



Entreprises de Taille Humaine Indépendantes et de Croissance

Réformer l'apprentissage

Préconisations du 24 novembre 2017

SOMMAIRE

Avant-propos	3
Préambule	5
Constat	5
Préconisations	6
. Un contrat unique	6
. Une offre adaptée aux besoins du terrain	6
. L'agilité du nouveau contrat	7
. Valoriser l'apprentissage	8
Cas concret	10
Témoignage	14
Synthèse du sondage	15

PREAMBULE

89,3% des dirigeants ne sont pas satisfaits du système actuel de l'apprentissage et ils souhaiteraient à 78 % le voir complètement modifié, d'après un sondage mené auprès des 128 chefs d'entreprise, membres du mouvement ETHIC, du 10 au 23 novembre 2017.



LE CONSTAT

Parmi les motifs d'insatisfaction évoqués par les dirigeants, nous retrouvons principalement :

▶ **Le manque de coordination et de collaboration entre les entreprises et le CFA**

▶ **Des référentiels obsolètes**

D'une part certains diplômes n'ont pas été revus depuis 30 ans alors que le monde de l'entreprise évolue, d'autre part l'absence de formation sur les métiers en tension et d'avenir (digitalisation...).

▶ **La complexité des démarches**

Il existe trop de contraintes et la lourdeur administrative est perçue comme un frein au développement de l'apprentissage. Le contrat de professionnalisation est plus souple donc plus sollicité, bien que plus onéreux pour l'entreprise.

▶ **La rigidité du système**

Le calendrier imposé, lié sur les rythmes scolaires, un rythme non adapté à l'entreprise et le manque de flexibilité sur les dates d'entrée au cours de l'année sont problématiques pour de nombreux recruteurs. La longueur de certaines formations inadaptées aux besoins des entreprises (exemple du bac pro usine sur 3 ans). Un coût de formation trop élevé pour un temps partiel en formation.

Une dévalorisation de l'apprentissage nécessitant un changement d'état d'esprit !

Si les formations ne sont pas toujours en adéquation avec le monde de l'entreprise, elles suscitent en outre la méfiance de l'Education Nationale notamment vis-à-vis de l'apprentissage et du monde de l'entreprise. L'apprentissage est « *vendu* » comme un échec dans les médias, les écoles et pire : les familles.

Pour certains, « *le système n'est que l'application du principe de dévalorisation du travail manuel ou technique par l'Education Nationale* ».

Actuellement, on considère que l'orientation est une voie de garage pour ceux qui ne suivent pas le parcours bac souhaité par toutes les familles, Le 'BAC/FAC'.

PRECONISATIONS DES CHEFS D'ENTREPRISE D'ETHIC

Les propositions suivantes émanent du terrain et sont exclusivement suggérées par les chefs d'entreprise.

UN CONTRAT UNIQUE

Pour simplifier les démarches

Un contrat unique

Pour simplifier les démarches, les chefs d'entreprise sont favorables à la fusion des dispositifs existant au sein d'un « contrat unique en alternance accompagné d'une rémunération unique (barémisée).

Il est nécessaire de se concentrer sur un seul et unique dispositif en alternance, en supprimant l'ensemble des formules concurrentes et contre-productives mises en place ces dernières années (contrats de générations, contrats d'avenir, etc.).

UNE OFFRE ADAPTEE AUX BESOINS DU TERRAIN

Adapter l'offre à la demande du terrain

Les chefs d'entreprise estiment que « l'apprentissage doit être étendu à tous les métiers » ce qui se traduirait par une augmentation du nombre de titres professionnels éligibles en apprentissage et répondrait à une réelle demande. L'ajout de formations et de modules commerciaux est nécessaire pour être en lien avec la réalité de l'entreprise.

Un mapping régional des besoins de formation

Afin de détecter les métiers en tension en régions, il conviendrait d'établir un mapping régional des besoins sur 3 ans. Plus généralement, établir un schéma régional des besoins de formation en région pour les entreprises (notamment les ETI) par grandes filières, avec établissement d'un plan régional permettant de combler les écarts.

