou avec les copains ; et dans leur insertion également, ils peuvent accepter une déqualification, c'est-à-dire ne pas prendre un métier dans lequel ils ont été formés, ou être payé moins cher ou des choses comme ça, pour pouvoir rester localement.

C'est le cas des garçons notamment dans leur sociabilité de copains, de café, de foot etc. C'est le cas des filles, qui dans l'insertion sont aussi alors « coincées », (ce n'est pas la bonne expression) ; mais qui sont, beaucoup plus que les garçons, dans des relations conjugales ; parce que vous savez que la particularité des formations des couples, c'est l'homme plus âgé que les femmes. Donc, à âge égal, je dirai, les femmes sont probablement plus dans un couple que les hommes. Et du coup, l'insertion des filles, non seulement elle est rendue difficile par l'état du marché du travail féminin ; mais en plus, leur mobilité géographique est souvent compliquée du fait de la vie en couple (les enquêtes d'insertion ont du mal à le saisir ça, mais cela me semble être un enjeu important).

Donc, je n'ai pas vu de rationalisation anticipatrice. Et sur le marché du travail, on n'est pas nécessairement aussi rationnel qu'on devrait l'être, si tant est que le critère de vie, c'est l'emploi et le meilleur salaire, je veux dire.

Chantal Tambour, Académie de Caen :

Vous avez présenté tout à l'heure dans l'évolution historique de l'apprentissage, (et cela a été également présenté ce matin) des périodes distinctes ; en particulier la période 70-90, vous avez parlé d'une logique de rééquilibrage ; on pourrait même dire que, c'est une période pendant laquelle l'apprentissage a un petit peu gagné ses lettres de noblesse, avec tout un travail autour de la pédagogie de l'alternance, autour de la liaison entre l'entreprise et le C.F.A., ce qui a permis de présenter l'apprentissage comme une véritable voie de la formation initiale.

Depuis les années 2000, ces dernières années, c'est plutôt le thème de l'insertion qui est mis en avant ; en ce qui concerne l'apprentissage, les dernières mesures sur l'apprentissage sont présentées dans un ministère bien particulier, avec certes des accompagnements qualitatifs. Mais ce ne sont pas ceux qui sont peut-être mis en avant actuellement. N'y a-t-il pas un risque pour l'apprentissage lui-même dans cette évolution, c'est-à-dire le risque que l'apprentissage ne soit plus réellement une voie de formation initiale, mais devienne plutôt une voie qui privilégie l'insertion, peut-être aux dépens de cet aspect « formation de l'individu ».

Gilles Moreau :

Oui, je suis tout à fait d'accord avec vous. 1970 à 1990, c'est la période au sens strict où l'apprentissage bascule de la formation pratique à l'alternance. C'est vraiment là où on construit l'idée d'alternance, là où avant, c'était une formation pratique.

Il faut quand même noter que c'est une période où l'apprentissage voit aussi apparaître des concurrents : c'est-à-dire des formations par alternance qui peuvent être diplômantes, (le contrat de qualification en a été une figure pendant très longtemps). Et un peu paradoxalement, ces concurrents (qui auraient pu en fin de compte apporter atteinte à l'apprentissage ou le mettre en difficultés), ont plutôt, à mon sens, servi l'apprentissage, dans le sens où il a été aussi emporté par ce processus de mise en avant de la pédagogie de l'alternance ; et en même temps, je crois que l'apprentissage s'est un petit peu délesté sur les autres dispositifs d'alternance d'une population encore plus en difficultés qu'il ne souhaitait pas nécessairement toujours avoir. Aussi je crois que le risque pour l'apprentissage aujourd'hui, il est double : je suis tout à fait d'accord avec votre analyse, on bascule d'une question pédagogique, l'alternance au primat de l'insertion, devenu unique critère d'évaluation d'un dispositif, ce que je trouve très inquiétant. Y compris parce qu'il ne faut pas oublier que normalement une formation a pour rôle de former un citoyen aussi, ça, il ne faut pas l'oublier. Mais je crois que les dangers actuels pour l'apprentissage en entreprise, sont surtout : premièrement, il y a toujours une tentation de le tirer vers la formation continue. Il y a tout un ensemble de mesures qui tendent à le tirer vers la formation continue. Alors, il faut savoir : est-ce que c'est une formation initiale, est-ce que c'est une formation continue ? Il faut, je crois, répondre à ça.

Mais le plus gros risque auquel est exposé l'apprentissage, c'est d'être tiré vers le haut. Il est massivement tiré vers le haut. Il est tiré vers le haut, on valorise les formations supérieures au Bac, les chiffres même, on l'a vu tout à l'heure, le montrent. Moi, je dis : « il faut faire attention. Il ne faut pas recommencer la politique des 80 % au Bac, je suis désolé ; la politique des 80 % au Bac, il y a très peu de sociologues qui se sont mis en colère, mais il y en a quelques-uns, dont notamment Lucie Tanguy, qui ont dit : « Mais qu'est-ce qu'on fait, quand on fait ça aux vingt autres % ? »

Alors, faisons attention avec l'apprentissage, qui est un espace où on forme encore beaucoup de C.A.P. de niveau V. Ou alors, on le dit : « C'est fini, le niveau V, dans la société ; on estime qu'on en a plus besoin ». Mais ce mécanisme qui tire vers le haut, moi, m'inquiète beaucoup, par rapport à des gens qui sont sans doute les plus en difficultés sur le marché du travail.

Donc, je crois qu'il faut rester prudent là-dessus. Pour moi, le danger, pour l'apprentissage en entreprise, c'est ça. »

Véronique Sandoval :

Oui, à propos de : « Qui choisit l'apprentissage ? Vous avez, en particulier, pour les bas niveaux de qualifications et de formations, évoqué deux raisons qui font que certains jeunes ne choisissent pas l'apprentissage. Est-ce qu'on ne pourrait pas en ajouter une troisième qui est tout à fait réglementaire ? C'est que les élèves étrangers accueillis dans les lycées professionnels et qui gardent une nationalité étrangère ne peuvent pas signer un contrat d'apprentissage, première chose. Et deuxième chose, question liée à celle-là : puisque des contrats d'objectifs et de moyens ont été signés depuis un an, fixant un développement quantitatif de l'apprentissage, est-ce qu'on ne va pas voir s'accroître ces différences de typologies dans les bas niveaux, car je suis d'accord avec vous, (venant de l'Académie de Paris, pardon j'ai oublié de me présenter), je vois l'apprentissage tiré vers le haut. Est-ce qu'on ne va pas avoir des typologies plus marquées encore de publics dans les niveaux V ? »

Gilles Moreau :

Je suis d'accord avec vous. Il y a un risque, si on ne modifie pas cette histoire, si on tire trop l'apprentissage vers le haut, si la question des jeunes d'origine immigrée ne progresse pas dans l'apprentissage, si la question des filles ne progresse pas dans l'apprentissage, qu'est-ce qu'on fait ?

On transfère sur le L.P., le lycée professionnel, les populations les plus en difficultés, notamment du point de vue de l'insertion sur le marché du travail, les jeunes immigrés et les filles, qui sont sous-représentées dans l'apprentissage. Alors, après, on peut nous sortir les comparaisons de l'insertion. Oui mais les comparaisons de l'insertion entre les deux dispositifs, il faut être très prudent là-dessus, parce que les structures des populations sont profondément différentes.

Je crois qu'il est aussi de la responsabilité publique, (au sens large du terme, ce n'est pas une question de droite ou de gauche), de la responsabilité publique de se préoccuper aussi de ces populations qui sont, pour le moment, sous-représentées dans l'apprentissage, et pour lesquelles moi, je n'ai pas vu beaucoup de C.V. anonymes, je suis désolé, niveau V, niveau IV, c'est de la plaisanterie. Pour rentrer en apprentissage, ce n'est pas le C.V. anonyme qui va résoudre le problème de la sous-représentation des jeunes d'origine immigrée.

Alors, je n'ai pas nécessairement de solutions, mais je crois qu'il faut être vigilant et prudent sur ces questions-là, parce que sinon, on va vraiment faire des bêtises. Il ne faudrait pas que le lycée professionnel se trouve du coup, condamné à vraiment se retrouver avec toutes les populations en difficultés, et ce sera un effet d'entraînement. Il en a plus, il a des moins bons taux d'insertion, donc, il est mauvais, enfin voilà.

Le débat est ouvert, en tous les cas, il faut en débattre.

Cécile Revedon-Grady, O.R.E.F. PACA. :

Pour appuyer ce que vous disiez tout à l'heure, donc dans l'étude qu'on avait faite-nous, sur les corps d'apprentis, par rapport à la proximité du choix : « Pourquoi l'apprentissage en fait ? On avait noté deux proximités : une première proximité qui était : parce que c'est vraiment à côté de chez eux, et c'est une entreprise devant laquelle ils passent régulièrement ; et donc, ils vont aller là-bas, (parce que nous, on faisait surtout sur les niveaux V » ; donc, ils vont aller là-bas, parce qu'ils ont très peu de mobilité en fait ; que ce soit parce qu'ils n'ont pas envie de bouger de chez eux, ou parce qu'ils sont jeunes, et qu'ils n'ont pas de moyens de transport facilité. Donc, ça, c'était un premier point.

Et la deuxième proximité qu'on avait notée, c'était une proximité de connaissances. C'est-à-dire que c'est souvent une entreprise ou un artisan qu'ils connaissent par un lien ou un réseau familial. Et on avait noté ça, en fait, dans les déclarations des apprentis ; c'était vraiment ce qui incitait le choix de l'apprentissage, enfin de l'entreprise choisie pour l'apprentissage, c'étaient ces deux proximités-là.

Gilles Moreau :

Je peux poser une question sur la proximité de connaissances, c'était également vrai pour les filles et les garçons, ou y avait-il une différence ?

Cécile Revedon-Grady :

On n'a pas pu regarder la différence entre les filles et les garçons, parce que l'échantillon n'était pas assez gros, et, comme vous le disiez tout à l'heure, de toute façon, les filles sont plus dans la coiffure, et d'autres spécialités plus restreintes que les garçons. Donc, on n'a pas vraiment regardé la différence filles-garçons.

Pour autant, nous, dans la cohorte choisie, on avait peu de vies en couple, en fait, déjà à ce moment-là.

Donc, je pense qu'il ne devrait pas y avoir de différences, puisqu'ils sont chez les parents.

Gilles Moreau :

D'accord.

Cécile Revedon-Grady :

Mais ce serait à vérifier.

Louis-André Vallet, Centre National de la Recherche Scientifique :

Merci beaucoup de votre exposé.

Est-ce que vous pourriez, en quelques mots et à partir de vos enquêtes, peut-être éclairer ce qu'on sait aujourd'hui de la place de la famille sur cette question de : « Qui choisit l'apprentissage ? ». La place de la famille, la place du réseau familial, en partant peut-être d'une question très simple : choisir

l'apprentissage, c'est aussi trouver une entreprise. Alors, peut-être que dans certains cas, le C.F.A. propose, mais aussi, j'imagine que les familles doivent être actives ; or, les familles ne sont peut-être pas toutes logées à la même enseigne de ce point de vue-là, est-ce que vous pourriez en dire quelques mots ? ». Merci.

Gilles Moreau :

Votre hypothèse est juste. La très grande proximité de certaines familles avec le milieu de la petite entreprise, enfin, artisans, commerçants, là, il n'y a pas de problème, je l'ai dit.

Sinon, moi, ce que je m'aperçois, c'est deux choses : plus on monte dans les milieux sociaux, plus les classes moyennes et les classes supérieures ont plutôt tendance à essayer d'avoir recours à des institutions, à s'adresser aux C.F.A., aux Chambres Consulaires etc., pour qu'on les aide à trouver une entreprise pour leur enfant, ou alors, lorsque ce sont des systèmes de ce qu'on appelle : « d'apprentissage concerté », là, effectivement, c'est le C.F.A. qui sélectionne les apprentis. Parce qu'ils n'ont pas nécessairement des ressources locales, ou parce que culturellement, les classes moyennes ou les classes supérieures ont plus l'habitude de se tourner vers des institutions, dans le rapport à la gestion d'une institution, d'un dossier, des choses comme ça... Donc, elles ont tendance à contacter les C.F.A., les Chambres des Métiers, ou l'A.N.P.E. au moins, ou les missions locales par exemple. Dans les milieux populaires, c'est plutôt la débrouille. On mobilise le réseau.

Dans mes enquêtes en Pays de la Loire, j'avais la chance d'avoir deux suivis de cohortes. Un premier qui avait été fait sur une cohorte 88, je crois, et un deuxième sur une cohorte 96. Et la comparaison des deux montrait que les familles de milieux populaires avaient, dans la deuxième cohorte, moins de ressources, c'est-à-dire que les enfants, les apprentis, originaires de milieux populaires, trouvaient souvent moins par le réseau familial etc. ; autrement dit, que les réseaux mobilisables des familles populaires s'étaient appauvris au fur à mesure du temps. Je faisais l'hypothèse que c'était lié notamment au fait qu'elles étaient plus souvent au chômage, plus déstabilisées sur le marché du travail, ayant moins de réseaux de collègues de travail, de collègues d'autres entreprises mobilisées pour trouver des entreprises. Ça mériterait d'être repris tout ça. Mais les idées étaient là.

Christian Potier :

Alors, sur le rapport qu'il y a effectivement avec le Lycée Professionnel, je crois qu'effectivement, il faut qu'on soit extrêmement prudent, très vigilants, pour protéger nos modèles de lycées, qui sont quand même un élément tout à fait essentiel de l'école de la république, et l'apprentissage ne peut pas se développer sur quelque chose qui seraient des ruines. Ce serait complètement ridicule et contre-productif. Et donc, là, je crois qu'il y a un investissement pédagogique effectivement très fort à faire.

Par contre, lorsque vous avez présenté les différents modèles de : « qui va en apprentissage ? », vous êtes quand même très positif ; puisque dans vos modèles, vous parlez quand même assez peu de la carence scolaire, qui quand même conduit des gosses à quitter le système d'une manière qui n'est pas positive. Or, dans le développement dans la nouvelle enquête 51 numérisée, donc on va avoir quand même des suivis extrêmement précis des gosses ; et je crois qu'on aurait tout à fait intérêt à pointer justement ces sorties carencées, ces sorties qui sont négatives. Parce que lorsqu'on s'entretient avec des gosses qui veulent entrer en apprentissage, on voit quand même bien qu'il y a souvent de la souffrance, et que, on pourrait peut-être mieux préparer l'entrée en apprentissage, sans pour autant altérer la modernité du lycée, c'est-à-dire bien montrer qu'il y a plusieurs voies de formation, et ce sont bien les parcours qui différencient la vie des gosses. Et je veux dire que si ces vies-là sont investies de façon positive, je crois qu'on pourra gagner le pari en continuant de développer les lycées, y compris les lycées professionnels, et effectivement d'accompagner mieux l'apprentissage.

Gilles Moreau :

Je suis tout à fait d'accord avec vous.

Alors, c'est mon deuxième modèle, qui est l'anti-intellectualisme populaire, qui porte le plus des rapports négatifs à l'école effectivement.

Bon, quand on fait un exposé, on schématise toujours. Parce que c'est vrai que vous rappelez que la mise au travail dans l'apprentissage, c'est aussi une souffrance pour les jeunes. J'ai aussi plein de témoignages de la façon dont le corps souffre ; l'apprenti se retrouve un peu brutalement transformé ; effectivement, il y a un petit salaire qui va arriver, ça va, mais le corps, il souffre énormément. Les

coiffeuses, par exemple, qui vous racontent leur première semaine de boulot, c'est terrifiant, avec les chaussures, les pieds, les jambes...

Donc, le corps effectivement se façonne, et de façon assez violente.

Vous disiez que j'étais trop positif, mais je n'ai pas tout dit en vingt minutes.

Benoit Elouard, C.F.A. Bâtiment Nord-Pas-de-Calais :

Je voudrais relever quelque chose qui a été dit tout à l'heure et que vous avez fort bien expliqué dans votre ouvrage sur le monde apprenti, sur le principe d'autochtonie de nos apprentis, enfin des apprentis, par rapport au choix d'une entreprise.

Paradoxalement, est-ce que vous avez dans vos études pris en compte le fait que les apprentis (et j'en sais quelque chose), viennent de fort loin, pour venir au Centre de Formation ou au L.P. ? Comment analysez-vous, (ce sera ma première question), ce paradoxe ? Principe d'autochtonie pour l'entreprise, mais par contre, nombreux kilomètres, levé très tôt le matin, pour aller au Centre de Formation, sachant que, après, même si la notion de filière pour vous est restreinte : V, IV, et niveaux III, II et I éventuellement, sachant qu'une fois qu'ils se sont accrochés à un Centre de Formation ou à un L.P., ils ne le quittent plus. C'est-à-dire qu'ils attaquent ces sous-éléments, j'oserai dire, de filières.

Je rebondis sur ma deuxième question, cette notion de filière : aujourd'hui, elle est contingentée par les diplômes niveau V, IV, III, II, I, et ainsi de suite. Est-ce que dans vos études ou vos réflexions cette notion de filière, vous en avez donné une définition peut-être un peu plus large, en se rapprochant de la notion d'affiliation, et notamment d'affiliation à un métier ? Vous disiez tout à l'heure que l'apprentissage, le risque avec le Supérieur, c'est de quitter cet artisanat, bon voilà. La notion de métier a un fort sens, comment est-ce que vous l'intégrez et dépassez via ces filières, qui prendraient éventuellement un autre sens que celles contingentées par nos institutions ?

Gilles Moreau :

C'est très juste tout ça, mais je vais vous faire deux réponses prospectives.

J'ai un peu raté les histoires de territoires dans mes premiers suivis de cohortes notamment les informations sur où est l'entreprise ? Donc, j'ai travaillé sur des zones d'emplois, mais ce n'était pas suffisamment fin.

Alors, comme je suis en train de refaire des enquêtes, là, j'ai des ambitions beaucoup plus grandes, pour mieux mesurer effectivement ces déplacements. L'adresse des parents du jeune, l'adresse de l'entreprise, si on sait qu'il y a une proximité, et le C.F.A ; parce que l'autre fois, je n'avais pas assez intégré les C.F.A., donc, je ne peux pas répondre à votre première question, pour voir un petit peu comment ça se combine, et là, je voudrais faire plus de travail de cartographie, parce qu'il me semble que sur ces questions de formations professionnelles, les histoires de territoires, y compris de territoires pas seulement la région mais des micro territoires sont vraiment importants.

Et sur votre deuxième question, sur la filiation aux métiers, je vais vous faire aussi une réponse prédictive. Au début de mon travail sur l'apprentissage il y a dix ans, quand je présentais notamment des premiers résultats devant les Directeurs de C.F.A. des Pays de la Loire, j'avais régulièrement des Directeurs qui levaient la main, bien respectueux : « l'Université, il n'y avait pas de problème, oui, c'est très intéressant, Monsieur Moreau. Mais moi, dans mon C.F.A. ou dans ma branche, j'obtiens des résultats différents ».

Et alors, effectivement, c'est ce qui m'a conduit dans mes premières années d'analyses sur l'apprentissage, à faire l'hypothèse centrale que le statut d'apprenti transcendait les cultures de métiers. Hypothèse osée et abusive, je veux bien l'accorder, mais c'était mon hypothèse de travail, parce que, à force qu'on me renvoie des spécificités de métiers, j'avais l'impression qu'on tentait de disqualifier (socialement s'entend), des principes d'analyses que j'essayais de poser sur l'ensemble de l'apprentissage. Maintenant, j'ai bien conscience que j'ai été trop loin. D'où mon plaisir lorsque, suite à un appel à recherches, la D.E.S.C.O., qui n'est pas très loin d'ici, la D.E.S.C.O. a accepté un projet que j'ai fait de travail spécifique sur les mécaniciens. Où là, effectivement, je vais reprendre le contre-pied de ma posture initiale, pour m'arrêter sur un secteur professionnel, et pouvoir voir effectivement les questions que vous posez comme celle de la filiation aux métiers, que je ne pouvais pas voir vu ma posture d'analyse que j'avais développée dans un premier temps.

Donc, ce sont des réponses d'avenir... On se redonne rendez-vous dans dix ans, si vous voulez.

Benoit Elouard, C.F.A. Bâtiment Nord-Pas-de-Calais :

Pour vous répondre, Monsieur, un petit élément par rapport à l'enquête que nous avons faite. Nous, sur votre question de la proximité, pourquoi est-ce qu'ils choisissent plutôt une proximité à l'entreprise et moins une proximité au C.F.A. ?

En fait, nous, on a remarqué sur les niveaux V, on a regardé que ce sont des jeunes qui vont avoir choisi l'apprentissage plutôt par défaut, et qui, donc, mettent énormément de motivations, ils se tournent vraiment vers l'entreprise, en se disant : « Ça va être différent de l'école ».

Et donc, du coup, ils ont vraiment une proximité à l'entreprise, qui est supérieure à la proximité à l'école, c'est-à-dire au C.F.A. ou au lycée professionnel ; en fait, ils se disent : « C'est plus important pour moi d'être proche de l'entreprise, pour ne pas arriver en retard, etc, pour vraiment rentrer dans le métier », plutôt que d'être près de l'école, ce qui finalement, les intéresse moins.

Après, ça ne veut pas dire que, au cours de leur apprentissage, ils ne vont pas changer d'avis, c'est-à-dire d'abord, l'idée idyllique qu'ils avaient de l'entreprise parfois va tomber ; ça, c'est une première chose, même si, ensuite, ils vont construire un projet professionnel qui sera plus sérieux que ce qu'ils avaient quand ils sont rentrés dans l'apprentissage. Et en tout cas, pour nous, ce qu'on a observé, la plupart de ceux qui rentraient dans l'apprentissage en disant : « Ouais, le diplôme, moi, en fait, je m'en fiche, ce qui m'importe, c'est de travailler. » La plupart vont passer leur diplôme.

Donc, pour cette question de proximité en fait, c'est l'idée que le jeune se fait du rapport à l'entreprise, et l'idée que le jeune se fait du rapport à l'école, qui est souvent pour lui désaffiliée, qui va choisir... »

Damien Brochier du C.E.R.E.Q :

Avec mon collègue Arrighi, on est effectivement tout à fait d'accord avec ce que vous avez dit sur le fait que l'apprentissage est tiré vers le haut, enfin on avait fait ce constat-là, et je suis d'accord avec vous, c'est un danger. Mais la question, c'est par rapport au début de votre exposé, sur la question du fait de relativiser le poids des acteurs locaux, dans la conduite de ces politiques. Est-ce qu'il n'y a pas justement, de la part des acteurs locaux notamment des régions, une vraie action volontariste à mener, pour ne pas justement tirer l'apprentissage vers le haut, notamment dans les régions dans lesquelles l'Enseignement Supérieur est beaucoup développé ? Est-ce qu'il n'y aura pas, à un moment donné, un vrai choix qui va se poser à un certain nombre de régions, en termes simplement budgétaires, pour dire : quel choix fait-on ? Est-ce qu'on maintient notre apprentissage, niveau V, niveau IV, parce que c'est là qu'il est le plus développé, ou est-ce qu'on fait le choix de tirer effectivement vers le haut ?

Gilles Moreau :

Oui, très bonne question. J'ai dit que les acteurs publics, notamment régionaux, ne font pas tout du fait des sous-sols éducatifs. Ca ne veut pas dire qu'ils ne font rien...

L'apprentissage une politique pour lutter contre le chômage des jeunes les moins diplômés ?

L'insertion des bénéficiaires des contrats d'apprentissage préparant un diplôme de niveau V

Philippe ZAMORA,
Chef de département formation et
insertion professionnelle des jeunes, DARES

Philippe Zamora :

Mon propos va être modeste. L'apprentissage est un thème qui a été relativement couvert ces dernières années, notamment par mon voisin de droite, Jean-Jacques Arrighi, et auquel je passerai la parole tout à l'heure. Je me référerai beaucoup à ce qu'il a écrit, notamment : « les Brefs Récents du C.E.R.E.Q. sur la question.

Je vais me concentrer sur les conditions de déroulement des contrats d'apprentissage et aborder le problème des ruptures, de l'obtention du diplôme et du tutorat.

En ce qui concerne les sources, notre première source, c'est la saisie des contrats d'apprentissage. Comme vous savez, toutes les conclusions de contrats d'apprentissage donnent lieu à la signature d'un contrat normalisé, qu'on appelle un C.E.R.F.A., avec des informations normalisées selon tous les contrats, et que la DARES fait saisir chaque année. Et chaque année, nous faisons à partir de cette source une publication qui vise à montrer les inflexions annuelles des caractéristiques des apprentis et des employeurs d'apprentis.

Cette source est complémentaire avec l'enquête 51 de la DEPP : on a coutume de dire : « la DARES collecte les flux, c'est-à-dire l'ensemble des contrats d'entrée, et la DEPP collecte les stocks au 31 décembre ». Ces statistiques sont généralement très cohérentes entre elles. La complémentarité vient du fait que la DARES obtient ainsi beaucoup de données individuelles sur les entreprises et les jeunes et la DEPP beaucoup de données sur la formation. Cela étant, cette économie générale est en train de changer : l'enquête 51 est en train de devenir individuelle (projet SIFA) et il va donc falloir probablement connecter nos sources ou n'en faire plus qu'une. Je n'y reviens pas, parce que ce n'est pas le propos, mais c'est là un sujet de réflexion à conduire.

Le deuxième type de sources concerne l'insertion des apprentis. Il y a énormément de sources sur ce sujet, l'apprentissage étant un dispositif assez ancien, suivi par divers acteurs ; Il y a bien sûr l'enquête Génération du CEREQ (près de 10 000 apprentis dans l'enquête Génération). Il y a le panel de suivi des apprentis (DARES) qui suit pendant trois années le devenir des apprentis, qui étaient sortis au quatrième trimestre 99 (2000, 2500 individus). Enfin, il y a l'enquête IPA., qui elle, étudie le devenir à sept mois. L'enquête Génération et l'enquête IPA permettent en outre en fait de faire des comparaisons entre les apprentis et puis leurs homologues lycéens, ce que ne permet pas la source DARES.

Le regain récent de l'apprentissage

Les entrées en apprentissage ont progressé jusque dans les années 2000, puis elles ont légèrement diminué. La conjoncture explique ce reflux. Après 2004, l'apprentissage repart à la hausse à la faveur d'un petit rebond conjoncturel, mais surtout d'une relance politique de l'apprentissage.

Pascale Pollet l'a montré, ce graphique montre très bien que si l'apprentissage s'est développé, ce n'est pas vraiment en faveur du niveau V. Ce sont surtout les niveaux supérieurs qui se sont développés. La diminution de la part du niveau V dans les entrées a été quand même sensible en douze ans : elle est passée de 90% à 65 %, aujourd'hui. Elle a suivi évidemment en cela le développement du niveau d'éducation général.

Les ruptures

Le panel DARES permet de qualifier et de quantifier les ruptures, le nombre de ruptures, la proportion de ruptures, et d'examiner l'issue du contrat.

Le taux de rupture des contrats d'apprentissage de niveau V est à peu près égal à 27%. Ce taux est un tout petit peu inférieur pour les niveaux IV (de l'ordre de 23 à 24 %). Lorsqu'il y a rupture, c'est souvent pour continuer dans l'apprentissage mais c'est quand même plus souvent pour exercer un emploi ; Pour comparaison, lorsque le contrat arrive à son terme, 47,3 % vont dans l'apprentissage.

Les ruptures semblent énormes. Ce qui serait intéressant, ce serait de confronter aussi avec d'autres sources, notamment celles qu'a présentées Sébastien Durier, pour vérifier si on retrouve à peu près les mêmes taux. Mais il faut les atténuer en tenant compte du fait qu'une proportion non négligeable

rompt pour changer de filière mais en restant dans l'apprentissage. Il ne s'agit dans ce cas que d'un tâtonnement dans la recherche de la bonne orientation.

Les taux de rupture dépendent du secteur d'activité. C'est dans la construction qu'on trouve les taux les plus bas, et dans l'industrie des taux assez moyens. Enfin, c'est dans les services aux particuliers, dans les hôtels cafés-restaurants en particulier qu'on trouve les taux les plus hauts, 30%.

L'obtention du diplôme et l'insertion

Environ 69 % des apprentis de niveau V obtiennent leur diplôme à la fin du contrat. 45% des diplômés poursuivent en apprentissage, alors que pour les non diplômés, à peine 26% continuent en apprentissage.

Le taux d'échecs au diplôme est assez dépendant du secteur d'activité et du niveau de diplôme préparé. 31,5 % des niveaux V échouent au diplôme contre 28 % pour les niveaux 4 et supérieurs. Et c'est dans les services aux particuliers : donc toujours hôtels, cafés-restaurants, coiffure etc., qu'il y a les taux d'échec les plus hauts, et dans le commerce les taux les plus bas.

Le taux d'insertion dans l'emploi est fort : de l'ordre de 80% trouvent un emploi à la sortie (toute sorte d'emploi, apprentissage, un emploi classique, contrat en alternance). Ce taux est relativement stable sur les années récentes.

Le taux de chômage a tendance un petit peu à augmenter, en raison de la détérioration de la conjoncture sur les années 2000-2003.

L'apprentissage insère donc bien dans l'emploi, et insère mieux que les homologues lycéens pendant une période assez longue ; je vous renvoie à cet égard au papier récent de Jean-Jacques Arrighi et Olivier Joseph, qui montre en plus que la différence entre les lycéens professionnels et les apprentis est d'autant plus forte que le niveau de diplôme préparé est bas. Au niveau V, on a un taux d'insertion dans l'emploi qui est plus rapide et qui se maintient à un niveau plus élevé pendant longtemps. Ce phénomène s'atténue lorsqu'on passe au niveau IV et au niveau supérieur.

Il s'agit là d'un phénomène assez robuste qu'il faut sans doute garder en mémoire.

Le déroulement des contrats

Maintenant, quelques éléments sur les déroulements de l'apprentissage, quelques éléments explicatifs de l'insertion, de la meilleure insertion, plutôt quelques hypothèses.

D'abord, y a-t-il sélection à l'entrée ? Evidemment, oui, par définition, il y a une sélection à l'entrée des apprentis, puisqu'ils doivent trouver une entreprise.

En fait, on se rend compte que lorsqu'on regarde par quel biais l'entreprise a été trouvée, on s'aperçoit que la démarche personnelle est souvent très importante. 47% ont trouvé eux-mêmes leur entreprise, et 27% l'ont trouvée par relations personnelles. Au total, donc, près de 75% des jeunes trouvent leur entreprise par eux-mêmes. En revanche, plus on progresse dans le niveau de diplômé préparé, plus les apprentis passent par le réseau du CFA ou de leur école précédente.

Donc, on voit là qu'il y a peut-être un élément d'explications à la bonne insertion des apprentis. Ils sont déjà bien insérés dans le monde de l'entreprise, ils ont déjà une expérience importante et ont déjà passé le cap de la première embauche longue.

Je vais finir par le tutorat dans l'entreprise : comme vous le savez, la loi dispose que tout apprenti doit être suivi par un tuteur, un maître d'apprentissage. D'après les apprentis de niveau V, c'est effectivement le cas pour 83-85% d'entre eux. 15% estiment donc qu'ils n'ont pas eu du tout de suivi. Moins l'entreprise est grande, plus ce taux est grand. Ce sont donc dans les plus grandes entreprises que les apprentis de niveau V bénéficient le plus de suivi. C'est vrai aussi pour les niveaux IV et supérieurs. Mais la grande variabilité pour les niveaux IV, soit ils sont davantage laissés à eux-mêmes, probablement parce qu'ils ont déjà une qualification et qu'ils sont déjà plus aguerris au monde de l'entreprise, et alors qu'ils sont plus suivis dans les cinquante et plus salariés, parce que

peut-être qu'ils occupent des postes plus qualifiés et donc ils ont besoin effectivement d'un suivi particulier spécifique à la qualification de l'entreprise.

La présence d'un tutorat, notamment, est très importante et a des répercussions sur les ruptures. Vous voyez en particulier que pour les rompants de niveau V, 75 % étaient suivis par un tuteur, alors que c'est le cas pour 86 % des sortants à terme. Mais, bien sûr, il faudrait confirmer ça aussi par une analyse toute chose égale par ailleurs.

Question dans la salle :

Le taux d'échec au diplôme que vous avez présenté est-il compatible avec celui qu'a présenté Sébastien Durier ?

Philippe Zamora :

Oui, j'ai l'impression que les deux statistiques ne sont pas très différentes.

Sébastien Durier :

Avec les trois courbes, on voit qu'on arrive à un taux d'environ 35 %.

Philippe Zamora :

Oui, c'est ça.

Sébastien Durier :

35 % dans les années 2000. Et en fait, ça correspond. Là, les taux ne sont pas présentés de manière globale. En fait, moi, je ne peux pas distinguer à partir de l'enquête 51 s'ils ont eu ou non le diplôme, ou s'ils ont rompu le contrat.

Mais au final en fait, on est dans le même ordre de grandeur après, comme ce n'est pas la même méthode de calcul, on ne peut pas trouver exactement pareil. C'est cohérent.

Brigitte Lebonniec :

Merci. Juste un mot, sur les taux de ruptures.

Je suis Brigitte Lebonniec de l'Assemblée des Chambres de Commerce et d'Industrie. Sur les taux de ruptures, donc 30 %, avec, si j'ai bien entendu quand je suis rentrée et sortie, 14% seulement qui y reviennent, quand il y a eu un échec. De plus, ce qui me surprend, c'est le taux 30 % sur les filières tertiaires.

Nous faisons, nous, une enquête annuelle, sur les 90000 apprentis que nous accueillons dans notre réseau et justement on questionne sur les taux de ruptures.

Or, il nous semblait que dans nos domaines, il y avait en principe moins de taux d'échecs. En tout cas, moi, je cite simplement nos taux, qui sont de 2 à 8%. 2% pour les niveaux supérieurs, et 8-10% maximum sur les niveaux les plus bas. Vous parliez également de tutorat. Mais il y a un service d'accompagnement qualitatif qu'il faut absolument développer, qui est le service de la médiation, entre le jeune et l'entreprise quand un problème se révèle, parce que souvent, on va à une rupture alors que ça part souvent d'un tout petit problème.

Donc, nous, nous avons essayé de le développer et nous allons le faire encore. Nous allons mettre en place des services de médiation dans notre réseau, d'autant que, d'ailleurs, la loi nous fait obligation depuis l'an passé de développer ce type de service. Je crois que ça devrait être généralisé. Parce que c'est dommage : 30% de taux de ruptures, et un taux d'échecs ; c'est-à-dire que quand on n'y revient pas, c'est autant de jeunes et autant d'entreprises qui sont perdues pour l'apprentissage et qui ne recommenceront pas.

Chantal Tambour, Académie de Caen :

Merci. Je voulais également revenir sur deux aspects que vous avez présentés sur les taux de ruptures de contrats. Il serait effectivement intéressant de pouvoir dissocier les ruptures qui ont lieu avant l'arrivée au C.F.A., celles qui ont lieu dans les premières semaines ou le premier mois du contrat, avant que le jeune n'arrive même au C.F.A., puisqu'il y a quelquefois un décalage d'un mois, deux mois même, avant qu'il n'entre au C.F.A. ; et ça, c'est quand même assez difficile, peut-être que les nouvelles dispositions le permettront ? Et puis également sur la notion de tutorat : ça interpelle un petit peu, parce que s'il y a un contrat d'apprentissage, il y a forcément tutorat, puisqu'il y a un maître

d'apprentissage. Et lorsque vous présentez un tutorat, un pourcentage en termes de tutorat, qui est un petit peu plus faible pour les petites entreprises, est-ce que ça ne signifie pas tout simplement que ça n'est pas un salarié qui assure le tutorat, mais que c'est l'employeur ? Mais ça n'a peut-être pas forcément d'incidence sur la qualité du tutorat. Pouvez-vous nous expliquer comment vous avez étudié ce sujet-là ? Merci.

Philippe Zamora :

Oui, la question sur le tutorat c'est : « avez-vous été suivi par une ou plusieurs personnes dans l'entreprise ? ». Evidemment, c'est quelque chose d'assez subjectif : la qualité et l'intensité du suivi intervient. C'est sûr qu'il y a effectivement un Maître d'Apprentissage dans cent pour cent des cas probablement. Mais est-ce qu'il assure un suivi suffisant pour être qualifié comme tel par l'apprenti ? C'est l'effectivité du suivi qui m'intéresse plutôt que le suivi lui-même

Sinon, le fait que le tutorat soit moins important dans les petites entreprises ne m'étonne pas beaucoup. Je pense que le fait qu'il y ait peu de salariés ou une ou deux personnes présentes, fait qu'il y a moins de suivi, tout simplement. Mais je voulais surtout montrer le lien avec les ruptures : lorsque le lien avec l'entreprise est distendu, et qu'il n'y a pas quelqu'un qui suit et qui est prêt à voir ce qui peut se passer, il y a plus de chances qu'une rupture se produise.

Hervé Blanchetière de l'O.R.E.F. des Pays de La Loire :

Une réflexion depuis ce matin, qu'on entend dans les différentes interventions : je crois qu'il faut quand même définitivement arrêter de vouloir comparer les taux d'insertion de l'apprentissage et de la voie scolaire. On voit bien depuis le début il y a eu des interventions comme quoi on n'est pas sur le même type de public, on n'est pas sur les mêmes diplômes, on n'est pas sur le même fonctionnement : tutorat, pas tutorat, etc. Je crois que définitivement, il faut arrêter de comparer les deux taux d'insertion. Par ailleurs, j'ai une question : le taux d'échec au diplôme se cumule-t-il avec le taux de rupture ?

Philippe Zamora :

Non, les deux taux ne se cumulent pas, non, non. C'est tout compris. C'est 30% d'échecs... Il y a 30% de gens qui rentrent dans un contrat d'apprentissage, qui n'ont pas leur diplôme à la fin.

Gilles Moreau :

J'aurai un petit commentaire à faire, et puis une question à poser.

Le commentaire, c'est que moi, je suis quand même assez surpris par le fait que la DARES nous dit que les taux de ruptures s'élèvent à « 25, 26%, etc. », et que les Chambres de Commerce nous disent : « nous, on fait nos calculs. On arrive à 2 à 8%. ». Alors, soit ça veut dire que ce sont les Chambres des Métiers qui font des erreurs, où alors là, ça explose encore plus, soit il y a une difficulté des acteurs publics ou des partenaires sociaux à parvenir à définir la rupture. La question de la rupture, c'est effectivement quelque chose qui n'est pas simple. Il y a la rupture où on peut lire : « le contrat a pris fin » ; mais il y a aussi des fois où l'entreprise se casse la figure ; il y a le jeune qui part ; il y a également les ruptures, je dirais, par accord préalable dans les trois premiers mois. Est-ce qu'elles apparaissent dans les statistiques, par exemple ?

Je trouve que le débat sur les ruptures crispe toujours un peu, les ruptures. Mais je crois qu'il y gagnerait peut-être, si la question de la définition de la rupture, avec peut-être différentes catégories, comme pour les chômeurs : catégorie 1, catégorie 2, catégorie 3, qui permet de saisir la diversité des structures, pourrait être organisée pour apprécier ça de façon globale ; parce que vue de l'extérieur, ça fait assez étrange de voir ces deux paquets de chiffres qui s'opposent.

Alors, bien évidemment, en tant que sociologue, on voit aussi que ce sont deux institutions qui causent et qui n'ont sûrement pas les mêmes intérêts. Mais peut-être faudrait-il avancer pour la connaissance là-dessus.

Ma deuxième remarque porte sur le tutorat. Le problème, c'est la subjectivité de l'apprenti de dire : « je suis suivi ou pas », pose la question des formes que prend le suivi dans l'entreprise. Alors, là, je m'excuse, parce qu'elle est dans la salle, et j'ai oublié son nom, donc, elle va m'en vouloir. Mais j'ai une ancienne étudiante à moi qui a travaillé sur ces questions-là dans le Bâtiment en Auvergne. Je

vais parler en son nom. Elle montrait ce qu'elle appelait « la polymorphie tutorale ». C'est-à-dire qu'effectivement, dans les petites entreprises, il n'y avait souvent que le Maître d'Apprentissage qui suivait. Mais dans les entreprises moyennes, il y avait notamment une pratique qui était une pratique de changer l'apprenti d'équipe. Cette pratique, du point de vue pédagogique, peut être tout à fait une bonne chose : il voit différentes situations de travail. Mais son enquête montrait bien aussi que c'était pour gérer les chantiers, on avait besoin de main-d'œuvre, donc l'apprenti basculait d'une équipe à l'autre pour finir les chantiers dans des délais. Et là, je ne suis pas sûr que du point de vue du suivi et de la formation, ça n'éclate pas, en fin de compte, même s'il est suivi par plus de monde, ça n'éclate pas la situation de formation, en quelque sorte.

Ce que je veux dire, c'est : « comment pourrait-on qualifier plus ces questions du tutorat, au-delà de la subjectivité de l'apprenti : « je suis suivi ou pas ? ». Cela pose des questions quand même énormes au C.C.F., c'est-à-dire au fait que l'entreprise participe à la validation du diplôme. Et suivant qu'on n'apprécie pas mieux la condition qualitative effectivement du déroulement du suivi, ça me paraît un petit peu difficile. Juste pour l'anecdote : je ne veux pas être trop long, mais je discutais avec un couvreur l'autre jour, qui me parlait qu'il ne voulait plus prendre d'apprentis, comme tous les artisans quand on parle de cela avec eux. Parce que le dernier, bien sûr, ça ne s'était pas bien passé, alors, l'anecdote était la suivante : il a eu son C.A.P., cet apprenti-couvreur. Et le patron disait : « moi, je lui ai dit : « tu dis que tu as le C.A.P., parce que pour moi, tu ne connais pas le métier. » Alors, comme je connaissais un peu le secteur, je lui ai dit : « mais vous lui avez mis une note à ce jeune apprenti quand même dans le cadre du contrôle en cours de formation etc., si vous estimez qu'il n'avait pas le niveau ? » Il me dit : « ah ! si, on lui a mis 12, quand même, parce qu'on est humain, on le connaît, c'est un brave gars ».

Alors, qu'est-ce qu'on fait, en organisant à la fois ce tutorat et cette évaluation dans l'entreprise ?

Et ma dernière remarque, excusez-moi d'être long, là, c'est plus une question : sur le chronogramme qu'on voyait : comme vous travaillez à partir de contrats individuels, sur ce chronogramme qui a l'avantage effectivement de nous donner une vue d'ensemble de l'insertion, de la cohorte, mais qui ne différencie pas les trajectoires individuelles, est-ce qu'on peut néanmoins essayer de construire des groupes de trajectoires, entre ceux qui poursuivent, ceux qui ne poursuivent pas, ou des choses comme ça ? Excusez-moi d'avoir été un peu long.

Philippe Zamora :

Alors, sur les ruptures : on en a parlé, parce qu'on est justement en train de faire un groupe là-dessus. Dans ce groupe, il y a la région Lorraine, il y a également le 3CABTP, qui dispose d'une application de suivi des ruptures ; ils définissent un taux de rupture de la même façon que nous le définissons nous, c'est-à-dire ruptures du contrat. Leur taux est de l'ordre de 20% aussi, donc c'est à peu près proche de ce qu'on a nous. Sous diverses formes, il y a au moins 8 ou 9 différents motifs de ruptures.

Là où on a des résultats pas tout à fait identiques, c'est le taux de 10 % d'abandon. C'est-à-dire que la moitié environ sortent du contrat d'apprentissage et n'y reviennent plus. Ça, c'est assez différent de ce qu'on a. Cet écart vient peut-être du fait que nous, nous nous plaçons juste à l'issue du contrat d'apprentissage, c'est-à-dire y a-t-il poursuite immédiate en contrat d'apprentissage, C'est peut-être pour cela que nous avons si peu de retour en apprentissage. Alors qu'eux suivent les jeunes sur plusieurs années, et ils peuvent donc repérer le retour en apprentissage, même quelque temps après. Mais pour ce qui concerne les ruptures proprement dites, le 3CABTP est bien à 20 % : on est à peu près au même taux.

Quand je demande aussi à la région lorraine le taux de ruptures, ils sont à 20 % aussi. Ils comptent vraiment tout, puisqu'ils ont l'obligation de payer : ils paient les indemnités aux employeurs, donc ils regardent les entrées, ils attendent six mois, je crois, et après, ils font une enquête auprès des employeurs pour savoir ceux qui vont être payés, avoir cette indemnité. Eh bien, ils s'aperçoivent que quelques temps plus tard, enfin, ils reçoivent tout. Je ne veux pas rentrer dans les détails, mais en tout cas, ils ont un taux de 20 %.

Donc, je suis étonné de ce : « 2 à 8 % ». Je ne sais pas ce qu'il qualifie vraiment. Le « 20 % » est relativement reconnu, si vous voulez, par quelques acteurs du champ, qui ont une vision large de la notion de rupture, c'est-à-dire la rupture à tout moment du contrat d'apprentissage.

ACFCI :

Nous sommes membres du groupe de travail piloté par la DGEFP, pour le compte des Chambres de Commerce et de l'Industrie. Et on a suivi avec vous la typologie avec les 8 motifs A priori, dans le questionnaire que nous, on adresse aux Chambres, on identifie bien les mêmes motifs que vous. Alors, c'est vrai qu'on a des taux plus importants sur certains métiers, qui sont ceux que vous avez cités, mais globalement, je confirme nos chiffres.

Alors, peut-être effectivement que les données qui nous remontent des C.F.A. ne sont pas exhaustives, mais ce sont des chiffres qui se confirment sur plusieurs années pourtant.

On a malgré tout considérablement diminué ces taux de ruptures par la mise en place, de manière de plus en plus généralisée, de la médiation, ce que disait Madame Lebonniec tout à l'heure. Ce qui permet effectivement de déminer des situations, qui pourraient générer des ruptures, et qui, visiblement, en limite le nombre.

Une intervention :

Il y a un autre élément, peut-être à apporter. Je crois qu'on fait encore une lecture beaucoup trop macro. Je crois quand même qu'on s'entraîne à dépeindre de manière beaucoup plus fine la manière dont fonctionne l'apprentissage. On le voit par exemple sur les refus de primes d'apprentissage. Vous évoquiez le sujet : la plupart du temps, ce sont des maladies qui vont carencer le parcours d'apprentissage, et puis ce sont des problèmes sociaux (mauvaise entente, etc). Et je crois que dire que la rupture est un élément de performance du contrat d'apprentissage, c'est quand même une lecture un peu rapide. Par exemple, une rupture en début de contrat, si ce n'est pas une rupture sèche, c'est-à-dire si le gosse retourne vers une formation initiale (et on a quand même beaucoup de gens qui vont dans ce sens-là), on ne peut pas dire que c'est une rupture à cataloguer dans le chapitre d'une mauvaise performance. Et que je rajoute que, certes, il y a la médiation, mais il y a en plus la nouvelle procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage qui, en ré identifiant les acteurs du début de l'apprentissage, c'est-à-dire certes les Compagnies Consulaires, mais également les Directions du Travail, qui deviennent des éléments plus d'inspection de l'apprentissage. Je crois que cela va améliorer les déclarations d'apprentissage, et donc améliorer les postes de travail dans l'entreprise. Et ce sont des éléments qui nécessiteraient effectivement sur le moyen terme d'avoir des analyses, pour mieux mesurer des éléments très micro-analytiques de l'apprentissage, ce qui nous permettrait de sortir de ce regard trop brutal de comparaison de deux systèmes ; certes, le diplôme, c'est un élément, et on compte bien que ce soit toujours un élément. Mais, dans le diplôme, il y a tout un tas d'éléments certificatifs qu'il faut qu'on s'apprenne à repérer, de manière très différenciée, selon les systèmes dans lesquels on est. L'accès à l'emploi, c'est pareil, ce sont des choses qu'il faut qu'on mesure ; il y a des pratiques citoyennes qui existent très fortement dans nos lycées, peut-être un peu moins dans l'apprentissage, il faut peut-être qu'on s'entraîne à les ré embarquer dans nos systèmes. Je crois que ce sont toutes ces constructions-là qu'il faut qu'on mette les unes au bout des autres, si on veut y voir un peu clair et de manière prospective.

Jacques Lorthioir, directeur de la formation 3C.A.B.T.P. :

Je voudrais porter témoignage. d'abord, sur le terme de « rupture » : est-ce que la rupture d'un contrat d'apprentissage serait quelque chose à condamner ? Ne serait-elle pas parfois salutaire !

Mesurer des taux de rupture qui conduirait à juger négativement le système me paraîtrait une erreur. Le droit à la rupture et notamment durant la période d'essai est salutaire c'est un moyen de régulation pour éviter abus et irresponsabilité. Encore faut-il gérer correctement ces ruptures de contrat.

Au CCCA-BTP on a cessé d'appeler cet indicateur : « indicateur de rupture ». En effet, un apprenti peut avoir choisi la menuiserie et être très satisfait de son métier, mais ne pas se plaire chez le maître d'apprentissage qui l'a accueilli. Il est important alors de suivre cet apprenti en l'aidant à trouver un autre maître d'apprentissage pour qu'il puisse mener à bien son projet de devenir menuisier.