Des dispositifs efficaces

Les CFA ne sont pas adaptés à la réalité économique de la France : trop de formations dans l'industrie et trop peu dans les services.

Le financement par la capacité à récolter la taxe d'apprentissage biaise l'efficacité des centres. Le financement devraient être liés au nombre de jeunes accompagnés et aux métiers formés avec un effort pour les métiers en tension. Au lieu de cela, certains CFA tournent quasiment à vide (avec 10 à 30 jeunes) avec un budget de fonctionnement d'un million d'euros !

Les CFA n'ont pas d'obligation de résultats et il faut que cela change.

L'AGILITE DU NOUVEAU CONTRAT

Un changement de calendrier

Des **formations plus courtes** seraient souhaitables. Par exemple, en favorisant les BAC PRO en 1 an au lieu de 3 ans si la personne a déjà un niveau BAC et/ou de l'expérience professionnelle.

Une **différenciation des calendriers professionnels et des calendriers scolaires** devrait être établi pour plus de flexibilité. Le regroupement de septembre à décembre de la partie théorique (12 semaines) pourrait être une solution, avec intégration effective des jeunes dans l'entreprise à partir de janvier, ce qui permettrait d'éviter une alternance trop saccadée, qui « casse » les rythmes d'intégration et ne facilite pas l'intégration des apprentis.

Création d'une CVthèque pour mieux recruter

Alors que certains chefs d'entreprise regrettent la non existence d'une plateforme pour trouver des candidats, celle-ci existe pourtant !

Actuellement, il existe bien un site internet pour trouver des candidats, mais il est, de l'avis de tous, très contraignant pour les employeurs qui perdent beaucoup de temps, notamment dans la création de leurs profils.

Les chefs d'entreprise demandent une CVthèque nationale visible avec les dates de disponibilité, la région/département concernés, les métiers, etc. pour plus d'efficacité.

Une rémunération

Le critère de l'âge n'est pas le plus pertinent pour fixer la rémunération. Les jeunes sont plus ou moins opérationnels à leur arrivée en fonction des métiers (et des formations) et le temps de formation de l'apprenti diffère. Le critère le plus approprié serait donc le niveau de qualification.

Les chefs d'entreprise restent divisés sur la volonté de réduire le coût de l'apprentissage (salaire élevé par rapport à un mi-temps et le temps de formation nécessaire. Revaloriser les salaires, pour en faire une filière d'excellence, grâce à une meilleure affectation de la taxe d'apprentissage.

VALORISER L'APPRENTISSAGE

Un changement d'image de l'apprentissage doit être engagé en partenariat avec l'Education Nationale.

Pour cela, dès le collège, les élèves devraient pouvoir bénéficier de plus d'interventions émanant de professionnels pour présenter leurs métiers, sur le même principe que la démarche de 100 000 entrepreneurs, pour donner aux jeunes l'envie d'entreprendre. Il pourrait y avoir une mobilisation des artisans chefs d'entreprise dans ce cadre.

Des conseillers d'orientations apprentissage financés par plusieurs CFA d'une même ville ou d'un même territoire devraient être mobilisés, ils pourraient mieux présenter les filières d'apprentissage que les conseillers traditionnels d'orientation.

Dans le cadre d'opérations de sensibilisation au sein des lycées, bien expliquer aux familles concernées que si leurs enfants deviennent apprentis ce n'est pas dévalorisant, ni pour le jeune, ni pour sa famille.

Il est essentiel d'associer à cette démarche de valorisation les grandes écoles et universités qui seraient un levier supplémentaire pour le changement d'image de l'apprentissage. Ainsi, l'apprentissage deviendrait une filière d'excellence et ne serait plus un choix par défaut vécu comme une sanction de l'échec scolaire.

ETHIC suggère la création d'une UNIVERSITE DE LA MAIN. Le termes « université » tout a coup valorise ces métiers de la main dont il faut être fier. Cette nouvelle université pourrait être célèbre dans le monde entier puisqu'elle ferait émerger les talents et les métiers entre autre du luxe, qui sont une marque bien française (pourquoi Hermès est-il obligé d'avoir sa propre école ? Pourquoi la haute couture forme t'elle en catimini ses cousettes, brodeuses...) Pourquoi ne pas diplômé et promouvoir avec honneur ces étudiants comme les autres ??