On a pris l'indicateur de « taux d'abandon ». Et nous avons un indicateur très précis pour consolider l'ensemble des informations de notre réseau, sur, à peu près 70 000 apprentis ; nous avons un taux d'abandon qui est calculé de la manière suivante : nous prenons l'effectif au 31 décembre de l'année N+1, rapporté au 31 décembre de l'année N. Et sur ces bases-là, on a un taux d'à peu près 17 % d'abandon.

Mais un taux moyen d'abandons de 7 %, cela ne veut rien dire non plus. Parce que dans la région Pays de la Loire, que connaît très bien Monsieur Moreau, c'est autour de 7 %, alors qu'autour de la Méditerranée, on est plus près de 30 %.

Il faut donc se poser la question de savoir ce qui conduit à ces abandons, et comment accompagner les jeunes, mais également comment accompagner les entreprises pour les réduire ? Ceci pose la question du choix, de l'accompagnement des maîtres d'apprentissage, de leur formation.

On parlait tout à l'heure du tutorat. Peut-être que les raisons pédagogiques ne sont pas suffisantes pour convaincre un employeur de mettre un tuteur auprès de chaque apprenti ? Il y a peut-être une motivation plus forte à obtenir. Il y a quand même un risque pénal lorsqu'un employeur laisse un jeune sans accompagnement ou encadrement sur un chantier, il s'expose à des poursuites si ce jeune est victime d'un accident.

Par rapport au CCF, je me méfie toujours de points de vue à l'emporte-pièce. Dans ce type d'évaluation, on est dans des modalités d'appréciation du jeune qui ne sont pas subjectives. Tout un travail est fait pour inventorier les situations de production dans lesquelles le jeune est impliqué, pour évaluer par rapport à des critères très objectifs, et ensuite porter une appréciation au regard d'une situation, mais aussi d'un parcours.

Il faut donc veiller à utiliser des indicateurs référencés pour que l'on puisse comparer des choses qui sont comparables et développer la formation des professionnels pour les aider dans une mission qui s'est fortement complexifiée.

L'apprentissage une politique pour lutter contre le chômage des jeunes les moins diplômés ?

**Quels secteurs recrutent des apprentis
et à quel niveau de formation ?**

Jean-Jacques Arrighi,
Chargé d'études au Céreq

Jean-Jacques Arrighi :

La question invite naturellement à examiner le versant contrat de travail de l'apprentissage, mettant entre parenthèse les dimensions pédagogiques ou de politique d'accès à la qualification. Je me suis efforcé de repérer avec plus de précision les zones d'ancrage de ce contrat de travail particulier dans l'organisation du système productif. A cette fin, j'ai mobilisé quatre sources statistiques :

- L'enquête 51 qui recense les apprentis inscrits une année donnée dans un CFA permet de procéder à des vérifications de vraisemblance, nous informe sur les formations suivies mais ne nous dit rien sur les entreprises d'accueil ;
- Les enquêtes génération qui nous permettent d'observer les trajectoires professionnelles des apprentis à l'issue de leur formation, mais pas les entreprises formatrices. Toutefois, la ré-interrogation à sept ans de la génération 1998 permet des observations intéressantes sur les différences d'utilisation des différents contrats de formation en alternance.
- Le Fichier des Etablissements Utilisateurs des Mesures (FAMEU) géré par la DARES permet lui une première observation des établissements qui ont recours aux différentes formes de contrat aidés.
- L'enquête emploi enfin qui permet d'observer les secteurs et les tailles d'entreprise avec toutefois une certaine marge d'incertitude puisque sur les 360 000 apprentis de 2004, elle n'en repère qu'un peu plus de 300 000.

Mon propos n'est pas comptable. Les grandeurs exposées ne sont pas précises mais les ordres de grandeurs sont convergents et ils permettent de distinguer l'essentiel.

Dans un premier temps je vais m'efforcer de situer le contrat d'apprentissage dans l'univers des contrats de travail particuliers, pour, dans un second temps, examiner comment se distribuent les niveaux de formation entre les secteurs. Je terminerai par quelques pistes d'interprétation qui me semblent pertinentes.

Pour une entreprise l'apprentissage est une forme particulière d'emploi.

En 2002, 2,6 millions de salariés sont en CDD, en intérim, en contrat aidé, ou en contrat de formation en alternance – 6 % des contrats en 1982, 12 % en 2000 et 11 % en 2002.

Les formes particulières d'emploi concernent surtout les jeunes : en 2002, 46 % des 15-24 ans travaillent sous un statut particulier seulement 12 % des 25-39 ans.

Contrats aidés et apprentissage ne représentent qu'un tiers des formes particulières d'emploi : 540 000 contrats aidés y compris les contrats de qualification, d'adaptation d'orientation et les stagiaires de la formation professionnelle et 360 000 apprentis.

Au total 900 000 soit légèrement plus du tiers des formes particulières d'emploi.

En dépit des politiques incitatives vigoureuses qui ont été récurrentes au cours des années 90 les contrats aidés et les formations en alternance ont peu progressé. Ce qui a progressé se sont l'intérim et les CDD.

Selon la DARES qui les enregistre les établissements utilisateurs de contrats aidés sont : « peu nombreux mais fidèles ! »

313 000 (4 %) établissements ont recruté au moins un salarié en contrat aidé au cours de l'année 2002. Parmi eux 146 000 – moins de 2 % des établissements – ont signé 21 000 contrats d'apprentissage, 82 000 ont signé 125 000 contrats de qualification et 15 560 ont signé 45 000 contrats d'adaptation.

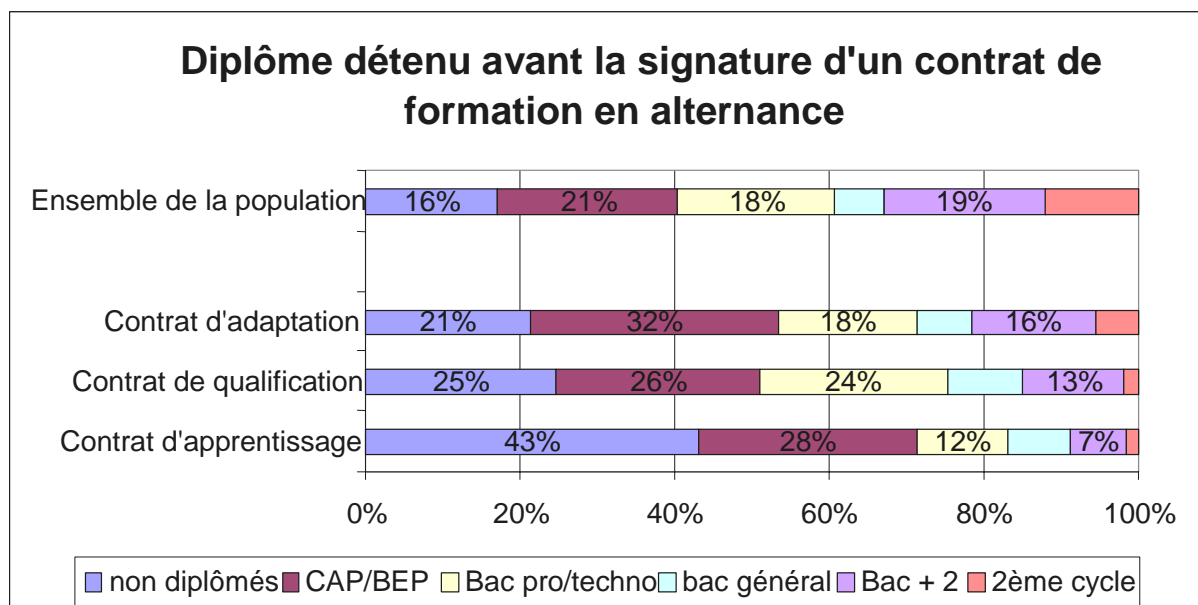
2 % des établissements de moins de 5 salariés y ont recours contre 37 % des établissements de plus de 50 salariés.

L'utilisation de contrats aidés est récurrente : les deux tiers des contractants avaient signé au moins un contrat au cours des 4 années précédentes.

(Source : DARES : premières informations premières synthèses, N°21.1 mai 2005).

Y a t'il une spécificité de l'apprentissage au sein des contrats de formation en alternance ?

La ré-interrogation à 7 ans des sortants de géné98 permet d'esquisser une réponse. L'apprentissage est ici un contrat de travail signé après avoir achevé depuis au moins un an sa formation initiale. Au même titre que les autres contrats, il survient comme une occasion saisie pour améliorer sa position sur le marché du travail.



Le graphique de la diapositive, confronte le diplôme détenu par les jeunes qui entrent dans une des formules d'alternance au niveau moyen de la génération qui entre sur le marché du travail.

La spécificité de l'apprentissage est qu'il reste plus ouvert que les autres contrats à des individus de faible niveau scolaire, il a une autre caractéristique - moins positive celle là - il est beaucoup plus fermé aux femmes. Ainsi, on trouve 45 % de filles parmi les individus qui ont signé un contrat d'adaptation ou de professionnalisation au cours de leurs 7 premières années de vie active et seulement 32 % dans le cas d'un contrat d'apprentissage. Elles n'étaient que 29 % parmi les apprentis en formation initiale dans la génération.

les 6 premières professions (PCS 42)	Apprentis	Qualif	Adapt	emploi de la génération en 2005
ONQ artisanal	18	///	14	3
OQ artisanal	12	7	7	5
OQ industriel	///	///	10	5
ONQ industriel	9	8	15	6
Employé de commerce	8	12	///	5
Technicien administratif ou commercial	7	17	13	10
Employé administratif	7	13	12	7
Technicien	///	9	///	5

Toujours à partir de la même source - les contrats de formation en alternance au cours des sept premières années de vie active – Le tableau de cette diapositive montre pour chacun des contrats les 6 emplois les plus fréquemment occupés au cours de la formation. Et il présente en référence le % des individus de la même génération occupant ce type d'emploi en 2005. Cette référence neutralise l'effet de structure dû à l'âge, on sait en effet que certains métiers ont une forte composante de jeunes quand d'autres recrutent quasi-exclusivement des travailleurs expérimentés. D'où le peu de pertinence d'une comparaison sur l'ensemble de la population active occupée.

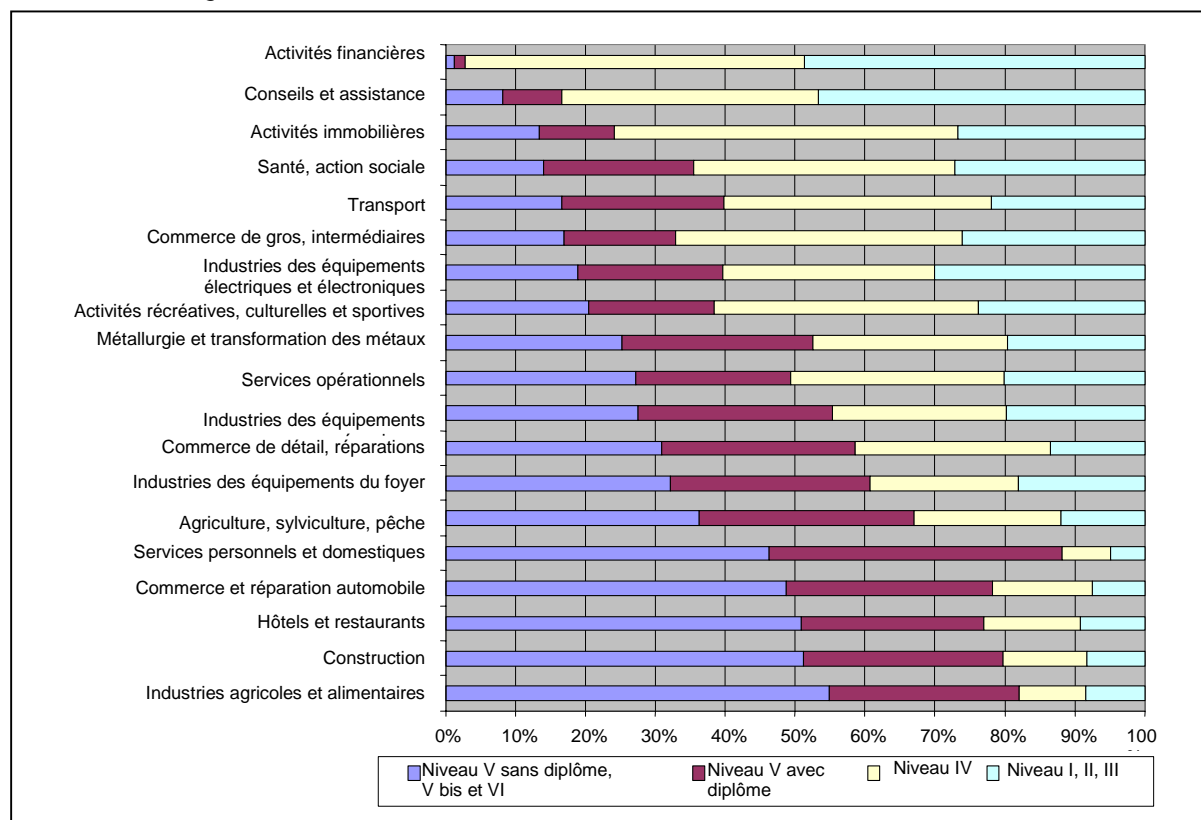
Très schématiquement deux constats nets :

Le premier est que les contrats de formation en alternance se concentrent sur certaines professions : les ouvriers artisanaux ne représentent que 8 % des emplois occupés en 2005 par les sortants de la génération 1998, quand ils rassemblent 40 % des emplois exercés sous contrat d'apprentissage. Les ouvriers de l'industrie ne représentent que 11 % des emplois, ils concentrent 25 % des contrats d'adaptation, les techniciens et les employés du commerce ou de l'administratif représentent 17 % des emplois et concentrent 30 % des contrats de qualification.

Le deuxième est que bien qu'ayant des territoires professionnels privilégiés, les différents contrats se chevauchent et qu'il est donc vraisemblable que des processus de substitution puissent se produire au gré des évolutions réglementaires.

Il existe une relation entre le niveau de formation à l'entrée dans un contrat aidé et le secteur d'activité de l'entreprise d'embauche.

répartition par niveau de formation à l'entrée pour les 20 secteurs (NES 36) qui représentent 90 % des *contrats aidés signés en 2002*



source : DARES fichier FAMEU

Revenons maintenant à niveau d'embauche des jeunes par les différents secteurs de l'économie avant de conclure cette première partie. Ce graphique est issu d'une exploitation du fichier des établissements utilisateurs de mesures. Il montre le niveau des jeunes recrutés sur contrat aidés en fonction du secteur d'activité de l'établissement.

Seuls trois secteurs recrutent plus de 50 % de jeunes non diplômés : les IAA, la construction et l'hôtellerie restauration. Tous les autres secteurs recrutent en majorité des jeunes ayant déjà accédé à un premier niveau de qualification. De fait, seuls les secteurs traditionnels de l'apprentissage (ceux que je viens de citer auxquels s'ajoutent la réparation automobile les soins personnels l'agriculture et le commerce de détail) recrutent en majorité des jeunes d'un niveau au plus égal au niveau V c'est à dire non diplômé ou titulaire d'un CAP ou d'un BEP.

A l'inverse 9 secteurs recrutent majoritairement des jeunes détenant au moins une qualification de niveau IV : les activités financières, les services de conseil aux entreprises, l'immobilier, la santé, les activités récréatives et culturelles, le commerce de gros, et les industries mécaniques ou les industries électriques.

16 secteurs sur les 36 que compte la nomenclature ne figurent pas sur ce graphique. Ils recrutent très peu de jeunes en contrat aidés, soit en déclin ils recrutent très peu – le textile - soit ils recrutent quasi exclusivement des travailleurs expérimentés – l'énergie, la chimie - soit enfin qu'ils mobilisent d'autres formes de contrats pour sécuriser leurs recrutements c'est le cas par exemple de l'intérim dans l'industrie automobile.

Donc, en résumé

En dépit du consensus affiché et des politiques publiques fortement incitatives depuis presque 30 ans, la participation des entreprises à l'alternance reste limitée.

L'apprentissage reste dominant sur ses territoires traditionnels que sont l'artisanat et les niveaux V.

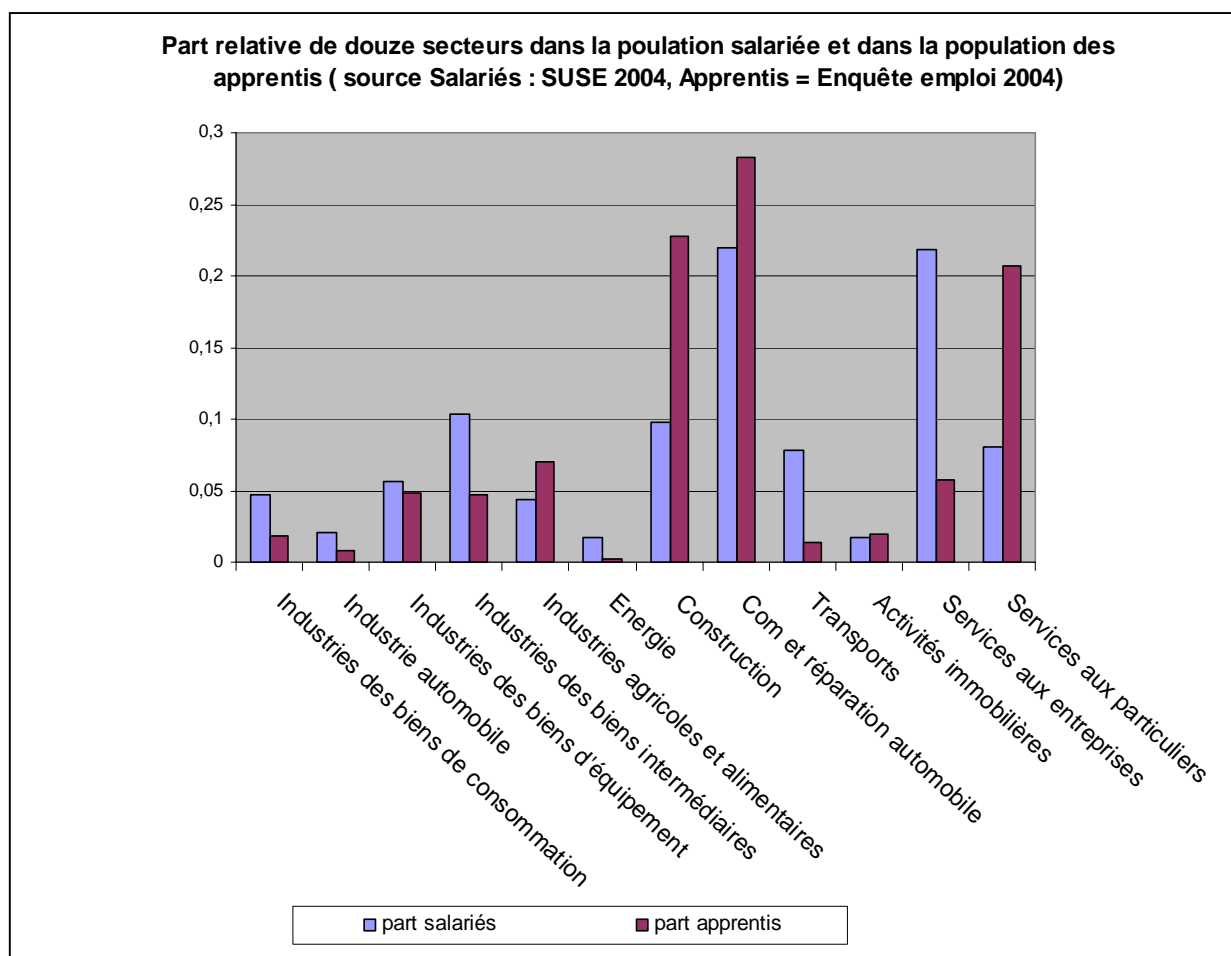
En revanche, la pression des professions gagnées à l'alternance par les autres contrats, s'exerce plutôt sur les niveaux IV, III, et Plus. Cette pression pourrait s'accroître avec le recentrage du « contrat de professionnalisation ».

Quelques mots pour conclure sur l'actualité de l'alternance : la transformation des contrats d'adaptation et de qualification en contrats de professionnalisation.

A peu près 50 % des entrées en contrats de qualifications avait lieu dans l'année qui suivait la sortie de formation et entre 50 et 70 % visaient à l'obtention d'un diplôme de l'éducation nationale ou d'un titre homologué. Les partenaires sociaux ont considéré qu'il s'agissait d'une dérive du dispositif qu'il convenait de corriger il se transformait en poursuite d'études détournée. C'est le sens de la création du contrat de professionnalisation qui s'efforce de privilégier la formation dans l'entreprise en réduisant les temps de formation à l'extérieur et en orientant plutôt sur des certifications de branche de type CQP.

Les négociations de branche qui ont suivi l'Accord National Interprofessionnel ont infléchi cette option en ouvrant la possibilité à des utilisations voisines de celles de l'ex contrat de qualification : Augmentation des durées totales de contrat, augmentation des durées de formation possible etc... Toutefois, il est assez probable que l'offre de formation qualifiante développée par les organismes de formation dans le cadre des anciens contrats de qualification cherchera à se redéployer dans le champ de l'apprentissage. L'observation in situ des contrats de qualification a montré en effet que pour des petites et moyennes entreprises qui cherchent à recruter le service offert par les organismes de formation, en matière de définition des profils, de sélection des candidats et d'organisation des transitions professionnelles pouvait être précieuse. C'est peut être une explication au fait que beaucoup d'accords de branche sont revenus à des cadres réglementaires pas très éloignés, laissant ouvertes des solutions assez proches de celles qu'ouvraient les contrats de qualification.

Les apprentis dans l'enquête emploi.



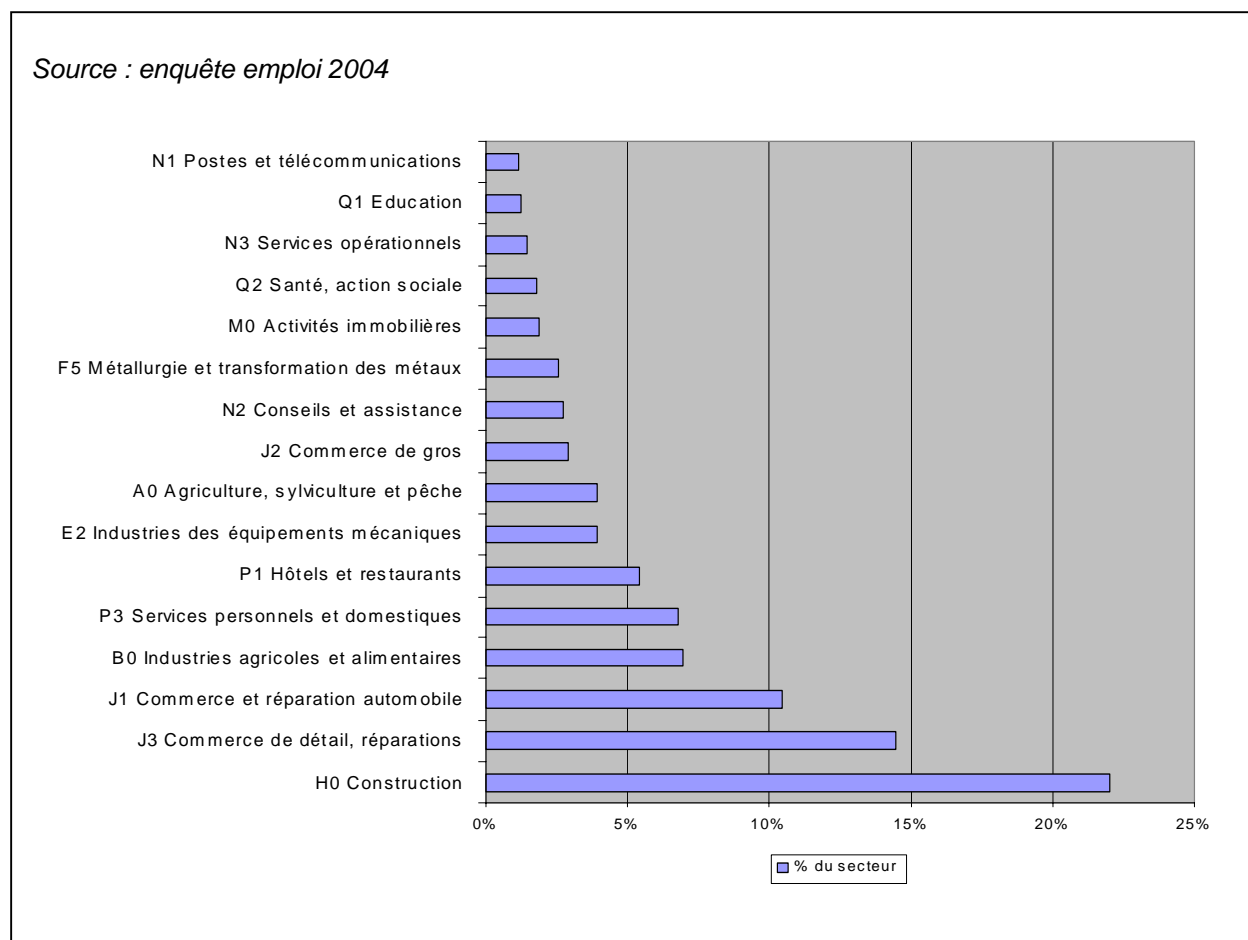
Pour entrer maintenant dans le vif du sujet : l'apprentissage un petit graphique de cadrage.

Il compare la part qu'occupent les secteurs dans l'emploi salarié à celle qu'ils occupent dans l'emploi des apprentis.

Quatre secteurs occupent dans l'apprentissage une place qui excède largement la place qu'ils occupent dans l'emploi salarié : la construction, le commerce, les services aux particuliers, et les industries agroalimentaires.

D'autres secteurs qui représentent des contingents importants de salariés comme les services aux entreprises, les transports, ou les industries des biens intermédiaires sont en revanche assez peu présentes dans l'apprentissage.

4 secteurs rassemblent la moitié des apprentis, avec 16 on atteint 90 %



Sur ce graphique on voit bien deux ensembles :

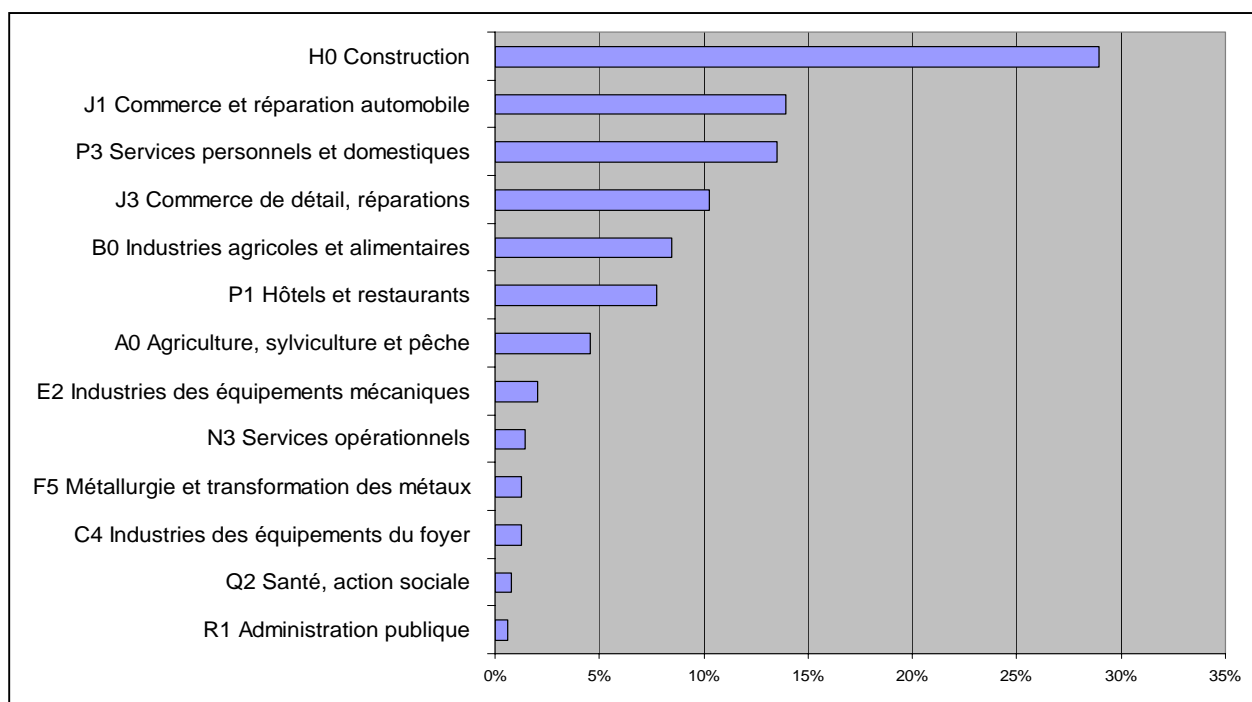
Le premier c'est celui des secteurs grands utilisateurs de l'apprentissage : la construction, le commerce de détail, la réparation automobile, les industries agroalimentaires, les services à la personne et les hôtels-restaurants.

Le second est celui où se discerne une utilisation plus ciblée mais qui n'est pas négligeable : les industries mécaniques, le commerce de gros, les activités de conseil aux entreprises, la métallurgie, l'immobilier, etc. ...

Il existe un troisième grand ensemble qui n'est pas sur le graphique : celui des secteurs où les apprentis sont très rares (chaque secteur pris individuellement représente moins de 2 % du total des apprentis).

Si l'on distingue les niveaux de formation, la perspective se précise.

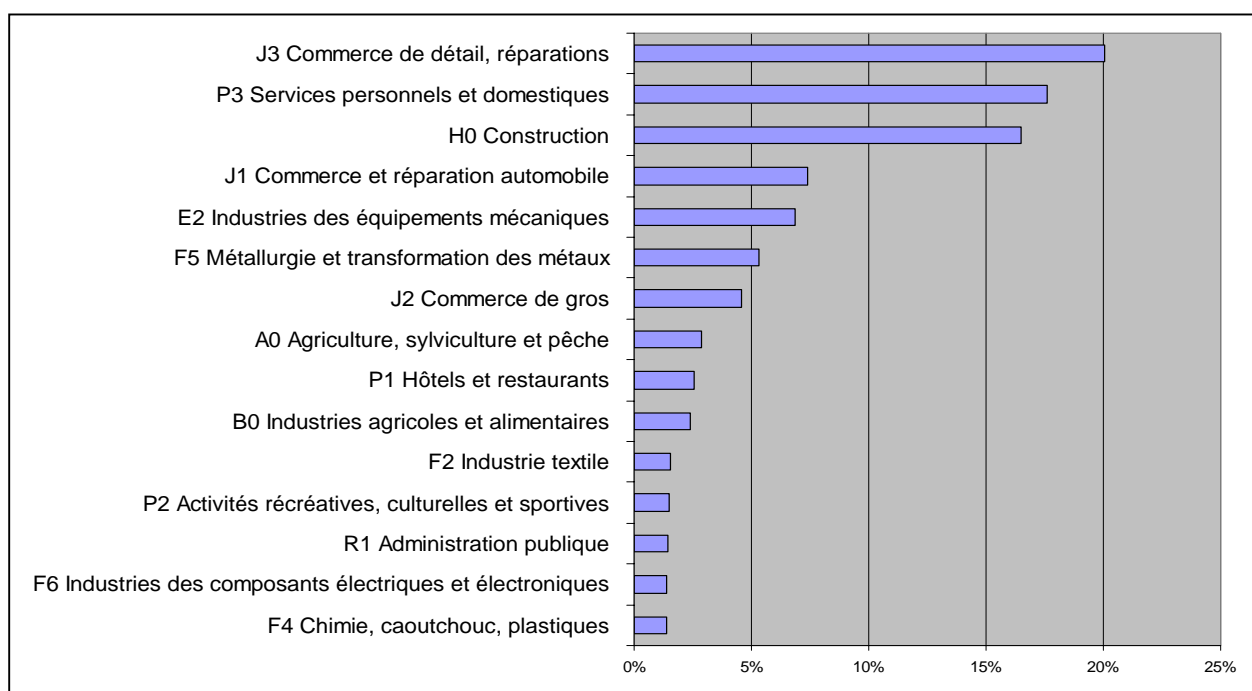
13 secteurs rassemblent 95 % des apprentis en formation au niveau V



Il ne faut pas s'attarder aux répartitions précises, le commerce semble notamment sous estimé ici. Par ailleurs nous sommes en 2004, la construction est en forte tension, elle a particulièrement fructifiée des réformes successives de l'apprentissage et ses CFA sont pleins.

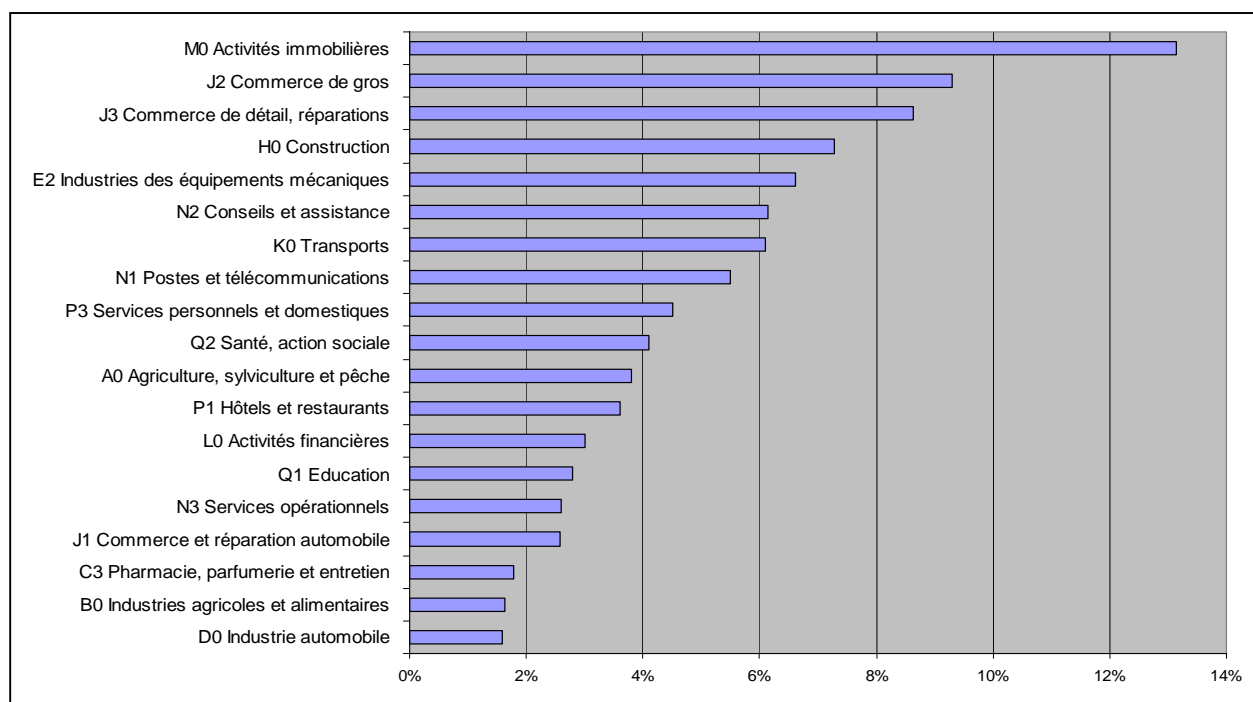
L'enquête 51 plus fiable mais qui ne mentionne pas le secteur montre entre 1995 et 2002 un accroissement de 25 % des effectifs dans les spécialités de formation du bâtiment au niveau V. Ce qui est important ici ce n'est pas la hiérarchie mais le décrochage : au-delà des huit premiers secteurs on tombe à 2 % des apprentis. Ces secteurs sont les secteurs traditionnels de l'apprentissage, le bâtiment, la réparation automobile, le commerce, les soins personnels, l'hôtellerie restauration, l'agriculture et les industries agroalimentaires ... La part des autres industries est très faible un peu de mécanique, de métallurgie ... Très peu de services

15 secteurs rassemblent 95 % des apprentis en formation au niveau IV



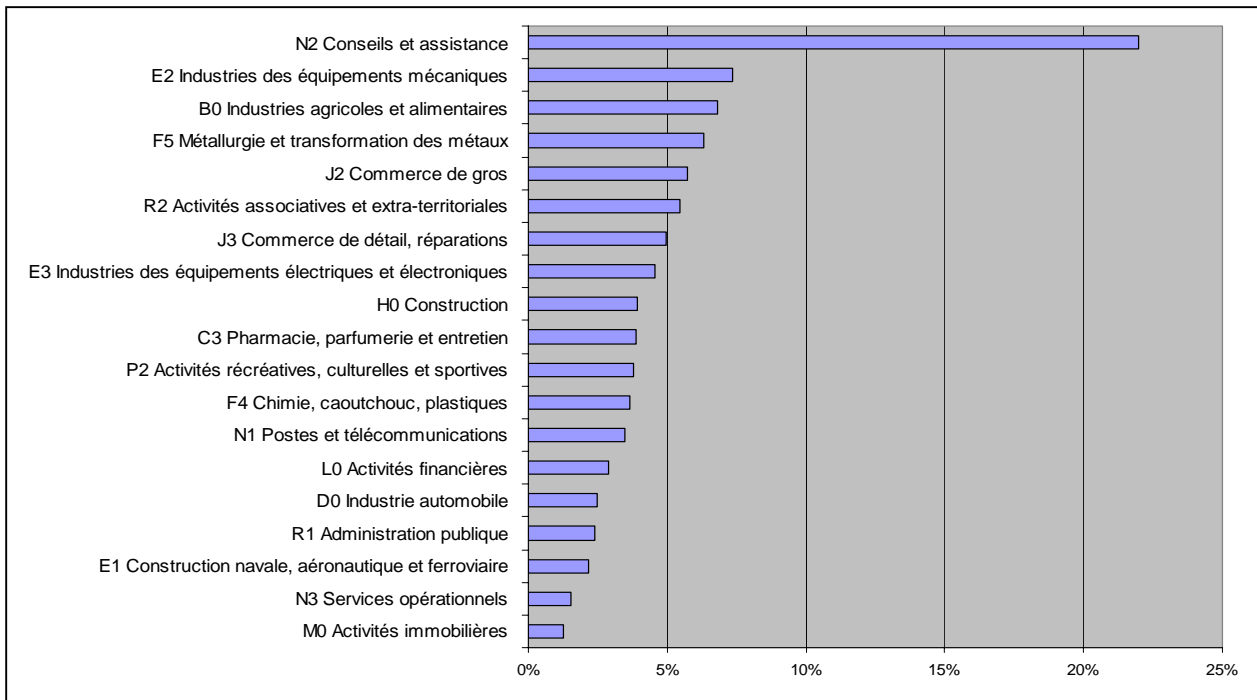
Au niveau IV la concentration est du même ordre au-delà des 10 premiers chaque secteur pris individuellement rassemble moins de 2% des apprentis – petite parenthèse la position de la construction me paraît ici surestimée et celle du commerce un peu sous estimée – L'importance des soins personnels est en revanche confirmée par l'enquête 51. Assiste t'on à une élévation du niveau d'accueil dans la coiffure à l'instar de ce qui c'est passé pour les préparatrices en pharmacie ? De même l'enquête 51 confirme l'existence significative à ce niveau de formations industrielles du domaine de la mécanique, de la métallurgie et de l'électricité.

19 secteurs rassemblent 95 % des apprentis en formation au niveau III.



Au niveau III beaucoup plus de diversité. D'abord il faut 19 secteurs pour regrouper 95 % des apprentis, 13 suffisaient au niveau V, ensuite on voit que la courbe des « part de marché » décroît sans rupture, de manière assez continue, on voit enfin apparaître des nouveaux secteurs les transports, la poste, les activités de conseil aux entreprises, la santé et l'action sociale, les activités financières. Un point sur la place étonnante des activités immobilières. On est en 2004 en plein boom de l'immobilier. Ce boom succède à une longue période de morosité où le secteur a perdu des emplois. Le contrat d'apprentissage semble utilisé massivement pour recruter de la main d'œuvre de niveau III. Les spécialités de la vente représentent près du quart des apprentis en formation de l'enquête 51, mais le commerce en général recrute aussi dans d'autres spécialités, comme la gestion ou le secrétariat. On est ici massivement dans les activités tertiaires parmi ces 19 secteurs seuls quatre secteurs industriels : la construction probablement sur des métiers de gestion ou de logistique, les industries des équipements mécaniques, l'industrie de la parfumerie et de la pharmacie et les industries agricoles et alimentaires.

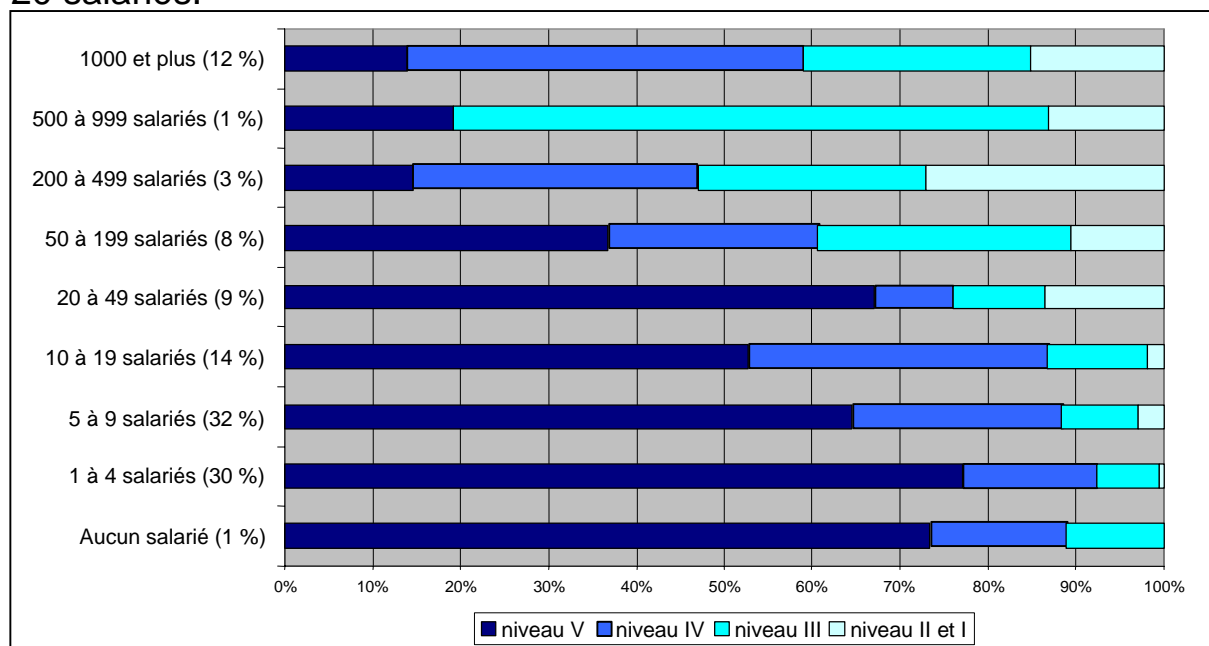
Au niveau I et II également, 19 secteurs rassemblent 95 % des apprentis en formation.



Au niveau II et I le secteur du conseil et assistance effectue une percée spectaculaire, ce point est cohérent avec le constat issu de l'enquête 51, où les spécialités de la comptabilité, de la gestion et de l'informatique qui correspondent aux métiers rassemblés dans ce secteur ont rattrapé les formations techniques d'ingénieurs qui sont elles éclatées dans plusieurs secteurs, industries de la mécanique, de la métallurgie, des équipements électriques et électroniques, de la chimie.

En conclusion de cette brève incursion dans le détail du croisement secteur d'activité/niveau de formation des apprentis, il apparaît assez clairement que les profils des jeunes recherchés par les entreprises sont très différents d'un secteur à l'autre. Existe t-il aussi une relation entre le niveau de formation et l'entreprise d'accueil ?

76% des apprentis sont recrutés par des entreprises de moins de 20 salariés.



62 % des apprentis sont employés dans des entreprises de moins de 10 salariés, mais ils sont également significativement présents dans les entreprises de 20 à 200 salariés et contrairement à une idée reçue ils sont également assez souvent recrutés par les très grandes entreprises 12% déclarent que leur entreprise emploie plus de mille salariés. Le « ventre mou » de l'apprentissage c'est la petite grande entreprise entre 200 et mille salariés.

On observe effectivement une relation entre taille de l'entreprise et niveau de formation mais elle n'est pas stricte. On trouve des formations en apprentissage au niveau IV ou même III dans de très petites entreprises. Toutefois, jusqu'à 50 salariés les formations de niveau V restent prépondérantes. Au-delà de ce seuil elles deviennent très largement minoritaires, au mieux 20 % des contrats dans les entreprises de plus de 200 salariés.

Or ces entreprises recrutent des salariés sur des postes d'ouvriers et d'employé. Quatre hypothèses sont possibles et elles se combinent probablement :

- Les emplois de niveau V y sont devenus très rares du fait de l'externalisation de tout ce qui n'était pas le cœur de métier, c'est par exemple le cas de la chimie ;
- elles recrutent très peu de jeune sur ces postes leur préférant des travailleurs expérimentés qu'elles peuvent débaucher du fait de leur position dominante sur le marché du travail c'est par exemple le cas de l'énergie;
- pour les postes réputés « d'exécution », l'investissement en formation qualifiante n'est pas jugé rentable. Compte tenu de la rapidité d'adaptation aux postes de travail standardisés, de la ressource abondante en jeunes acceptant un déclassement temporaire et de la souplesse des autres contrats (intérim, cdd, autres contrats aidés).
- leur politique de ressources humaine a fixé au bac le niveau minimum requis pour accéder à leurs marchés interne. Compte tenu des taux de chômage actuels elles n'ont pas de difficulté pour recruter à ce niveau y compris sur des postes réputés peu qualifiés.

L'apprentissage répond à des logiques économiques ...

Tous ces constats que nous venons d'accumuler - faibles proportion d'établissements utilisateurs, forte inertie des secteurs au niveau V, forte spécificité des profils par niveau selon les secteurs ou les tailles d'entreprises - doivent achever de nous convaincre d'une réalité de bon sens : pour une entreprise recruter un apprenti n'est pas forcément rentable.

La formation d'un apprenti dans l'entreprise détourne des moyens de l'activité directement productive et suppose une organisation du travail appropriée. L'entreprise peut soit s'y retrouver dans le court terme c'est le cas des coûts de formation négatifs ou de certaines procédures d'embauche ou d'acquisition de compétences, soit investir dans le long terme si elle est dans une position où elle n'a pas à craindre le braconnage des autres firmes.

- Les coûts de formations négatifs : dans ce cas, la production actualisée de l'apprenti sur la période dépasse les coûts qu'il a engendrés. L'entreprise a intérêt à former dégageant ainsi une sorte de produit annexe. Les conditions de l'activité productive rendent la chose possible dans certains secteurs et impossible dans d'autre. Mais, et, c'est ce qui semble se passer aujourd'hui dans la comptabilité par exemple en jouant sur le curseur du niveau de l'apprenti à l'entrée on peut accroître la production actualisée de l'apprenti sans incidence sur les coûts d'où l'intérêt renouvelé de certaines professions.
- La réduction des coûts de transaction sur le marché du travail : Pour les entreprises les coûts salariaux ne sont pas exclusivement constitués par les salaires et les charges des actifs en poste. Il y a ce que l'on appelle les coûts de transaction qui sont tous les coûts liés au renouvellement de la main d'œuvre avec les risques qui y sont associés. Le contrat d'apprentissage joue ici un rôle de réducteur d'incertitude, et de minimisation des coûts d'adaptation à l'emploi.
- L'enrichissement des compétences de l'entreprise : Il s'agit ici d'une utilisation un peu paradoxale – l'apprenti apporte un savoir que n'a pas l'entreprise - mais observée de nombreuses fois in-situ par exemple à l'occasion de démarches de certifications qualité ou de la mise au point de prototypes. L'entreprise se procure compétence qui lui fait défaut grâce à la formation que suit le jeune en l'alternance.
- L'investissement en ressources humaines. Il y a là un objectif de long terme recherché par des groupes qui craignent peu la concurrence sur le marché du travail ou qui souhaitent l'encadrer. La poste qui veut en finir avec une organisation séparée du tri et de la distribution, Véolia qui veut construire un marché interne décloisonnant les filiales du groupe.

Mais on voit bien que suivant l'objectif poursuivi par l'entreprise l'embauche à l'issue du contrat ne sera pas la même. Dans le cas des coûts de formation négatifs ou même de l'enrichissement des compétences de l'entreprise l'intérêt économique de l'entreprise n'est pas d'embaucher l'apprenti. Alors que dans les autres cas c'était l'objectif même du contrat.

Mais il s'inscrit aussi dans des « Histoires »...

En plus d'être coûteuse l'embauche d'un apprenti est une affaire compliquée qui nécessite notamment dans un environnement praticable l'existence d'une offre de formation et d'un public. C'est l'accumulation des expériences antérieures qui fait qu'une entreprise qui envisage de recruter des apprentis va - ou ne va pas - trouver les partenaires indispensables au succès de son projet de recrutement.

Quelles sont ces expériences antérieures qui, sédimentées dans des histoires, ont créé les institutions qui dessinent le paysage de l'apprentissage ?

Très schématiquement j'en distingue cinq :

- La reproduction des professions réglementées qui a survécu à la révolution française (métiers de bouche, coiffure, apothicaires, compagnons du devoir) ;
- L'enseignement professionnel de proximité généré par les lois d'Astier ; C'est peut être une des sources de la vigueur renouvelée de l'apprentissage agricole.
- Les politiques de branche de l'après guerre ; elles sont à l'origine d'une offre de formation fortement structurée à gouvernance paritaire assez proche du système dual allemand le CCCA BTP et l'ANFA ;
- Les écoles professionnelles de l'industrie (Renault, Michelin, Edf). Remarquons qu'elles visaient à produire les qualifications de la maîtrise et de l'encadrement, sans investir vraiment sur les qualifications de base, ce qui est aussi le cas de l'apprentissage au sein de l'UIMM aujourd'hui (ingénieurs de production, techniciens);
- La formation continue des salariés et les politiques d'emploi. Dans la banque et dans la comptabilité par exemple, l'apprentissage actuel prend appui sur l'importance des filières de formation continue qui traditionnellement structuraient les progressions individuelles.

Il n'était pas question aujourd'hui de développer le propos autour de ces différentes traditions mais rappeler qu'elles sont chacune porteuse d'une conception différente de l'apprentissage. Et que ces différentes « cultures » ne s'articulent pas de façon identique à la formation initiale.

Pour conclure cet exposé du versant « entreprise » de l'apprentissage et sans nulle intention d'être provocateur ; désirant simplement instiller un peu de lucidité au débat je vais poser une question simple :

Où trouver 130 000 nouveaux apprentis ?

L'expansion au niveau V

- dans la construction, cela suppose de nouvelles capacités d'accueil en CFA qui va les financer ?
- Le commerce et la réparation auto est un secteur en pleine transformation avec la disparition de nombreuses structures et des changements de métier induits par l'informatique embarquée.
- Les métiers de bouche et l'hôtellerie restauration ont des problèmes d'attractivité qui s'aggravent et qui se constatent à l'identique dans l'enseignement professionnel scolaire.
- Le commerce et les soins personnels semblent glisser progressivement sur le niveau IV.
- Les nouveaux secteurs de l'apprentissage ne sont pas intéressés par cette formule à ce niveau.

Reste deux voies envisageables :

- **le développement dans l'enseignement supérieur** est assez facile sous forme de CFA hors les murs conventionnant avec les établissements existants. De toute façon à ce niveau les entreprises embauchent. Malheureusement, deux enquêtes générations successives montrent qu'à ce niveau le gain en terme d'accès à l'emploi est quasi nul je vous renvoie sur ce point au bref N° 223 que nous avons co-rédigé avec Olivier Joseph il s'appuie sur des modélisations économétriques que vous pourrez trouver également sur le site du CEREQ. Avec un risque sur le financement des CFA

existants qui verront leur part de taxe d'apprentissage se réduire. Je note d'ailleurs que le point de vue des chambres de commerce est en train de changer « Nous croyons toujours au développement de l'apprentissage dans le supérieur mais notre position a évolué. Plutôt que de créer des filières par l'apprentissage à l'université à dose homéopathique, il nous semble qu'il faudrait plutôt professionnaliser la dernière année de cursus" dans le cadre de l'alternance ou de "stages encadrés" » C'est ce que déclarait récemment, Jean-François Bernardin, président de l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie (ACFCI).

- **Une autre alternative** est le maintien plus long en apprentissage via l'attention portée aux ruptures de contrat et aux poursuites d'études ; elles sont un désir récurrent exprimé enquêtes après enquêtes par les apprentis. De plus cette option peut revitaliser les orientations vers l'apprentissage au niveau V, là où, rappelons le, il est le plus efficace en terme de vecteur d'insertion des jeunes.

Reste que dans ce cas, c'est l'ensemble de la formation professionnelle initiale qui sera impactée dans un contexte de stagnation voire de réduction des flux de jeunes. A moins que les orientations vers l'enseignement général en de troisième ne diminuent...

Une intervenante :

Juste un mot pour dire qu'effectivement, derrière le développement de l'apprentissage, il faut dire quelque chose sur les entreprises à labelliser, il va y avoir un problème de moyens forcément. Il y a un problème de lancement (ou de financement), ce qui fait que le souci, c'est qu'il faut trouver de nouveaux modèles. Il y a l'apprentissage, mais quand vous dites qu'il n'y a pas de Valeur Ajoutée à l'apprentissage quand on est dans le Supérieur, pas d'accord.

Jean-Jacques Arrighi :

Je n'ai pas été assez précis, je parle de « valeur ajoutée sociale ». Quand on observe l'insertion des apprentis trois ans après leur entrée dans la vie active il y a dix points de chômage d'écart entre eux et les sortants des mêmes filières de l'enseignement professionnel. Au niveau du BTS il y a deux points d'écart et au-dessus il n'y a aucune différence. Le problème du chômage des jeunes qui justifie les politiques publiques est mal posé : il y a surtout un problème du chômage des jeunes peu ou non qualifié. Pour les autres il peut y avoir un problème de déclassement mais ce n'est pas pareil. Le taux de chômage des sortants de DUT ou de BTS n'est pas très loin de celui des sortants d'écoles d'ingénieurs. Qu'il y ait une valeur ajoutée pour l'entreprise ou pour les établissements de formation c'est probable mais c'est autre chose.

L'intervenante :

Et pour les jeunes aussi. C'est-à-dire que quand on dit, c'est ce que vous venez de lire : « Pourquoi ne pas aller peut-être vers une professionnalisation, ou une année professionnalisante plutôt, des dernières années de cursus ?... Pas forcément faire tout un parcours en apprentissage. Mais favoriser, y compris sur le Supérieur, les dernières années de cursus, par l'apprentissage, ou en alternance. C'est un atout pour les jeunes. C'est un atout pour les jeunes et pour les entreprises, en termes de première insertion professionnelle, et même en termes de développement sur les premières années de travail.

Jean-Jacques Arrighi :

La deuxième possibilité pour avoir 130.000 apprentis, (mais je dis que ça sera beaucoup plus difficile), ce serait l'allongement des durées d'apprentissage, via le développement de poursuites d'études, et diminutions des ruptures de contrats.)

Jean-Michel Hotyat :

Je ne suis pas tout à fait d'accord non plus sur ce que vous dites sur la demande sociale. Je pense que pour l'apprentissage dans le Supérieur, (je voudrais parler sous le contrôle d'un Directeur d'I.U.T. qui fait aussi de l'alternance), je crois qu'il y a une certaine fraction, non négligeable, importante, de jeunes qui prennent l'apprentissage dans le Supérieur parce qu'ils ne pourraient pas faire des études supérieures autrement. Ou alors, ils mettraient un temps extrêmement long. Et ça, pour moi, ça fait partie de la valeur sociale, du gain social sur le fond. Je ne dis pas que ce n'est pas du tout à la même échelle du niveau 5, nous en sommes absolument d'accord. Mais il y en a une bonne partie au 3, 2 et 1, qui n'auraient pas fait d'études s'il n'y avait pas ce système en alternance ».

Myriam Olivier Poulain, Directrice de l'apprentissage au Conseil Régional Rhône-Alpes :

La région Rhône-Alpes, région qui veut effectivement développer le nombre d'apprentis, et qui a l'ambition de passer le nombre d'apprentis de 36.000 à l'heure actuelle à 50.000 d'ici cinq ans.

Je voulais intervenir, parce que là, effectivement, quand on voit l'extension au niveau 5 qui est peu probable, moi, j'ai juste un chiffre. En Rhône-Alpes, 42.000 nouveaux jeunes s'inscrivent chaque année en Mission Locale, 42.000. Sur ces 42.000 qui s'inscrivent en Mission Locale chaque année, 12.000 déclarent être prêts à reprendre une formation en alternance.

Sur ces 12.000, seulement 700 signent un contrat d'apprentissage. Nous, aujourd'hui, notre vivier, il est là, on y croit. On utilise le P.R.D.F. pour limiter l'ouverture par apprentissage d'un niveau 3, et on essaie de développer au maximum l'accès des jeunes, et en particulier des jeunes des Missions Locales au niveau 5 .

Jean-Jacques Arrighi :

La politique de développement de l'apprentissage en Rhône-Alpes, elle est ancienne, elle est consensuelle, imaginative, c'est la région qui a créé les UFA dans un accord parfait entre les représentants des entreprises, l'Education Nationale, les CFA. Les entreprises ne suivent pas et si vous n'avez pas d'entreprise pour recruter ces apprentis au niveau 5, vous aurez beau faire tout ce que vous voulez.

***Le recours à l'apprentissage par différents acteurs :
branches professionnelles et régions***

**Quelle est la politique du secteur du bâtiment
en matière d'apprentissage ?**

Jacques Lorthoir,
Directeur de la formation 3C.A.B.T.P.

I – L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR DU BTP OU DE LA CONSTRUCTION

Ce matin, on a beaucoup parlé du secteur de la construction. C'est vrai qu'on utilise de plus en plus ce terme au niveau européen, terme qui recouvre chez nous deux secteurs proches, mais bien distincts : celui du Bâtiment et celui des Travaux Publics.

En tant que Directeur de la Formation du CCCA-BTP, permettez-moi de présenter cet organisme, qu'on qualifie très souvent, à tort d'organisme de formation.

Le CCCA-BTP est l'organisme professionnel et paritaire du BTP, qui, depuis plus de soixante ans, contribue à :

- la promotion des métiers du Bâtiment et de ceux des Travaux Publics,
- l'information des jeunes et de leurs familles sur les diverses voies de formation initiale conduisant à ces métiers.
 - o C'est une mission à laquelle nous sommes très attachés, parce que nous estimons que la pluralité des voies de formations en France constitue un atout, même si cela génère de la complexité. Il s'agit bien de favoriser le libre choix des jeunes pour s'orienter vers la voie de formation qui leur convient, dès lors qu'ils ont choisi un secteur professionnel et un métier dans celui-ci.
- la coordination nationale d'un réseau d'une centaine de CFA, dont 73 gérés paritairement par des Professionnels du BTP, qui accueillent plus de 70 000 apprentis, afin de favoriser le développement et l'amélioration de cet apprentissage spécifique, mission dont j'ai particulièrement la charge.

Nous travaillons étroitement avec les services de l'Education nationale (dont ceux de la DEPP, pour tout échange d'études et de statistiques), et avec ceux de l'ONISEP, pour aider à l'information et à l'orientation des jeunes, mais aussi avec ceux de la DESCO et avec l'Inspection générale, pour asseoir et adapter notre mission pédagogique dans ce cadre particulier de l'apprentissage BTP.

Pour réussir ces trois missions, le CCCA-BTP est attributaire d'une taxe additive à la taxe d'apprentissage (longtemps qualifiée de parafiscale) dont le montant est de l'ordre de 90 millions d'euros par an.

Face à l'affirmation courante : "le CCCA-BTP est riche", je voudrais rappeler que les charges qu'il doit supporter sont importantes, notamment durant cette période de fort développement. Il faut bien comprendre que ce choix historique des professionnels du BTP effectué au moment de la libération, pour réussir la reconstruction de la France, est lié à la faiblesse structurelle de la taxe d'apprentissage de notre secteur. Aujourd'hui encore, cette taxe d'apprentissage représente, pour le BTP, une ressource potentielle de 7 %, alors que nous accueillons plus de 20 % des apprentis en France, (comparons : 20 % de l'engagement global pour 7 % de la ressource affectée à cet engagement). La taxe du CCCA-BTP joue donc un rôle compensateur de tout premier ordre pour, historiquement exprimer une solidarité territoriale mais aussi une solidarité sectorielle, dépassant les métiers, et ainsi s'extraire de toute dérive corporatiste.

Compte tenu de ses missions éducatives, « reconnues de service public », le CCCA-BTP, est une organisation professionnelle placée sous le contrôle du ministère de l'Education nationale. C'est ainsi que siège au Comité, un Commissaire du Gouvernement et que nous travaillons dans le cadre d'une Convention générale de coopération avec ce ministère depuis 1966. Cette convention reconnaît au CCCA-BTP des compétences pédagogiques en matière d'apprentissage. Naturellement, il n'existe pas de compétences exclusives, c'est pourquoi nous travaillons étroitement avec les services de l'Education nationale, et aussi avec ceux des Conseils régionaux.

Sous le contrôle également du Ministère du Budget à travers l'action d'un Contrôleur d'Etat qui vérifie les conditions d'affectation et de gestion de sa ressource (cotisation sociale longtemps fiscale) le CCCA-BTP est partenaire naturel des conseils régionaux de son aire de compétence. Je rappelle, en effet, que sur le territoire métropolitain, nous n'avons compétence ni en Alsace ni en Moselle, compte tenu de l'existence d'un régime local, mais que nous avons compétence, depuis une dizaine d'années, dans les départements d'Outre-Mer.

Nous travaillons aussi en partenariat avec :

- le Ministère de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement,
- la Délégation à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion Professionnelle,
- le Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, du Commerce, de l'Artisanat, et des Professions Libérales.

Nous sommes également partenaires des Assemblées Permanentes des Chambres Consulaires, (CCI, CM), chaque fois qu'une réflexion est ouverte sur la formation professionnelle, et notamment sur l'apprentissage, Beaucoup de consultations sont conduites en partenariat avec ces grandes assemblées.

Nous avons des relations conventionnelles avec les associations compagnonniques (AOCD et FCMB).

Nous coopérons aussi avec les FAF de notre Branche pour notamment bénéficier de ressources financières complémentaires, afin de former davantage les formateurs de CFA du BTP et d'autres personnels des associations qui interviennent auprès des apprentis.

Nous travaillons aussi en étroite collaboration avec des fabricants, des industriels et des institutions diverses (INRS, OPPBTP, CSTB, PRO-BTP...), concernés par notre apprentissage sectoriel.

II – LE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE BTP

La politique du Bâtiment et des Travaux Publics en matière d'apprentissage est actuellement prioritairement fondée sur la question quantitative, abordée ce matin. Il est, en effet, impérieux d'accroître le nombre d'apprentis dans les entreprises de la branche pour répondre aux besoins générés par la forte activité actuelle du secteur. Le secteur est en progression depuis plus de huit années consécutives, avec une croissance de l'ordre de 5 % en volume par an.

Face à cela, il est confronté au départ à la retraite de la fameuse classe d'âge résultant du baby-boom. Rappelons, que dans le BTP, beaucoup de qualifications ont été générées par l'expérience. Dans les années 60-70, période de forte reconstruction en France, on a recruté beaucoup de ruraux et d'étrangers, sans aucune qualification. Tous ces professionnels, restés fidèles au BTP, ont acquis de la compétence, surtout à travers leur expérience, même si beaucoup d'entre eux ont été bénéficiaires d'actions de formation tout au long de la vie. Ces classes d'âge qui sont en train de partir, posent ainsi le problème de la transmission de cette expérience, de ce savoir-faire, si utile à la formation des jeunes et posent donc la question du renouvellement des maîtres d'apprentissage et des tuteurs.

Dans ce contexte, et eu égard aux conditions d'orientation professionnelle des jeunes, les professionnels du BTP pensent que pour augmenter la quantité, il faut améliorer la qualité. C'est ainsi qu'est engagé, depuis 7 ans, un gros effort de qualité pour améliorer l'accueil, le suivi et la formation des apprentis, afin de réussir leur recrutement, leur formation, leur qualification, leur insertion et leur fidélisation, dans les entreprises du secteur.

Pendant des années, on a fait comme beaucoup, il faut l'avouer, en disant : « entrez en apprentissage, vous aurez un métier. et avec un métier, il n'y a aucune raison que vous ne trouviez pas un travail. » C'était des supposés, des hypothèses qui, malheureusement ne se confirmaient pas toujours... On laissait trop souvent le jeune se débrouiller, à la fin de son apprentissage, dans un marché de l'emploi de plus en plus difficile. Ceci est terminé : il n'est plus question d'aller dans les collèges dire aux jeunes : « venez vers notre secteur qui a besoin de toutes les qualifications et qui propose des emplois évolutifs, dans des beaux et vrais métiers » et de leur dire, une fois la formation terminée, : « débrouillez-vous pour trouver une entreprise et du travail ». Voilà pourquoi nous

élargissons l'apprentissage d'un métier à l'accompagnement de tous les jeunes, de l'accueil jusqu'à leur insertion professionnelle effective.

Si je reprends ce problème des besoins quantitatifs des entreprises de la branche, constatons qu'aujourd'hui il y a 100 000 recrutements pour le Bâtiment (je ne dis pas 100 000 emplois nouveaux, mais tient compte du turn-over), et environ 20 000 dans les TP. Or, environ 200 000 jeunes sont aujourd'hui en formation initiale dans le BTP, avec près de 90 000 apprentis. Voyez que dans ce secteur on arrive progressivement à compter la moitié de jeunes en apprentissage. Sur ces 200 000 jeunes en formation (élèves, apprentis et étudiants TS), nous avons moins de 60 000 sortants par an, dont moins de 50 000 qui vont effectivement dans les entreprises du BTP. C'est ainsi que les entreprises nous disent : « nous faisons toutes un gros effort de formation, et pourtant nous n'avons pas un nombre de sortants correspondant aux besoins du marché du travail (diversité des emplois, vieillissement des ouvriers-compagnons, évolution des qualifications, mobilité territoriale...).

Comme je vous le disais, si plus de 70 000 apprentis sont coordonnés par le CCCA-BTP, dans son réseau d'une centaine de CFA conventionnés, nous n'avons pas le monopole de l'apprentissage BTP en France, même si nous sommes largement dominants. L'effectif global a doublé en quinze ans. Il dépasse les 20 % de l'apprentissage tous secteurs en France, en atteignant 80 000 apprentis. Ces apprentis du BTP sont salariés de plus de 60 000 entreprises. Or je rappelle qu'il y a 320 000 entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics... Quand on entend dire que les entreprises sont saturées pour accueillir des jeunes ou pour les former, il faut avoir ces chiffres en tête. Le problème est donc davantage lié au recrutement de jeunes motivés, qu'aux capacités d'accueil, de formation et d'emplois des entreprises.

Constatons, par ailleurs, que sur les 320 000 entreprises du BTP, 180 000 sont sans salarié. Un artisan seul peut naturellement prendre un apprenti, mais se pose alors la question de la constance de son encadrement professionnel et de son suivi pédagogique, quand on sait qu'un artisan travaille souvent sur plusieurs chantiers à la fois.

Dans ce contexte, on peut estimer qu'il existe objectivement des perspectives de développement de l'apprentissage dans le BTP. Constatons, par ailleurs, que 95 % de ces 60 000 entreprises sont du secteur du Bâtiment. D'où la nécessité de mobiliser et d'accompagner le secteur des TP qui est historiquement beaucoup moins engagé dans l'apprentissage mais qui depuis 5 ans, avec beaucoup de dynamisme, s'est donné les moyens de doubler le nombre de ses apprentis.

Rappelons également que sur ces 60 000 entreprises du BTP, 75 % d'entre elles ont moins de dix salariés et que ce sont elles qui embauchent les deux tiers des apprentis, d'où la nécessité de mobiliser davantage les PME et les grandes entreprises du BTP. Pour simplifier cette analyse, dans le secteur de la construction, c'est majoritairement le secteur artisanal du Bâtiment qui est engagé dans l'apprentissage. Mais, par rapport à la question qui a été posée en fin de matinée, nous prétendons avoir de réelles niches de développement de l'apprentissage au niveau V et IV dans le BTP, et notamment dans des moyennes et dans des grandes entreprises.

Sur 1 300 000 salariés dans le BTP, 73 % occupent des emplois d'ouvriers spécialisés, d'ouvriers qualifiés, ou d'ouvriers hautement qualifiés (compagnons et chefs d'équipe), correspondant donc aux trois niveaux de la Convention collective ouvrière du bâtiment, et les besoins de renouvellement se situent prioritairement sur ces niveaux de qualification.

Nous avons aussi le souci de développer l'apprentissage à des niveaux supérieurs, mais notre mission reste fondamentalement centrée sur l'amélioration de l'efficacité des exécutants de travaux, notamment dans le domaine de la pose, de la maintenance et de la réparation. En tant qu'utilisateurs de bâtiment, vous savez que la plupart des difficultés proviennent du non-respect des échéances, de l'insuffisance qualité des finitions et de malfaçons diverses etc. Dans la plupart des cas, ces difficultés ne sont pas liées à l'ingénierie de conception ou de réalisation, qui est reconnue dans le monde entier, mais elles résultent souvent de l'insuffisante qualification de la main-d'œuvre d'exécution.

Les chantiers sont par ailleurs de moins en moins encadrés par des hiérarchies comme on en trouvait dans des constructions d'après-guerre, où une entreprise pouvait rester deux ans sur un même chantier, pour construire industriellement des barres et des tours constitutives des cités dont on parle tant aujourd'hui. A notre époque, nous vivons une plus grande parcellisation des chantiers, et on

demande donc aux compagnons d'être beaucoup plus qualifiés, plus autonomes, plus polyvalents... pour réaliser des travaux qui sont moins de fabrication que de pose et d'assemblage, pour encadrer des petites équipes, et pour rendre compte de la qualité des travaux effectués, dans le respect des temps impartis.

*
* *

Nous constatons, avec plaisir, mais aussi avec un certain étonnement - tant le phénomène est engagé -, un intérêt nouveau des jeunes pour les métiers de la construction, et pour l'apprentissage en général.

Nous avons 8 % de plus d'entrants à la rentrée de 2006, qu' à la rentrée précédente. Nous avons eu des listes d'attente dans les trois quarts des CFA du BTP, compte tenu de l'insuffisante capacité d'accueil de ceux-ci. Si l'on pense à la nécessité de construire des CFA, il faut aussi penser au recrutement de personnels qualifiés pour encadrer pédagogiquement ces jeunes. Nous rencontrons , en effet, de réelles difficultés de cette nature.

Vous m'auriez dit il y a dix ans, que nous aurions des jeunes en liste d'attente, notamment pour les métiers du gros-œuvre, je vous aurais ri au nez. Or, cette année, dans beaucoup de départements, nous avons des jeunes qui voulaient être maçons, qui avaient trouvé une entreprise, et que nous ne pouvions pas prendre, soit parce qu'il n'y avait pas assez de place dans les CFA soit parce que des clauses numériques mises en place par les conseils régionaux ne permettaient pas de les prendre en charge financièrement. Reconnaissons, toutefois que de ce point de vue, dans la majorité des cas, les Conseils régionaux ont plutôt accepté d'accompagner le mouvement, au fur et à mesure, pour ne pas pénaliser des jeunes et des entreprises qui étaient prêts à signer un contrat d'apprentissage.

Des jeunes, n'ayant pas trouvé de place, ont été orientés par défaut vers des classes de lycées professionnels, ce qui n'est bon pour personne. Les lycées professionnels doivent pouvoir être choisis délibérément par les jeunes, aussi bien pour leur voie scolaire que pour l'apprentissage, puisque la possibilité d'offrir un apprentissage dans les Etablissements Publics Locaux d'Enseignement devient aujourd'hui un axe politique fort, mais ne pas devenir des réceptacles passifs.

Cette nouvelle orientation du développement d'un apprentissage public engendre par ailleurs un accroissement de charges non équilibrées par des produits stables et notamment par de la taxe d'apprentissage disponible... Il faut alors rechercher des solutions conjoncturelles avec les conseils régionaux, en s'appuyant sur le Fonds de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage et sur les contrats d'objectifs et de moyens établis dans certaines régions. Ainsi on est en droit de se poser la question suivante : s'il faut 500 000 apprentis en France, d'ici 2009, a-t-on la capacité et la volonté politique de remettre à plat les moyens financiers de toute la formation professionnelle initiale, qu'ils soient professionnels, de l'Etat, des Régions, des citoyens usagers..., pour atteindre cet objectif. Actuellement, on demande à chaque institution, voire à chaque CFA, le soin de se "débrouiller" pour assurer le financement de ce développement de façon plus ou moins heureuse....

Comme vous le constatez, les besoins du secteur de la construction restent très importants, au regard d'une politique ambitieuse d'aménagement du territoire et d'amélioration du logement. Pour accompagner cette politique, l'apprentissage apparaît être « une réponse de proximité pour les jeunes » appelés à travailler dans ce secteur. C'est surtout les jeunes de niveau V qui choisissent souvent leur entreprise, ou qui choisissent parfois même leur métier, en fonction de la proximité de leur domicile. Nous sommes donc de plus en plus confrontés à un problème d'aménagement du territoire. En tant que branche professionnelle, nous estimons avoir une mission naturelle sur le plan éducatif des jeunes, sur le plan de la qualification professionnelle des salariés de notre secteur, mais nous estimons ne pas avoir vocation à contribuer au financement de l'aménagement du territoire de ce pays, en ayant à construire autant de petits CFA qu'il y aurait d'agglomérations urbaines qui se constituent, alors que nous visons plus l'aménagement de pôles de compétences régionaux, dotés de hautes compétences technologiques et bénéficiaires d'équipements optimum, pour accompagner des métiers en pleine mutation

III – L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'APPRENTISSAGE BTP

Comme je vous le disais précédemment, si nous voulons former davantage de jeunes pour répondre aux besoins quantitatifs de notre branche, il nous faut jouer la carte de la qualité.

C'est pourquoi les partenaires sociaux, employeurs et salariés de la branche, ont signé des accords le 13 juillet 2004 qui visent à l'amélioration de la qualité de l'apprentissage à travers six axes de progrès que je vais vous présenter.

Citons également les accords du 8 février 2005, qui visent à l'amélioration du statut de l'apprenti et qui ont conduit à ce que pour le BTP, le seuil de rémunération des apprentis passe à 40 %, alors que le seuil commun reste à 20 %.

Les six axes de progrès définis par les partenaires sociaux sont les suivants :

1. Améliorer la qualité de l'accueil et de l'orientation des jeunes

Il s'agit de consacrer plus de temps en amont de la formation pour s'entretenir individuellement avec les jeunes sur les métiers du BTP et sur les voies de formation les préparant.

Nous devons limiter les désillusions et, au contraire renforcer les motivations pour réussir la formation et favoriser la fidélisation des jeunes au secteur de la construction.

Pour ce faire, nous pensons qu'il faut éviter les discours de propagande tout azimut..., au profit d'un accueil bien organisé dans les entreprises et sur leurs chantiers et dans les établissements de formation du secteur BTP, (CFA comme LP).

Sur cet axe, nous souhaitons coopérer avec les services et les établissements de l'Education nationale pour que, notamment dans le cadre de la classe de 3^e de découverte professionnelle (DP₃ et DP₆) des actions éducatives concrètes, structurées puissent se réaliser au bénéfice des jeunes, dans un souci d'égalité de dignité des deux filières de formation existantes.

2. Améliorer la qualité de l'accueil et de la formation en entreprise

Dans le cadre des formations alternées, l'entreprise tient une place de plus en plus importante. Il est surprenant de constater l'écart qui existe entre les opinions des années 60/70, où l'entreprise était encore considérée comme lieu d'exploitation, voire d'aliénation des jeunes, et celles d'aujourd'hui qui la jugent formatrice, qualifiante et même citoyenne...

Or, l'expérience nous a appris que si l'entreprise est pour le moins, formatrice, elle ne peut pas l'être spontanément, dans n'importe quelles conditions.

C'est pourquoi dans notre réseau des CFA-BTP, nous poursuivons un travail de longue haleine pour systématiser la formation des nouveaux maîtres d'apprentissage et tuteurs et pour adapter tous les professionnels (employeurs et salariés) qui encadrent des jeunes en entreprise et notamment sur chantier.

Dans ce cadre, nous renforçons les préconisations en matière de sécurité, en matière d'organisation de la formation alternée et en matière de coordination pédagogique avec les CFA.

De plus, la généralisation du contrôle en cours de formation au niveau du CAP nous amène, en concertation avec les inspecteurs de l'Éducation nationale, à préparer nos professionnels à ces nouveaux modes de certification.

3. Améliorer la qualité de l'accueil et de la formation en CFA

Sur cet axe, nous avons deux principales préoccupations :

1. Celle d'adapter les structures de formation aux évolutions technologiques et professionnelles de nos métiers, mais aussi aux exigences pédagogiques nouvelles (atelier offrant des plates-formes de travail collectif, des laboratoires et des salles de réglage et de maintenance, centres de ressources et d'aide à la formation, salles d'activités physiques et d'ergomotricité...).

Le CCCA-BTP engage environ 15 millions d'euros par an pour consolider les financements des conseils régionaux, souvent abondés par l'Etat et le FSE, dans le domaine des constructions – restructurations.

2. Celle de maintenir, voire développer la triple compétence des formateurs de CFA :

- ☞ compétence disciplinaire (identique à celle des PEG de LP), mais aussi professionnelle, fondée sur une expérience en entreprise d'au moins 5 ans ; qui doit favoriser la différenciation pédagogique ;
- ☞ compétence pédagogique, dans la logique de l'alternance pour savoir articuler expérience professionnelle et sociale des jeunes acquise sur le terrain et dans la vie sociale, avec des enseignements différenciés, autant dans les contenus que dans les méthodes, pour développer des compétences professionnelles et citoyennes, répertoriées dans des référentiels de diplômes ;
- ☞ compétence relationnelle pour assurer un suivi des jeunes, autant dans le cadre éducatif du CFA, qu'en concertation avec les maîtres d'apprentissage en entreprise et qu'avec les familles et institutions diverses.

Le CCCA-BTP se dote d'un budget de 1 800 000 euros par an pour, en concertation avec les associations gestionnaires des CFA-BTP, développer ces compétences éducatives et professionnelles chez leurs formateurs.

Cet important effort financier doit permettre à tous les CFA-BTP de mettre en œuvre une pédagogie originale et efficace pour tous les jeunes accueillis, quels que soient leur niveau.

Ce budget est en progression constante, notamment pour systématiser les "périodes d'activités en entreprises" de longue durée, pour tous les formateurs de CFA-BTP, sur des cycles de 10 ans.

Il contribue aussi à la préparation d'une licence professionnelle spécifique, pour répondre à l'aspiration de nombreux formateurs professionnels qui ne sont souvent titulaires que d'un diplôme professionnel de niveau IV.

4. Améliorer la qualité des examens

Je voudrais rappeler ici que les administrateurs du CCCA-BTP restent fidèlement attachés aux diplômes de l'Éducation nationale pour certifier les qualifications professionnelles de leurs métiers, à la définition desquelles ils participent activement au sein, notamment de la 5^e CPC.

Cette qualité des examens passe, à leurs yeux, par leur participation systématique à toutes les phases d'examens, sous l'animation de conseillers de l'enseignement technologique mandatés par leurs fédérations.

Enfin, rappelons que la mise en œuvre du contrôle en cours de formation (CCF) suscite encore beaucoup d'interrogations de leur part, même si le principe de sa généralisation a été décidé par le Comité voici déjà 5 ans.

Ils apprécient le fait que, dorénavant pour la délivrance du diplôme, il y ait une meilleure prise en compte des apprentissages développés par les jeunes en entreprise.

Mais ils craignent pourtant que dans certains cas l'évaluation certificative devienne l'exclusivité des formateurs et non le résultat d'une concertation argumentée et critériée avec des professionnels.

5. Améliorer la qualité de l'accompagnement professionnel en cours d'apprentissage

Il s'agit bien là de maintenir le dialogue qui s'est instauré avec l'équipe pédagogique dès les entretiens de motivation à l'entrée en apprentissage.

Pour les professionnels du BTP, et compte tenu de l'insuffisance du nombre de jeunes s'orientant vers leurs métiers, tout jeune qui commence une formation professionnelle alternée doit pouvoir la terminer en possession du diplôme préparé ou, si ce n'est pas possible, au moins du CAP du secteur professionnel le mieux adapté.

Compte tenu des efforts consentis par les entreprises pour informer, accueillir, conseiller des jeunes pour favoriser leur orientation et contribuer à leur formation, les administrateurs souhaitent voir se réduire le taux d'abandons en cours d'apprentissage, qui se situe autour de 17 % (moyenne nationale) aujourd'hui.

Pour contribuer à cette stabilisation des effectifs et à la fidélisation des jeunes à ce secteur qui les accueille, des dispositions sociales ont été mises en place, autant pour améliorer les salaires des apprentis que pour les aider dans la recherche d'un logement ou l'obtention de leur permis de conduire et l'acquisition d'un premier véhicule.

6. Améliorer la qualité de l'intégration professionnelle

L'objectif de cet axe est simple à formuler : tout apprenti ayant terminé sa formation doit pouvoir obtenir un emploi en rapport avec sa qualification.

Pour y parvenir, les CFA-BTP se sont beaucoup mobilisés sur ce sujet avec les entreprises.

Le problème de la mobilité des jeunes reste toutefois posé.

Certains jeunes qui ont choisi l'apprentissage comme réponse éducative de proximité, notamment au niveau de l'entreprise, souhaiteraient trouver systématiquement un emploi en CDI dans cette entreprise ou une autre entreprise locale ou proche de leur domicile.

Ceci est particulièrement vrai pour les jeunes du niveau CAP. Pour les titulaires de BP ou de Bac Pro, l'emploi dans la région, voire dans une métropole extérieure, est souvent envisagé.

Chaque CFA-BTP se trouve aujourd'hui doté d'un poste de "Conseiller Jeunes et Entreprise" qui joue un rôle déterminant pour accueillir, suivre et favoriser l'emploi de tous les jeunes.

Jacques Lorthioir :

Je suis à votre disposition s'il y a encore le temps de quelques questions.

Joëlle Grille, DEPP :

Je voulais poser une question en rapport avec ce qui a été dit ce matin, sur le fait que les apprentis étaient massivement d'origine française, on irait même jusqu'à dire : « de souche ». Or, l'on sait que le bâtiment est un secteur où il y a une part massive d'employés et de salariés d'origine étrangère. Est-ce que cette part d'origine étrangère, quelle que soit l'origine, se retrouve chez vos apprentis ? Les apprentis d'origine étrangère sont-ils plus nombreux dans le BTP que dans d'autres secteurs, comme l'hôtellerie, par exemple.

Jacques Lorthioir :

Vous savez que nous ne pouvons pas faire de mesures statistiques sur ce sujet. En conséquence, il est très difficile de connaître l'origine précise des apprentis.

Je dois constater que dans beaucoup de CFA, beaucoup de jeunes sont plutôt d'origine locale, urbaine mais aussi rurale (ils peuvent être des enfants de deuxième, voire de troisième génération

d'immigrés). Si nous visitons les CFA-BTP de la région parisienne, (je pense à celui de Saint-Denis), nous rencontrons des Africains dont certains sont d'origine maghrébine. Nous avons souvent des jeunes dont les parents ont exercé un métier dans le secteur du BTP. Certains maîtres d'apprentissage ne sont pas du tout opposés à avoir un apprenti d'origine étrangère s'il est courageux et motivé. D'autres, par contre, dans des métiers en contact direct avec la clientèle, se montreraient plus rétifs.

Je peux vous dire que dans ce domaine, nous ne sommes pas meilleurs que les autres ; mais il existe quand même une tradition très forte dans le bâtiment : celle de maintenir l'ascenseur social pour tous ceux qui s'engagent. La pluralité des origines existe bien dans le BTP, même si cela est très variable d'une région à l'autre et d'un métier à l'autre. Ce qui compte prioritairement pour un artisan ou un entrepreneur du BTP c'est le niveau d'engagement des jeunes et leur fidélité... Or ils constatent que ces qualités ils les retrouvent souvent davantage chez ceux qui, rejetés par ailleurs, se sont sentis bien accueillis dans le BTP.

Un participant :

Vous indiquez que le besoin de recrutement est de 100 000 par an. Or, on sait que le BTP crée dans une certaine mesure ses propres pénuries de salariés, de par les difficultés des métiers de ce secteur. Je voudrais vous demander, de ce fait, si l'accompagnement des jeunes diplômés pendant les premières années de leur vie professionnelle, a permis une amélioration de leur fixation dans le métier choisi. Ensuite, vous avez insisté sur le fait que votre axe de communication au niveau des collègues était surtout la classe de 3^e option découverte professionnelle (DP₃, DP₆). Je voudrais savoir si vous êtes préparés ou si vous êtes satisfaits de mesures qui correspondraient à vous proposer des apprentis à l'âge de 15 ans qui n'auraient pas fini le collège, notamment dans le cadre de l'apprentissage junior.

Jacques Lorthioir :

Je redoutais cette question, parce que je ne suis pas armé actuellement pour y répondre avec précision. La communication sur ce sujet reste très complexe au sein de notre comité qui est paritaire, comme je vous le disait. Comme cela été dit aussi ce matin, il faut cesser de penser qu'il y aurait en France un système unique qui permettrait de régler tous les problèmes éducatifs et sociaux des jeunes et qui serait l'apprentissage. L'apprentissage a ses vertus. Il réussit lorsqu'il y a libre engagement des acteurs, mais ce n'est pas une panacée...

Les efforts qui ont été faits par tous ceux qui ont porté l'apprentissage depuis de nombreuses années, ont contribué à améliorer son image, à montrer que c'était une voie « naturelle » possible pour tous les jeunes qui le souhaitent, quelle qu'ait été leur scolarité.

Il nous a semblé, (et le « nous », est entre guillemets), peut-être assez mal venu qu'à l'occasion de grandes difficultés dans des banlieues, il y a un an, il y ait eu une communication politique pour dire que l'apprentissage était la voie salubre pour régler ces questions sociétales.

Nous sommes persuadés que nous avons un gros effort à faire sur le pré-apprentissage, d'une manière générale. Il faut cesser de "piéger" les jeunes, en ignorant leurs projets, (tous les établissements scolaires font la même chose, en jouant l'effectif..., en cherchant à stabiliser les structures, et en se battant pour développer des offres qui parfois s'éloignent des réalités ;;). Il faudrait sans doute essayer de voir comment mieux répondre à la pluralité des profils des jeunes et à la diversité des besoins socio-économiques.

Si le Parcours d'Initiation aux Métiers, première marche de cet apprentissage junior sous statut scolaire, peut améliorer la concertation entre collège et établissement de formation professionnelle, il ne serait pas vain... Mais actuellement, je vous avoue qu'en tant que responsable pédagogique, je ne sais pas faire. Comment, avec un jeune qui pourrait être orienté à 14 ans vers les PIM, continuer de lui proposer la totalité des enseignements qui doivent lui permettre de valider le socle commun des compétences et des connaissances, sur des disciplines que nous n'avons pas l'habitude d'enseigner... alors qu'il y a des personnels compétents dans les collèges qui tentent de le faire avec les difficultés qu'on connaît ? Comment parallèlement à cela, lui donner la possibilité de découvrir

différentes entreprises sur au moins deux métiers... et l'aider à établir des parcours très différenciés, afin d'arrêter avec lui et les professionnels, des temps de formations dans les entreprises, qui ne constituent pas de l'alternance, mais qui sont des stages d'application établis sur des enseignements préalables initiés en LP ou en CFA.

Il me semblerait plus efficace, d'une manière générale, que l'on reconnaisse les compétences des uns et des autres pour mieux nous mobiliser sur la DP₃ et la DP₆ qui se mettent en place et que, nous puissions commencer l'apprentissage, lorsqu'il a été choisi, dans de meilleures conditions d'information réciproque.

Autre chose tout à fait prosaïque, complètement pragmatique, nous n'avons aujourd'hui pas assez de place pour accueillir tous les jeunes de 16 ans qui veulent signer un contrat d'apprentissage dans le BTP. Où va-t-on les envoyer pour accueillir des jeunes qui, normalement, devraient être au collège...dans des collèges...dans des lycées... ?

***Le recours à l'apprentissage par différents acteurs :
branches professionnelles et régions***

**L'apprentissage dans l'enseignement supérieur
La politique de partenariat mise en œuvre par l'UIMM**

Maurice Pinkus,
Directeur délégué à l'UIMM

Maurice Pinkus :

Bonjour. Je me présente, Maurice Pinkus, je suis à l'U.I.M.M., Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, en charge des questions de certifications professionnelles, en relation avec l'Education Nationale pour la création et l'actualisation des diplômes dans le cadre des C.P.C., relation avec le Ministère en charge de l'emploi pour les titres professionnels ; et puis à l'U.I.M.M., en charge d'un dispositif de certifications qui s'appelle : les C.Q.P.M. : Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie. Je suis amené à participer à un certain nombre d'instances de concertation avec le système éducatif, en particulier dans l'enseignement supérieur. J'interviendrai plus particulièrement sur l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, et la politique que nous avons menée de partenariat avec des établissements d'enseignement supérieur. Pour commencer, je vais vous présenter quelques planches sur l'apprentissage dans la branche de la métallurgie.

On le voit, sur les dernières années 98 à 2005, une évolution assez importante et quand même assez rapide de la structure des niveaux de formation préparés dans le cadre de nos centres de formation d'apprentis de l'industrie ; donc, une diminution importante du nombre de jeunes formés au niveau 5, une stabilité pour ce qui est de la préparation aux baccalauréats professionnels, une augmentation pour le niveau B.T.S., et surtout ingénieurs.

A propos du C.A.P et du B.E.P., pour revenir sur certains propos qui ont été tenus ce matin sur le danger d'abandonner l'apprentissage au premier niveau de qualification pour le développer dans le supérieur ; pour ce qui est de notre branche en fait nous venons d'actualiser un contrat d'études prospectif sur les emplois dans notre branche, les emplois de niveau 5, en tout cas, les souhaits d'entreprises de recruter des diplômés au niveau 5 vont aller en s'amenuisant très fortement ; le premier niveau de qualification souhaité correspond de plus en plus au baccalauréat professionnel, et si nous continuons à former des jeunes au B.E.P., c'est, pour entretenir une part du vivier qui peut se former au niveau du baccalauréat professionnel.

Dans les années 80, le C.A.P. n'intéressait plus beaucoup nos entreprises, et donc l'apprentissage n'était plus très important. L'apprentissage a repris sa progression à partir de 1985, avec la création du baccalauréat professionnel, puis de 1987 avec la loi qui permettait de préparer aux B.T.S., et on voit l'augmentation en 94 avec des sorties au niveau ingénieur.

Ce sont aujourd'hui des flux de 11000 environ que nous avons dans nos CFAI.

Ici, les domaines dans lesquels nous formons pour le supérieur intéressent l'industrie. J'ai pris comme exemple plutôt le niveau 3, c'est-à-dire la préparation aux B.T.S. dans le domaine de la maintenance : productique, électrotechnique, automatisme, études conceptions, et puis, pour ce qui est de la formation des ingénieurs par la voie de l'apprentissage, donc principalement (cela a été en tout cas les premières formations mises en place), formations d'ingénieurs de production, avec une dominante de formations en mécanique (mécanique et production), mais progressivement, nous ouvrons des filières dans des spécialités informatiques, électronique, maintenance, génie électrique, et électrotechnique.

Les taux de réussites dans nos C.F.A.I. : plutôt satisfaisants et plutôt au-dessus de la moyenne nationale Pour le B.T.S., il est vrai que nous avons eu, par le passé, plus de difficultés, car les référentiels et les épreuves n'étaient pas adaptés à l'apprentissage, il semble que ce taux de réussite s'est largement amélioré ces dernières années. Au niveau ingénieurs, il y a très peu d'échecs à l'issue des contrats de formation en apprentissage.

Ce qui nous intéresse encore davantage, c'est évidemment le taux d'insertion professionnelle mesuré six mois après l'obtention du diplôme, qui est excellent.

Un point sur les aspects financiers qu'a évoqué Jacques Lorthioir, car c'est quand même un point difficile ; et lorsqu'on évoque la question des projets gouvernementaux de développer l'apprentissage, c'est quand même malgré tout l'un des freins. Car pour développer l'apprentissage il faut disposer de budgets qui permettent de faire fonctionner nos centres de formation d'apprentis ; et là, on voit la répartition entre les financements qui viennent des conseils régionaux, en moyenne 14 %, mais avec des différences importantes, puisque certains conseils régionaux ne financent pas du tout, en tout cas pas le fonctionnement, autres un peu mieux. C'est un cercle vicieux car sachant que la métallurgie, dans le cadre de sa politique de branche, apporte des financements comme vous allez le voir à l'apprentissage ; certains conseils régionaux considèrent qu'il vaut mieux aider d'autres branches que la nôtre. C'est une décision qui leur appartient. La taxe d'apprentissage apporte 35 % au financement, taxe d'apprentissage collectée directement par les centres de formation d'apprentis, ou collectivement par la branche. Le transfert, (issu des fonds mutualisés dédiés aux contrats de formations en alternance) assurent la subvention d'équilibre. Nous sommes autorisés par la loi à transférer une partie de ces fonds pour l'alternance vers l'apprentissage ; c'est le choix qu'a fait la branche par un accord paritaire, en considérant que former des jeunes en alternance dans le cadre de l'apprentissage, c'est finalement une façon de les aider à s'insérer professionnellement.

Je passe maintenant à l'apprentissage en partenariat dans l'enseignement supérieur. Tout d'abord, il me paraît difficile de ne pas évoquer du tout, aujourd'hui, le contrat de professionnalisation. En fait, contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation sont deux cadres qui permettent de former des jeunes, et aussi (on va le voir dans certaines conditions éventuellement), de les préparer à certains diplômes. Donc, malgré tout, depuis l'accord national interprofessionnel qui crée ces nouveaux dispositifs complété par des accords de branches, avec en 2004 par un accord de branches dans la métallurgie, nous avons essayé, de clarifier la finalité de ces deux dispositifs ; l'apprentissage, c'est une formation initiale, pour préparer un diplôme, en lien avec une entreprise, et ce, sur la totalité d'un cycle de formations. Donc, c'est deux ans pour un B.E.P., pour un Bac Pro ou pour un B.T.S., c'est trois ans pour un diplôme d'Ingénieur.

La professionnalisation et le contrat de professionnalisation, sa première finalité, c'est de donner au jeune qui souhaite s'insérer dans une entreprise, et donc qui est recruté par une entreprise, un complément de formation pour lui permettre d'occuper l'emploi.

Donc, cela peut être un parcours d'intégration réalisé par l'entreprise, cela peut être la préparation d'un certificat de qualification paritaire de la métallurgie, ou éventuellement un diplôme à finalité professionnelle réalisé sur une année. Il se trouve que c'est le cas, par exemple, de la licence professionnelle, diplôme dont la finalité est l'insertion, qui peut être réalisée en alternance sur une année, avec un complément de formation à l'université, souvent dans les I.U.T. dans nos domaines, et une professionnalisation dans l'entreprise.

Nous proposons également aux universités, voire aux écoles d'ingénieurs ou aux écoles de commerce, dans certaines conditions, et si c'est vraiment une année de professionnalisation en alternance, de faire, la dernière année du cycle, le master 2, pour ce qui est des masters universitaires, en contrats de professionnalisation. Ce matin, on a parlé d'expériences de D.E.S.S. en apprentissage ; c'est vrai qu'aujourd'hui, en tout cas dans notre branche, nous préférons plutôt proposer le contrat de professionnalisation, lorsque l'idée est finalement, pour le jeune, de faciliter l'insertion, et quelque part pour l'entreprise, de pré-recruter. Si on est dans le cadre de la formation initiale, pour nous, dans l'apprentissage, on est plutôt sur la totalité du cycle, car l'un des intérêts de l'apprentissage, c'est d'élargir le vivier de recrutement à des jeunes ayant certains diplômes, ou certaines caractéristiques personnelles, qui font qu'ils peuvent se former mieux dans le cadre d'une formation en alternance, avec le soutien d'une pédagogie de l'alternance.

Pourquoi l'apprentissage ? Pour nous, c'est d'abord (et c'est donc complètement une politique de branches), répondre à des besoins d'entreprises, non satisfaits ou difficiles à satisfaire. Et là aussi, il y a un volet quantitatif, dans certains domaines, où effectivement, il est difficile dans les lycées, d'attirer des jeunes sur des métiers qui n'ont pas une image très porteuse ; en ce qui concerne par exemple le travail des métaux, la chaudronnerie, la fonderie, les lycées ont d'énormes difficultés à attirer des jeunes.

On a peu parlé de l'orientation aujourd'hui, mais l'orientation est ainsi faite qu'on ne met pas toujours réellement bien en lumière l'intérêt de certains métiers, et donc, l'apprentissage, c'est une façon d'amener les jeunes vers certaines entreprises et vers certains métiers. Aussi sur le plan qualitatif, je parlais tout à l'heure de la formation d'ingénieur de production, eh bien, pour certains métiers, certains profils, il est difficile de réaliser la formation uniquement dans le cadre d'un centre de formation, dans le cadre d'un lycée, d'une école, d'une université. Former un ingénieur de production sans qu'il ait été en contact direct avec la réalité d'une production, avec les difficultés, (et c'est ce qui fait d'ailleurs que des ingénieurs formés dans des écoles traditionnelles, (on va dire, et ce n'est pas péjoratif), rechignent, ou même ont des appréhensions, pour aller dans le monde de la production. Ils n'y ont pas du tout été préparés dans le cadre de leurs études, et il est vrai que là, l'apprentissage, l'alternance permet :

1 - de faire connaître,

2 - de démystifier, voire de démontrer à des jeunes que finalement, ils sont faits pour ces métiers.

Pour résumer, une pédagogie plus inductive, qui convient mieux à certains jeunes.

Ensuite, les viviers de bacheliers scientifiques, de jeunes formés dans les classes préparatoires aux grandes écoles étant, au mieux stationnaires, le développement des ingénieurs que nous devons former pour notre économie, passe par un élargissement du vivier, et donc en particulier, par le vivier des jeunes ayant un B.T.S. ou un D.U.T.. C'est vrai que ces jeunes, si on leur applique une pédagogie déductive très générale, très théorique, ont des difficultés ; certains y arrivent, mais beaucoup ont des difficultés, et auraient du mal à parvenir à l'objectif d'obtention du diplôme. Pour certains jeunes, c'est réellement une opportunité que de pouvoir rentrer dans ces formations.

Bien évidemment, on l'a dit largement aujourd'hui, faciliter l'insertion professionnelle est l'objectif premier, mais c'est aussi des avantages indirects, que de pouvoir rapprocher les enseignants, les établissements d'enseignement du monde de l'entreprise. Cela a un intérêt direct pour les formations réalisées en alternance, mais cela a un intérêt pour les établissements, pour les enseignants, qui peuvent enseigner par ailleurs à des étudiants (entre guillemets «normaux»), que d'avoir eu l'occasion, plus que du suivi de stages, d'avoir pu aller dans des entreprises, suivre des projets réalisés en entreprises, et donc acquérir un peu de la culture du monde de l'entreprise.

A propos de la pédagogie, parfois c'est présenté comme une application dans l'entreprise de ce que l'on apprend à l'école. En fait, l'alternance, comme son nom l'indique, c'est alternance entre, certes, des enseignements et des applications, mais c'est aussi une découverte dans l'entreprise, de réalités qui amènent le jeune à mieux acquérir des connaissances ; et d'ailleurs, les jeunes apprentis sont dans les écoles, dans les lycées, qui font de l'apprentissage dans les universités, beaucoup plus réactifs, que des élèves, que des étudiants, et également, on peut dire que ce qu'ils voient dans l'entreprise donne davantage de sens, et donc crée une motivation particulièrement importante que l'on peut constater dès que l'on rencontre des apprentis quel que soit leur niveau. Le rythme d'alternance qui, souvent, fait discussion, doit être adapté aux activités et secteurs d'activité. Dans certains secteurs, on explique qu'il y a des rythmes, des activités qui font pencher vers un rythme plutôt long, des périodes longues en entreprises, et dans d'autres activités, des périodes plus courtes. Pour avoir observé ce qui se passait dans des formations d'ingénieurs en alternance, je dois dire que nous avons toutes sortes de rythmes, depuis deux jours par semaine en entreprises, jusqu'à des périodes de type quinze jours-quinze jours, un mois-un mois, deux mois-deux mois, et que, à vrai dire, dans tous les cas, lorsqu'on interroge les acteurs : les apprentis, les enseignants et les entreprises, ils trouvent toujours que c'est une bonne formule.

Il y a une capacité d'adaptation importante. Il reste que, ce qui est important, c'est que le rythme d'alternance ne crée pas de ruptures. Parce qu'il y a aussi parfois des formations en alternance de type : six mois-six mois, sur trois ans, et là, on est plus sur une suite de stages, ou une suite de périodes à l'école, et où il n'y a pas effectivement cette imprégnation dans le milieu de l'entreprise ; il y a aussi rupture d'ailleurs avec le monde de l'enseignement, cela ne nous paraît pas idéal.

Responsables pédagogiques de l'école, du C.F.A., et, dans l'entreprise, un Maître d'Apprentissage, ou une équipe en charge de l'apprenti, (on l'a dit, l'apprenti peut circuler dans l'entreprise, en particulier lorsqu'elle est de taille moyenne ou importante), et une évaluation des acquis en entreprise. Ce dernier point pose parfois problème, car lorsque nous sommes sur la préparation d'un diplôme

national avec maquette nationale, pour un même diplôme obtenu par la voie de l'enseignement traditionnel ou de l'apprentissage, évidemment l'évaluation doit être la même pour le même diplôme ; de fait, nous ne valorisons pas totalement, en définitive, les acquis obtenus dans l'entreprise, pourtant sur des périodes longues passées en entreprise.

Evidemment, c'est possible dans l'enseignement supérieur, lorsque nous avons un diplôme spécifique, réalisé en alternance, où l'on peut davantage construire une formation sur la base d'un référentiel de compétences, où certaines compétences clairement peuvent être acquises de façon privilégiée dans l'entreprise, et non pas dans le centre de formation.

Notre expérience à l'U.I.M.M., en matière d'apprentissage dans l'enseignement supérieur, s'apprécie avec les formations d'ingénieur dans les réseaux des instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie, donc créées au début des années 90. On les appelait : « les nouvelles formations d'ingénieur issues du rapport du professeur Bernard Decomps ». Aujourd'hui, il y a 23 I.T.II dans toutes les régions de France, en partenariat avec 54 écoles d'ingénieurs ou universités, donc des écoles d'ingénieurs publiques, privées, des universités, le C.N.A.M., toutes sortes d'établissements d'enseignement choisis parce qu'ils avaient les compétences correspondant aux objectifs de formations et aussi parce qu'ils acceptaient un partenariat et un partage des rôles tels que je vais vous les présenter, que nous concevons, pour faire du vrai partenariat en matière d'apprentissage, dans l'enseignement supérieur ; mais c'est peut-être aussi, en tout cas pour nous, un modèle dont on pourrait s'inspirer, pour développer un partenariat entre branches professionnelles et lycées professionnels ou technologiques.

L'origine de ces formations, évidemment une demande d'entreprises pour des profils de compétences différents, je le disais à titre d'exemple pour les ingénieurs de production, faciliter l'intégration dans les P.M.E., pour des P.M.E. qui n'avaient pas forcément en leur sein des ingénieurs, une façon d'intégrer des ingénieurs plus facilement qu'en recrutant ceux qui sortent frais émoulus de l'école ; en général, les jeunes ingénieurs diplômés sont assez peu friands d'aller directement dans une P.M.E.. L'objectif des I.T.I.I, du Rapport Decomps, (vous vous en souvenez peut-être, certains d'entre vous), c'était aussi de faire une formation continue des salariés plus adaptée, en gardant un lien avec l'entreprise, par l'alternance (mais au début, à noter que cette notion d'alternance était une alternance de temps, et pas forcément une alternance pédagogique) ; et ce n'est qu'au fil du temps que, aussi en matière de formation continue, on s'est aperçu que l'alternance pédagogique permettait d'atteindre des objectifs de formation d'un ingénieur compétent : Aujourd'hui, 1.300 ingénieurs sont diplômés chaque année dans le cadre des ITII, 1.000 par la voie de l'apprentissage, et cela se développe toujours : 300 en formation continue, (et pour des raisons que je n'ai pas exposées là, ce n'est pas le sujet aujourd'hui), c'est quelque chose qui a tendance à stagner.

Les enquêtes d'insertion confiées à un organisme extérieur le C.E.F.I. montrent que lorsqu'on regarde le devenir des diplômés, les diplômés-ingénieurs se retrouvent très largement dans l'industrie, ce qui n'est pas le cas à ce niveau-là des ingénieurs formés y compris dans des domaines industriels de mécanique ou d'électricité dans des écoles traditionnelles. Dans des entreprises de moins de 500 salariés, de façon plus importante, là aussi, que pour les ingénieurs formés par des voies traditionnelles. En province, ils sont formés, dans une logique de proximité, et ils restent sur le territoire, alors que les autres écoles d'ingénieurs recrutent nationalement et placent aussi nationalement, et c'est là, vous voyez, dans les activités de production, à 55 %, alors que dans des écoles d'ingénieurs traditionnelles, c'est au mieux à hauteur de 15 ou 20 %.

Alors, lorsque la commission des titres d'ingénieurs vient dans une école d'ingénieurs évaluer ce type de formations, elle a du mal à s'y retrouver dans les liens entre les différents acteurs, et on voit ici la complexité apparente, complexité liée au fait qu'il y a un certain nombre d'acteurs autour de l'apprentissage, et qui ont chacun des rôles, qu'il convient de bien préciser, car nous sommes, pour ce qui est de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, un peu à cheval entre deux logiques : la logique du code du travail, pour ce qui est de l'apprentissage qui confie la responsabilité administrative et pédagogique au C.F.A., et la logique du code de l'éducation, la logique des organismes d'accréditation tels que la commission des titres d'ingénieurs qui considère que c'est l'établissement qui délivre le diplôme, qui a la responsabilité pédagogique. Et par conséquent, nous

n'avons pas d'autres choix que de faire un vrai partenariat où on s'entend. Et on s'entend d'autant mieux que l'on a défini au préalable les rôles de chacun, comme cela a été dit précédemment, à chacun son métier ; les branches professionnelles, elles sont là pour aider les entreprises à exprimer leurs besoins, sont là pour aider à piloter des formations. Elles ne sont pas là pour faire de la formation.

De façon claire, la pédagogie est confiée aux écoles d'ingénieurs, aux établissements d'enseignement. Ceci dit, les C.F.A.I., dans notre cas de formations en partenariat, apportent aussi le lien avec l'entreprise, lien privilégié qu'elles peuvent avoir, et aussi, l'expérience, le savoir-faire en matière de pédagogie de l'alternance, que n'avaient pas alors (maintenant, un certain nombre d'écoles d'ingénieurs l'ont), les écoles d'ingénieurs ou les universités.

Vous l'avez vu, la formation en apprentissage, dans le supérieur, dans les I.T.I.I., s'appuie sur un C.F.A.. Nous avons mis sur le schéma un C.F.A.I., ce sont les C.F.A. de l'industrie, c'est-à-dire les C.F.A. créés par les U.I.M.M. territoriales, les C.F.A. de la profession. Mais dans certains cas, les formations sont réalisées dans ce que nous pourrions appeler « des C.F.A. partenariaux », académiques ou interuniversitaires. Pour être une formation en partenariat, ces C.F.A. qui ne sont pas les C.F.A. de la profession, doivent être malgré tout des C.F.A. dans lesquels la profession est présente. C'est le cas dans un certain nombre de C.F.A., des Formasup, déjà qui existent dans certaines régions, et en région parisienne par exemple, le C.F.A. Union de l'Académie de Versailles, partenaire d'un certain nombre d'universités : d'Orsay, de Cergy, d'Evry, par exemple.

Vigilance sur les 3 F : je vous parlais tout à l'heure d'acceptation des conditions de partenariat, et il est vrai que, accepter que la profession puisse avoir un mot à dire ou même avoir une voie prépondérante sur la question de créer telle ou telle formation (ou de l'arrêter d'ailleurs), ou d'augmenter les flux ou de les maintenir à un certain niveau, c'était une condition, pour nous, indispensable ; et d'autant plus indispensable que, comme vous l'avez vu, nous apportons le financement nécessaire à sur ces formations.

Sur l'aspect financement, nous attendons bien évidemment, une totale transparence sur les coûts et sur les ressources, et nous effectuons un contrôle de gestion très serré au niveau de la branche.

Le partenariat s'exerce sur le choix des spécialités, la définition des flux, mais aussi dans la définition des contenus de formations. Dans l'enseignement supérieur, nous avons la chance de pouvoir adapter les formations de façon plus souple, et plus individuelle que pour l'enseignement professionnel secondaire, également une composition des jurys, mixtes, voire paritaires, entre professionnels, et responsables des écoles et des universités, aussi bien dans le recrutement, que pour les jurys de diplômes.

Alors, quand je parle de recrutements, là aussi, nous faisons un peu d'entorse à notre logique de l'apprentissage dans nos Centres de Formations d'Apprentis de l'Industrie. Il est bien évident que pour intégrer une formation d'ingénieur, on ne peut pas, avec toutes les chances de réussites que l'on veut se donner, laisser l'entreprise seule recruter et choisir le jeune. Et donc, c'est quelque chose qui se fait ensemble, où l'entreprise intervient dans le recrutement du jeune, mais en même temps fait confiance à l'école, à l'université, pour voir si le jeune a réellement les capacités pour atteindre l'objectif qui est le diplôme d'ingénieur.

De façon plus générale, et à partir de cette expérience avec les écoles d'ingénieurs, les formations d'ingénieurs en apprentissage, nous proposons aujourd'hui, dans les régions, des partenariats avec les universités, sur différents volets : l'information sur les métiers, l'orientation des jeunes, la réalisation de projets tutorés pour faire découvrir à des jeunes la réalité de l'entreprise, un vrai partenariat sur l'élaboration des diplômes professionnels. Ces partenariats aujourd'hui qui tendent à se développer partent souvent de la création des licences professionnelles, où les universités ont

compris qu'il valait mieux s'associer avec les branches professionnelles pour remplir complètement le cahier des charges de ces diplômes.

Partant de demandes de partenariats ou de coopérations sur les licences professionnelles, nous proposons aux universités, (aujourd'hui, tout à fait dans la logique du rapport Hetzel universités-emplois), d'établir des partenariats privilégiés avec les branches, non seulement ponctuellement pour créer une formation, mais de façon plus profonde pour participer à l'orientation des jeunes, et pas seulement pour régler le problème des jeunes en échec à l'université. C'est l'éternelle tentation, de penser que le professionnel, l'apprentissage, c'est la solution pour les jeunes en échec. Non, à condition de bien les en informer, c'est aussi la solution pour des jeunes qui n'ont pas de difficultés, et qui peuvent faire ce choix. Donc, partenariat sur la mise en œuvre des formations en alternance, et aussi évidemment, un volet transferts de technologies, innovations, combien nécessaires aujourd'hui pour nos entreprises, compte tenu du fossé qui existe de façon encore trop importante entre les laboratoires universitaires et les entreprises, et en particulier les P.M.E..

Pour les licences professionnelles, nous participons avec les universités, et les I.U.T. à la définition de l'expression des besoins, à la construction du projet, à l'association aussi des structures de formation de la profession, avec comme modèle le partenariat de type I.T.I.I. que je vous ai montré, et en mettant en œuvre la formation en alternance qui, en l'occurrence, prend plutôt la forme du contrat de professionnalisation, moins de l'apprentissage ; mais en ce qui me concerne, je pense que ce sont réellement deux outils à considérer totalement et avec lesquels nous pouvons faire de la formation en alternance de qualité, et en satisfaisant aussi bien les besoins des jeunes que des entreprises.

Benoit Elouard, C.F.A. Bâtiment Nord Pas-De-Calais :

Tout à l'heure, Jacques Lorthioir nous a expliqué l'augmentation des effectifs de niveau 5 dans la branche du B.T.P.. Pour reprendre Gilles Moreau qui est derrière moi, il y a un certain désamour de l'I.E.M. ou de la Métallurgie sur les niveaux 5.

Excusez-moi, je ne suis pas spécialiste en la matière, comment comptez-vous faire tourner une chaîne de production qu'avec des ingénieurs ?

C'est un peu rationnel, mais je vais vous donner l'exemple d'une région qui travaille fort sur l'automobile, sur l'industrie.

Les lycées professionnels, que je côtoie, (mais que je ne connais pas forcément), perdent leurs jeunes en B.E.P., dès les premiers stages, sur les chaînes de production, parce qu'ils sont happés directement par l'appât d'un premier salaire et autres, et pourquoi pas ? C'est humain. Maintenant, durablement, ces personnes, comment sont-elles formées puisque, comme je vous l'ai dit, je suis un peu redondant sur le désamour des niveaux 5.

Deuxième chose, ce qui me gêne un petit peu, c'est que vous parlez de la formation dans le supérieur. Mais alors, pour prendre le contre-pied à ce terme, c'est que quelque part, il existe de l'apprentissage dans l'inférieur. Non ?

Maurice Pinkus :

C'est une provocation inutile, parce qu'en fait, je vous l'ai dit, nous avons dans nos Centres de Formations d'Apprentis des formations au niveau 5, que nous essayons de maintenir, et avec de grandes difficultés, et je dirai des sacrifices importants sur le plan économique, car nous maintenons, (et nous sommes obligés de maintenir des formations de proximité) souvent avec des effectifs très faibles, et puis aussi, parce que contrairement à ce que croient certains, faire une formation de niveau 5 coûte finalement aussi cher que de faire une formation de niveau 3, voire une formation d'ingénieur.

Ce n'est pas un désamour. Simplement, la réalité de notre industrie aujourd'hui fait que lorsqu'il y a un site de production industrielle, (ce qui n'est pas toujours le cas), parce que dans notre industrie, il y a aussi un certain nombre d'entreprises qui n'ont plus vraiment sur le territoire de production industrielle,

c'est une réalité, et qui ont en revanche des centres de recherche, qui peuvent avoir des services commerciaux ; mais la partie production industrielle a diminué certes sur le territoire, mais également lorsqu'elle existe, le niveau demandé par les entreprises serait plutôt le niveau baccalauréat professionnel.

C'est vrai que, si on compare les exigences des entreprises en termes de compétences aux référentiels des diplômes, on peut s'en étonner. Mais dès lors que l'orientation, la politique menée avec les 80 % de bacheliers et autres, fait que nous n'avons, dans des formations en lycées professionnels, et en particulier, dans les formations de niveau 5, que des jeunes en difficultés, pour nos métiers de l'industrie, c'est une difficulté que de recruter ces jeunes. Il y a dans les contrats d'études prospectives que nous avons réalisées dans les souhaits des entreprises, pour les années qui viennent, des recrutements qui vont à peu près s'équilibrer, non pas uniquement avec des ingénieurs, mais avec à peu près 25 % d'ingénieurs, à peu près autant de techniciens supérieurs, à peu près autant de niveaux Bac Pro ; et puis il y aura, (mais il y a encore évidemment) des personnes qui ont un niveau 5 et qui trouveront des emplois dans la métallurgie. La question est de savoir s'il faut aujourd'hui former des jeunes, à ce niveau-là. Ce n'est pas tout à fait la même chose.

Gilles Moreau :

Courte question, m'a-t-on dit.

a- c'est la même question, mais il y a un a, et un b, pour ne pas faire deux questions.

Vous avez parlé des masters, à propos des contrats de professionnalisation. De même ce matin, en introduction, on parlait des D.E.S.S. dans les enseignements supérieurs. Je voulais avoir votre point de vue sur le projet de réforme des masters qui est actuellement en cours, qui ferait disparaître la distinction entre master-pro et master-recherche, puisque jusque-là, il me semble que l'apprentissage était plutôt situé sur le versant master-Pro.

Donc, est-ce qu'il y a un point de vue là-dessus ? Cela est mon a.

Mon b, puisque je n'ai qu'une question, c'est, est-ce que vous pouvez dresser un bilan rapide de l'expérience du Bac Pro en trois ans, dont on n'entend plus parler, parce que vous avez été un organisme qui a porté ce projet-là à bout de bras, on en a entendu parler partout : le Bac Pro, mention emploi, etc. Et puis là, vous avez reparlé du palier du B.E.P., justement à un niveau 5, pour préparer au Bac Pro. Alors, est-ce que c'est que votre bilan est plutôt négatif, auquel cas c'est assez inquiétant, parce que la loi Fillion a plus au moins posé le principe du Bac Pro en trois ans ? Voilà, donc, j'aimerais vous entendre là-dessus.

Maurice Pinkus :

Alors, deux sujets très différents : le master-pro, et le projet qui n'en fait plus qu'un master unique sans distinction. Nous avons eu l'occasion avec le M.E.D.E.F. de faire part de notre position, qui est une position plutôt d'inquiétude ; on comprend bien que cette distinction est franco-française, que l'on ne la retrouve pas affichée de cette façon-là dans les autres pays, et qu'à terme, sans doute, cela pouvait poser quelques difficultés ; ceci dit, dès lors que l'affichage professionnel disparaît, nous avons des inquiétudes sur le caractère professionnel des formations. Car il y a forcément une force de rappel importante au sein de l'université, vers, je dirai, une force de rappel vers la recherche vers les laboratoires de recherche vers l'académique ; et que, y compris dans l'évaluation des formations, autant que dans l'évaluation des personnels qui interviennent sur ces formations, finalement le caractère recherche est toujours davantage pris en compte que le caractère professionnalisant. Et dans les critères d'évaluation, malheureusement, le critère de l'insertion professionnelle n'est pas encore suffisamment de notre point de vue pris en compte. Donc, inquiétude, si il n'y a plus deux diplômes différents, mais un diplôme unique, qu'en tout cas l'affichage persiste, et notamment soit pris en compte pour l'évaluation de ces formations.

Pour le Bac Pro trois ans, il est vrai que j'aurais dû en parler. C'était une initiative U.I.M.M., que d'expérimenter une nouvelle voie de préparation du Baccalauréat Professionnel, à égalité, je dirai, avec les autres Bacs, à l'issue de la Troisième, c'est-à-dire avec un parcours de trois ans. L'idée était de démontrer, (je pense que c'était le premier souci de l'U.I.M.M.), que le baccalauréat professionnel pouvait aussi être un choix pour des jeunes qui sont en troisième et qui sont attirés par certains métiers, et qui veulent s'y préparer en trois ans, comme les autres jeunes qui choisissent un baccalauréat.

La deuxième chose, c'est aussi la diversification des voies d'accès aux diplômes. C'est une chose à laquelle nous tenons. Dans nos centres de formation d'apprentis de l'industrie, on prépare le baccalauréat professionnel en deux ans, évidemment, mais parfois aussi en un an, avec des publics qui ont déjà un niveau Bac, ou bien en trois ans, ou en quatre ans, en s'appuyant sur le B.E.P.. Et je dis bien, en quatre ans, car ce n'est pas avec l'objectif de sortie en définitive au niveau du B.E.P..

Donc, cela rentre dans une politique d'individualisation des parcours, en fonction des jeunes, de leurs acquis, et de leurs possibilités. Aujourd'hui, le Bac Pro trois ans, c'est environ 400 apprentis. C'est à peu près 10 % des apprentis formés aux baccalauréats professionnels.

Il n'y a pas de volonté de ne recourir qu'à cette filière de trois ans pour former des jeunes aux baccalauréats professionnels. Mais en même temps, c'est une expérience qui nous paraît importante, et réussie de diversifications des parcours ; et, satisfaction aussi, c'est que, en terme de taux de réussite, nous pouvions avoir des inquiétudes, ou plutôt certains avaient des inquiétudes en pensant « on va prendre des jeunes, et en les formant trois ans seulement, peut-être qu'on ne leur donne pas toutes les chances d'obtenir les diplômes » ; or, nous avons des taux de réussites à l'examen supérieurs aux jeunes qui sont dans les formations en apprentissage en deux ans à partir du B.E.P..

***Le recours à l'apprentissage par différents acteurs :
branches professionnelles et régions***

**La politique menée par la région Île-de-France :
ses objectifs, les moyens mis en œuvre**

Daniel Brunel,
Vice-président en charge du développement économique
et de la formation professionnelle
pour la région Île-de-France

Daniel Brunel :

J'ai été sollicité par mon amie, Véronique Sandoval, pour participer à cette initiative. Je crois que c'est une bonne initiative, et je voudrais expliciter dans les délais qui me sont impartis, quelle est, au fond, la vision qui est celle de la région concernant le traitement des questions relatives à l'apprentissage. Je dis bien : « des questions relatives à l'apprentissage », pour avoir une approche qui ne soit pas contingentée par les questions de l'apprentissage, mais qui s'inscrive délibérément -en tout cas pour la volonté qui est la nôtre-, dans le cadre de chantiers un peu élargis, que je qualifierai de « plus structurants ».

On a adopté un schéma régional de développement économique, qui a pour vocation, au moins pour les cinq prochaines années, de mieux faire percevoir, mieux identifier l'ensemble des besoins en emplois, Je préfère d'ailleurs, parce qu'il y a derrière la notion de formations - à la notion d'emplois, celle de : « réflexion sur les métiers », les métiers d'aujourd'hui et les métiers de demain. On a une réflexion là-dessus. Et puis, il se trouve qu'on doit croiser cet exercice avec ce qu'on appelle : « le Plan Régional des Formations de la Formation Professionnelle » : le P.R.D.F.P.,-c'est comme cela, à la Région, on a des choses qui s'emboîtent en permanence - avec le souci d'élaborer et de co-élaborer un schéma régional des formations.

Ce Plan Régional des Formations Professionnelles, le P.R.D.F.P. est décliné en schémas régionaux, en schémas sectoriels, en dehors du fait qu'on a passé une convention avec l'A.F.P.A. qui est maintenant un peu sous régime régional même si on entend préserver évidemment le caractère de statut public de l'A.F.P.A.. Donc il y aura un schéma spécifique A.F.P.A. ; il y en a un sur la formation initiale, il y en a un sur l'apprentissage ; il y en a un sur le sanitaire et le social, il y en aura un autre sur les enseignements artistiques. On a considéré, qu'il fallait, au-delà de l'enseignement supérieur, réfléchir et travailler sur des questions comme le tourisme par exemple, qui est un champ d'interventions et d'actions très fort et en emplois et en formations.

C'est dans ce cadre-là, en quelque sorte, que se posent les questions du rôle et de la place de l'apprentissage.

Puisque je suis un peu dans les informations, en tout cas dans la vision qui est la nôtre, il se trouve que le 4 décembre, on a une initiative, de présentation de ce PRDFP (et notamment avec celles et ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce Plan Régional) ; c'est une restitution, des travaux participatifs, collaboratifs ; on rentrera ensuite dans quelque chose de plus contraignant, parce que plus obligatoire.

Je vais en dire un mot. C'est ce que j'appelle : « le fil rouge ». Quand on parle du Schéma Régional des Formations, quand on parle du Schéma Régional du Développement Economique, et quand on parle de l'apprentissage, le fil rouge, pour moi, c'est la sécurisation des parcours : parcours professionnels, bien entendu, mais aussi parcours de vie, projets de vie, projets professionnels ; c'est autant d'éléments sur lesquels il faut qu'on réfléchisse, par rapport à la nature, au fond, que peut revêtir la place du système par alternance pour la construction de projets et plus particulièrement -on aura l'occasion d'en discuter peut-être- des projets de celles et ceux qui en ont le plus besoin, ou de celles et ceux qui sont le plus éloignés de l'emploi.

C'est à ce titre-là qu'on essaie d'y réfléchir. Avec la notion de parcours, il y a le problème des compétences, de la qualification, des métiers, des niveaux, et il se trouve que pour tout cela, dans nos objectifs avec le Président Huchon, il y a la réunion le 12 décembre, avec Henri Lakmann, ? de l'ensemble des entreprises franciliennes qui sont signataires de la Charte de l'apprentissage. Ceci pour traiter comme il se doit du rôle et de la place des formations et de l'apprentissage dans ce qu'on pourrait appeler « la ré-appropriation », ou la « juste réparation » par les entreprises, au titre de leurs responsabilités sociales et territoriales, par les voies de la formation des publics, (évidemment, on pense aux jeunes, et notamment à des jeunes des quartiers, des jeunes des banlieues).

C'est un symbole, qu'on soit en situation de pouvoir faire intervenir un certain nombre d'entreprises, pas tellement les P.M.I., les P.M.E. mais les grandes, y compris les entreprises du CAC 40 par

exemple, pour qu'elles prennent leur place dans cette politique plus lisible, d'insertion, de réinsertion, de réparation sociale, par rapport à ces publics-là.

Sur l'apprentissage, il se trouve qu'évidemment, on est en plein champ de compétences de la Région, qu'on a adopté avec l'Etat ce qu'on appelle : « un contrat d'objectifs et de moyens », sur une idée assez simple : définir le nombre d'apprentis à former au cours des cinq années à venir, On pourrait rajouter d'ailleurs : « les jeunes apprentis », ou en tout cas « celles et ceux qui sont en situation de pré-apprentissage » ; je pense à ce qu'on appelle les C.L.I.P.A., les Classes d'Initiation et les Classes Préparatoires d'Apprentissage, qui donnent à voir, pour un certain nombre de jeunes, ce que peut être l'apprentissage. Ce qui, de mon point de vue, n'a rien à voir, (j'anticipe sans doute sur des questions), effectivement avec l'apprentissage à 14 ans. Créer les conditions de faire voir ce qu'est l'apprentissage, cela ne doit pas concourir, pour nous en tout cas, à une obligation d'entrer en apprentissage, y compris pour des jeunes qui sont souvent en situation d'échec scolaire, et qui ne sont pas toujours en conditions de rentrer par la bonne porte dans la voie de l'insertion, ou simplement dans la vie professionnelle.

On a déterminé avec l'Etat des objectifs : c'est que d'ici 2010, on puisse en Ile-de-France atteindre les 100.000 apprentis ; l'Etat dit la même chose. C'est plus facile quand on s'y met à deux, pour essayer d'obtenir ces objectifs ; surtout à deux financièrement parlant, puisqu'on a convenu qu'il y aurait un engagement à 50-50 en quelque sorte de la Région et de l'Etat pour obtenir ces objectifs. Le problème, c'est qu'il ne s'agit pas seulement d'un objectif quantitatif. Il est pour nous - je dirais qu' il l'est pour moi en tout cas -, d'abord qualitatif. C'est-à-dire qu'il s'agit de décliner en quelque sorte ce contrat d'objectifs et de moyens, de façon plus sectorisée, pour regarder comment on peut répondre à un certain nombre de préoccupations plus immédiates. Je pense par exemple aux métiers sous tension -il n'y a pas que le bâtiment-, mais je pense aussi aux secteurs traditionnellement peu utilisateurs de l'apprentissage, je pense aux entreprises de 100 salariés et plus et il y a aussi le souci, évidemment, du secteur public.

Il faut bien identifier les secteurs économiques, les secteurs stratégiques, par lesquels il nous faut consolider la voie de l'apprentissage. Et il y a une chose très importante, qui a plutôt été d'ailleurs dans ce contrat avec l'Etat : c'est que cet exercice, cette figure imposée entre l'Etat et la région, est de dire : « ensemble, il faut absolument qu'on aille à un accroissement sensible du nombre de jeunes formés par la voie de l'apprentissage, ». On est en pleine compétence de la région. Il ne faut surtout pas que cela vienne se substituer à la responsabilité de l'Etat, qui est celle qui porte sur les lycées techniques, les lycées technologiques, les lycées professionnels. C'est pour cela que vous retrouvez dans le contrat d'objectifs et de moyens, la notion de complémentarité des modes et des voies de formations.

Le problème, n'est pas de savoir si on peut se mettre en situation d'avoir en Ile-de-France 100.000 jeunes qui trouvent la voie de l'apprentissage, mais si on peut avoir 120.000, 130.000, 150.000 jeunes qui, dans des logiques de complémentarité entre ce que fait l'Etat et ce que fait la région, soient vraiment en situation de répondre aux besoins, aujourd'hui, d'un nombre accru de jeunes formés par la voie de la professionnalisation. Et il se trouve que dans le contrat d'objectifs et de moyens, on a une indication, à mon avis, forte. Il s'agit de prendre acte très simplement que, sur une longue période, l'apprentissage répond de plus en plus à des attentes de nos partenaires, par rapport à un certain nombre de formations.

On a élargi sensiblement -c'est la loi qui nous l'a permis- le champ et les niveaux d'accès par rapport à l'apprentissage. J'ai un œil rivé en permanence évidemment sur les données permettant de savoir comment cela peut répondre au plus grand nombre et le souci qu'on ne se retrouve pas dans des filières ou dans des catégories ou dans des secteurs où on s'aperçoit au fur et à mesure qu'on les développe, qu'il n'y a pas de véritables débouchés, parce qu'évidemment, il y a encore en Ile-de-France trop de laissés pour compte par rapport à cela.

C'est un des axes du contrat d'objectifs et de moyens, c'est ce que j'appelle : « la dimension qualitative. » Et comme pour faire tout cela il faut évidemment des moyens financiers, (ce n'est pas complètement arrêté, mais on aura un exercice budgétaire en décembre pour traiter comme il se doit

nos engagements pour l'année 2007), je vous informe que j'ai fait arrêter le principe (on le redira d'ailleurs prochainement avec le Président), de la tenue en 2007, d'une Conférence des financeurs qui n'a pas d'autre objet que de réunir toutes celles et ceux qui participent au financement de l'apprentissage, notamment par la collecte de la Taxe d'Apprentissage, et d'essayer d'avoir une vision régionale qui, plutôt que d'opposer quelquefois les aspects sociaux, ou les aspects territoriaux, nous permette d'avoir une vraie mutualisation, de façon à ce qu'il n'y ait pas de parents pauvres (je ne sais pas s'il y a des parents riches en matière de formations, mais des parents pauvres, j'en connais). Il s'agit donc de mieux regarder comment on peut avoir une adéquation, une meilleure répartition des financements, et comment on peut, par cette mutualisation, faire en sorte que, éventuellement, on puisse appeler d'autres partenaires qui le souhaiteraient, à venir nous rejoindre.

Voilà, très rapidement devant vous résumé, ce que la région fait, dans quoi la région est engagée, ce qu'elle souhaite faire, ce qu'elle souhaite voir modifier, considérant que je n'ai jamais dit que l'apprentissage était une voie d'excellence. Cela doit être une voie où on considère qu'au bout il y a une obligation de résultats ; d'abord pour les jeunes, et aussi pour celles et ceux qui, aujourd'hui, sont en situation de trop grande déserrance ; pour faire que ce ne soit pas quelque chose où on va, alors qu'on ne peut pas aller ailleurs, mais au contraire, un passage utile, un passage efficace, pour permettre qu'on ait de plus en plus de jeunes qui soient en situation d'inclusion dans cette société qui, malheureusement, tend trop à rejeter les uns et les autres, à laisser des gens pour compte, et des jeunes en particulier.

C'est un peu l'effort qu'on veut assurer, nous, dans un travail, évidemment comme il se doit, très partenarial.

Une intervenante :

Je voulais reposer une question qui avait été posée ce matin. On voit que l'apprentissage est tiré vers le haut. C'est en particulier le cas dans l'Académie de Paris, pas dans toute l'Ile-de-France mais en tout cas dans l'Académie de Paris. De quels instruments le Conseil Régional dispose-t-il pour permettre quand même de maintenir un apprentissage qui serve aux jeunes n'ayant pas trouvé leur voie dans la voie scolaire traditionnelle, c'est-à-dire qui risquent de sortir sans qualification ?

Daniel Brunel :

Je vais déjà répondre à ces deux premières questions. C'était déjà un peu esquissé dans mon propos. Je crois que personne ne peut regretter que l'apprentissage participe en quelque sorte d'une élévation générale de la qualification et de la professionnalisation. Mais dans le vocable : « tiré par le haut », ce n'est pas cela que je comprends. C'est : attention à ce qu'effectivement, cela ne devienne pas quelque chose qui facilite en quelque sorte des formations au niveau 3, au niveau 2, etc.

Par la voie de l'alternance, on va jusqu'au niveau ingénieur maintenant, au niveau de l'enseignement supérieur. Je ne peux pas reprocher cela à l'apprentissage. Je crois que, en exercice de responsabilités, on a un très grand souci : c'est que l'harmonisation se fasse effectivement par le haut. Mais surtout on veille en permanence à ce qu'on n'ait pas des publics qui en soient exclus, car certains (je pense à des partenaires), nous disent : « nous, ce qui nous intéresse, ce sont les résultats. Ce qui nous intéresse, c'est de faire considérer que cela marche . C'est plus compliqué, c'est plus difficile, s'il faut qu'on accorde de l'importance à la réussite de ceux qui sont dans des niveaux 5, des niveaux 6. C'est un vrai travail qu'il nous faut faire ».

En permanence, et plus encore aujourd'hui qu'hier, je crois qu'il faut qu'on réfléchisse à une évaluation de ces politiques-là, nous permettant d'être assurés que on ne se retournera pas un jour en disant : «zut », on n'a rien réglé par rapport à un certain nombre de publics, qui restent sur le bord du trottoir (que ce soit par l'apprentissage ou dans d'autres secteurs). Donc, évaluation des politiques publiques.

Il faut qu'on ait une approche partenariale plus forte, plus exigeante. Il faut aussi sans doute qu'on soit dans une dimension de proximité plus importante. D'où l'intérêt des contrats d'objectifs et de moyens déclinés avec des partenaires. On va le faire prochainement, avec le Bâtiment et Travaux Publics par exemple. On va le faire aussi avec le Secteur Restauration, avec le Secteur Tourisme. Quand je

disais : « métiers sous tension », c'est peut-être là où il faut qu'on soit plus forts encore en quelque sorte pour assurer des notions de rattrapage.

Alors, je ne veux pas rentrer dans le débat sur la question des discriminations positives ou pas. Moi, ce qui m'intéresse, c'est de savoir sur le long terme quelle est la tendance, quelle est l'évolution. L'évolution, c'est qu'il faut à la fois qu'il y ait beaucoup plus de jeunes qui soient en situation de professionnalisation, plus d'interventions et de contributions utiles par la voie de l'emploi, à cette insertion nécessaire dans la société, et en même temps qu'on regarde bien par rapport à ces publics, quels sont leurs besoins. Par exemple -on va le dire aux chefs d'entreprise-, cela suppose sans doute un effort plus méritoire et plus convaincant, pour des contributions en rapport à ces publics-là.

Il faut qu'on veille en permanence, que ce soit avec l'Etat, puisqu'on a fait un contrat des objectifs et des moyens, que ce soit avec les partenaires, ou que ce soit dans la déclinaison, à ce qu'on ait une réflexion sur la question des critères, afin de faire en sorte qu'à chaque fois les choses évoluent positivement par le haut, qu'on soit assurés qu'on tire tout par le haut, et qu'on ne creuse pas les écarts et les inégalités qui sont encore de toutes façons trop marquantes.

Si c'est cela le souci, cela ne peut pas être seulement la volonté du Vice-Président que je suis. Il faut que cela soit effectivement un effort de tous, et notamment de celles et ceux qui ont des responsabilités. Je pense aux Missions Locales, je pense aux Maisons de l'Emploi et de la Formation qui se créent, à tous ceux qui sont en situation de pouvoir influencer sur les problèmes que rencontrent ces publics. Je souhaite, moi, qu'on soit dans une logique de veille permanente, y compris de co-élaboration si c'est nécessaire, sur des dispositifs appropriés pour ces publics. »

Thierry Regad, S.N.E.S. :

Une question sur les C.F.A. et peut-être une demande d'informations. Comment vous positionnez-vous par rapport aux projets gouvernementaux de développer dans les lycées professionnels ou avec les lycées professionnels des C.F.A. publics, et un aspect de cette question-là, c'est : est-ce que vous pensez que ce développement de C.F.A. publics peut, quelque part, redorer le blason des lycées professionnels en Ile-de-France ?

Daniel Brunel :

J'ai cru comprendre dans la question qu'il y avait des éléments de réponse. Non ? j'ai cru. En tout cas pour moi. Je le prends comme cela. Je pense que cette question des C.F.A. publics est une vraie question. Evidemment Il faut savoir si on parle de la rationalisation des équipements, qui est une vraie question. Quelle contribution ? parce que si on dit : « complémentarité des modes et des voies de formations », il faut qu'on soit clair jusqu'au bout. Je pense que dans ce domaine-là, la vraie question, pour l'Etat comme pour la région, c'est de vraiment faire l'inventaire des besoins en formations, par la voie de la formation professionnelle, par la voie de l'apprentissage, par le système en alternance, pour regarder ce que l'on fait, les uns et les autres, et pour regarder comment, dans un certain nombre de domaines, on peut faire mieux ensemble, dans le respect des compétences des uns et des autres.

Je n'ai aucun a priori. Si je dis aux chambres de commerce : « je suis un chaud partisan des C.F.A. publics » ils vont me dire : « mais vous savez qu'on est des structures de caractère public, ... ». Donc, je suis pour qu'on mette à plat ce dossier-là. Celui des C.F.A. publics, mais aussi le problème de la mixité, ou le problème de savoir comment on peut avoir une rationalisation des équipements par territoire. Ce qui peut valoir pour l'Etat peut valoir pour la région.

Très sincèrement, on a quelquefois des équipements, des établissements, qui ne marchent pas complètement comme il le faudrait.

Oui, travaillons, faisons cet inventaire. Si, à l'arrivée, on concourt, notamment au travers du schéma des formations, à donner du vrai sens à cette logique des complémentarités pour enfin sortir des prés carrés, ce sera bien ; au lieu de se demander quand la région fait des choses, « mais est-ce que vous

n'empiétez pas un peu sur ce qui devrait relever de la responsabilité de l'Etat, et vice versa ? ». Je n'ai pas cette vision-là.

La seule chose qui m'intéresse en Ile-de-France, j'y insiste, c'est, dans le cadre des compétences des uns et des prérogatives des autres - il y a des champs qui sont définis-; « est-ce que, à terme, on peut être en meilleure situation qu'aujourd'hui ?, permettre qu'on ait un plus grand nombre de jeunes qui se retrouvent dans un vrai système « d'égalité de chances ? ». C'est très compliqué, mais en tout cas, il faut mettre en place des vrais systèmes de formations, et éviter ce que l'on voit aujourd'hui, à savoir que cela marche pour certains et que cela ne marche pas pour d'autres.

Donc, tout dispositif, toute façon de réfléchir, de travailler sur des gestions communes avec l'Etat est bienvenu. Là-dessus, si l'Etat en était d'accord, je ne suis pas dans une logique, de dire : « chacun dans son coin, l'Etat, c'est l'Etat, et la région, c'est la région. » Je pense qu'il y a suffisamment à faire pour qu'on puisse s'y mettre conjointement, à condition qu'on se mette d'accord, sur la procédure. Si on travaille comme cela, il n'y a aucune raison qu'on n'y arrive pas. »

Régis Lusnet, Académie de Limoges :

Vous avez évoqué des secteurs où l'apprentissage n'était pas forcément beaucoup présent. Alors, il y en a un qui me vient à l'esprit immédiatement : c'est le Secteur Sanitaire et Social, et Santé en particulier. La formation des Médecins en bout de parcours s'apparente assez à l'apprentissage ; on peut trouver quelques îlots, mais il y a des personnes en formation qui, actuellement, n'en bénéficient pas. Est-ce que vous avez des perspectives par rapport à ces domaines de métiers ou de professions, pour lesquels on ne peut pas, pour l'instant, mettre en œuvre de l'apprentissage ? Alors, pour être précis, je pense à une profession en particulier qui est celle des infirmières, et des infirmiers. Bon, je pourrais après mettre les manipulateurs, l'électroradiologie médicale, etc.

Daniel Brunel :

Sur ce champ, je rappelle, (enfin, tout le monde ne le sait pas forcément), que c'est depuis peu que le Secteur du Sanitaire et du Social au titre des Formations a été réaffecté aux régions, puisque avant, on était en pleine compétence Etat.

Vous pouvez imaginer que cela a pris un peu de temps, puisque quand se pose le problème des transferts de l'Etat vers les régions, il est normal que les régions soient très regardantes, pour savoir si, dans ces transferts de compétences, on a bien pris en compte (c'est le cas quelquefois, mais peu souvent), les moyens nécessaires pour les accompagner.

Aujourd'hui, par exemple, on est assuré que sur le champ du sanitaire et du social, alors qu'on ne fait que soulever le couvercle, on n'est pas forcément au bon rendez-vous avec l'Etat sur ces moyens en correspondance.

Mais nous, on n'a pas seulement un œil rivé dans le rétroviseur pour dire : « cela ne va pas. » Francine Bavay, la Vice-Présidente en charge de ces questions, qui a la responsabilité, de ce secteur, doit (puisque j'ai parlé du Plan Régional des Formations) initier dans les prochains mois, (d'ailleurs, cela commence à être engagé), un schéma régional du sanitaire et du social. Personnellement, j'ai commencé à y travailler d'ailleurs, avec quelques départements, notamment sur la petite enfance, puisque, quand même, le sanitaire et le social c'est à la fois les infirmières, tout le champ du sanitaire, mais c'est aussi tout le champ de la petite enfance aux personnes âgées. C'est immense. C'est immense, avec un retard considérable, en matière de formations.

Alors, on ne propose pas de commencer par se demander : « qu'est-ce qu'on pourra faire, ou qu'est-ce qu'on ne pourra pas faire ? » On commence par identifier les besoins, et par regarder ensuite comment, au travers des différents schémas (cela ne concerne pas seulement d'ailleurs que l'apprentissage), on va pouvoir y répondre.. Puisque cela a trait évidemment aux formations de caractère supérieur, cela va relancer le débat sur les formations initiales; mais c'est aussi le problème

de l'apprentissage ; c'est le problème des formations continues ; c'est le problème qu'on a commencé à traiter avec l'A.F.P.A. sur les stages, sur les formations qualifiantes.

Pour celles et ceux que cela intéresse, je vous demande, vous l'avez compris, de prendre toute votre place, et d'apporter vos contributions à l'élaboration de ce schéma, puisqu'on devrait quand même au printemps prochain être en situation de le présenter pour essayer de savoir de quelle façon on va déboucher sur un vrai Plan de Formation. Celui-ci à mon avis, revêtira forcément une dimension pluriannuelle, puisqu'on ne peut pas faire du rattrapage comme cela, en un seul exercice. Mais, si on veut faire du rattrapage, il faut au moins identifier le sujet.

C'est l'exercice qui est en cours, qu'on va traiter le 4 décembre, et sur lequel Francine Bavay travaille. Très franchement, si certains ont des idées là-dessus, on est preneurs. Mais c'est un secteur très large, sur lequel on n'est quand même pas bons en Ile-de-France. Et je ne parle pas seulement de la région en disant cela.

Conclusions

Pascale Pollet
Chef du bureau A1, DEPP

Ce colloque nous a permis d'aborder un grand nombre de thèmes autour de l'apprentissage. Nous avons montré comment celui-ci s'est transformé au cours des vingt dernières années, en se développant sur les niveaux du supérieur. De nombreux exposés ont également illustré le rôle des différents acteurs en partant des familles des apprentis, en passant par les branches professionnelles et en terminant par la région.

Dans les débats qui ont suivi certaines présentations, de nombreuses questions se sont posées sur l'avenir des jeunes les moins favorisés scolairement qui quittent l'école sans qualification : l'apprentissage n'est-il pas toujours une voie qui leur permettrait de s'insérer sur le marché du travail ?

Remerciements

Nous adressons tous nos remerciements à Yvette Gaie, notre secrétaire, chargée de l'organisation de ce colloque, comme les membres du bureau des statistiques sur l'alternance, l'insertion des jeunes, la formation continue et les relations éducation-économie-emploi, qui ont fait en sorte que tout se passe dans les meilleures conditions possibles.

collection

Les Dossiers

thème

Insertion, Éducation et Société

titre du document

Points de vue sur l'apprentissage
Actes du colloque du 28 novembre 2006

éditeur

Direction de l'évaluation, de la prospective
et de la performance

date de parution

Novembre 2007

conception et impression

Département de la valorisation et de l'édition

accès internet

www.education.gouv.fr



9 782110 954299

15 euros

ISSN 1141-4642

ISBN 978-2-11-095429-9

N° 005 7 2 191

Points de vue sur l'apprentissage

Actes du colloque du 28 novembre 2006

Ce dossier reprend les interventions présentées au colloque sur *Les points de vue sur l'apprentissage* organisé par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance le 28 novembre 2006. Après un bref rappel des dispositifs législatifs mis en place au cours des vingt dernières années pour encourager cette voie de formation par alternance qu'est l'apprentissage, différents aspects de son évolution ont été présentés comme le développement des niveaux supérieurs, l'absence de mixité des spécialités de formation, l'investissement régional (*Pascale Pollet*).

Les caractéristiques individuelles des jeunes (parcours scolaire antérieur, origine des parents...) sont aussi déterminantes dans le choix du mode de formation que les déterminants institutionnels (implantation de l'apprentissage, type de spécialité...). La formation par apprentissage est un atout sur le marché du travail, aussi bien en terme d'accès immédiat à l'emploi à la sortie du système éducatif qu'en terme de sortie du chômage (*Sylvie Mendès et David Clément*).

Cependant, même si l'apprentissage prépare le jeune à occuper un emploi, les poursuites d'études d'apprentis du niveau V vers le niveau IV sont de plus en plus fréquentes depuis quinze ans. Une analyse menée sur les apprentis de l'académie de Strasbourg a permis de préciser les conditions de ces poursuites d'études (*Sébastien Durier*).

Après ces premiers exposés a été abordée la question de « *qui choisit l'apprentissage ?* » Celle-ci devient « *qui privilégie, qui encourage l'apprentissage ?* » quand on se place du point de vue des acteurs publics. Dans un second temps, le point de vue des jeunes qui font le choix de l'apprentissage a été discuté (*Gilles Moreau*).

Nous l'avons vu et revu, pour être apprenti, il faut répondre à deux conditions : être inscrit dans un centre de formation d'apprentis (CFA) et détenir un contrat d'apprentissage avec un employeur. Une partie des échecs en apprentissage s'explique par la rupture du contrat, qui concerne environ 27 % des contrats de niveau V. En outre, le déroulement du contrat prédispose le jeune à une insertion plus ou moins réussie à l'issue de l'apprentissage (*Philippe Zamora*).

Quels secteurs recrutent des apprentis et à quel niveau de formation ? Quatre secteurs rassemblent la moitié des apprentis. Parmi les plus grands utilisateurs de l'apprentissage se trouvent la construction, le commerce de détail, la réparation automobile, les services à la personne et les hôtels-restaurants. Cependant les secteurs ne sont pas les mêmes en fonction du niveau de recrutement (*Jean-Jacques Arrighi*).

La manière dont les branches professionnelles envisagent l'apprentissage est illustrée par l'exemple du CCCA-BTP pour le bâtiment (*Jacques Lorthioir*) et par l'UIMM (*Maurice Pinkus*) pour les métiers de la métallurgie. Pour clore ce tour d'horizon, la région Île-de-France a présenté les grands axes de sa politique en la matière (*Daniel Brunel*).