« Les apprentis sont les futurs patrons de demain ! » estiment les chefs d'entreprise d'ETHIC.

Ils seront créateurs d'entreprise, notamment dans l'artisanat. Les exemples de réussite professionnelle doivent être valorisés, il faut communiquer sur ces patrons qui ont fait leurs études en alternance, pour désacraliser l'image vieillotte et ouvrière qu'on lui donne.

Ainsi, il serait plus pertinent de « *communiquer non pas sur l'apprentissage en tant que tel mais bien sur les beaux parcours d'individus qui ont démarré comme apprentis* ».

- des quotas d'accueil attachés à chaque diplôme délivré par les CFA et fixés par les Conseils régionaux, insuffisant au regard de la demande ;
- des offres d'accueil d'apprentis limitées géographiquement².

Ces deux limites entraînent des délais d'attente trop souvent démotivants pour les entreprises accueillantes et les candidats à l'apprentissage.

Cette situation est contraire aux intérêts des apprenants, autant qu'à ceux des entreprises intéressées et des organismes de formation. Il convient d'y répondre en créant un dispositif d'accueil supplémentaire souple, qualitatif et peu onéreux.

2) La création d'une Unité décentralisée d'apprentissage

a) Principe

Dans le cas où la capacité d'accueil des entreprises du territoire régional concerné est saturée, il conviendrait pour autant de ne pas refuser aux candidats à l'apprentissage et aux entreprises l'inscription dans le cycle de formation.

La création d'Unité décentralisée d'apprentissage (UDA) répond à cette exigence, en permettant l'accueil des apprenants surnuméraires. Cet accueil est alors organisé dans un autre lieu que le CFA d'origine, sous réserve que ce lieu présente des garanties de qualité pédagogiques et structurelles similaires.

Ainsi, toute ouverture d'UDA est conditionnée :

- au respect du cahier des charges du CFA d'origine qui garantit notamment :
 - o la qualité des conditions d'accueil des futurs apprentis (confort, sécurité, etc.) ;
 - o la proximité de l'établissement au regard des sites d'implantation des entreprises d'accueil.
- à l'existence d'infrastructures adaptées (plateaux techniques, équipements de restauration collective, hébergement, accessibilité, etc.) ;
- l'accord de l'établissement d'accueil d'éventuelles procédures de contrôle sur site.

Par ailleurs, les enseignants intervenants dans le cadre d'un UDA sont impérativement issus de l'équipe pédagogique du CFA d'origine.

Cette configuration peut également donner lieu à un enrichissement des sessions par d'éventuelles interventions de professionnels répertoriés par le Centre de formation d'accueil.

b) Fondamentaux et outils d'une UDA

- Les fondamentaux :
 - o un mode de formation innovant, dans lequel l'entreprise joue le rôle central dans l'acquisition des compétences de l'apprenant (18/26 ans) ;
 - o basé sur le concept d'alternance entre des périodes en CFA et en entreprise ;
 - o l'alternance est intégrative et non juxta-positive ; le maître d'apprentissage ou le tuteur joue un rôle essentiel dans l'accompagnement de l'apprenant, en relation avec les formateurs du CFA ;

² Par exemple : une formation par apprentissage délivrée par le Conseil régional de Basse-Normandie dans un CFA situé en limite des Pays de la Loire, ne peut donner lieu à la signature de contrat d'accueil de l'un de ces apprentis par une entreprise ligéroise, même si celle-ci, est géographiquement proche, voire très proche.

- c'est une nouvelle voie de formation dans le secteur des SAP.
- Trois outils principaux :
 - le contrat d'apprentissage ;
 - le contrat de professionnalisation ;
 - la période de professionnalisation.
- c) Quatre éléments indispensables
 - une politique de présence territoriale, en région, de la part de la Fesp (compétences des conseils régionaux) ;
 - une structuration d'un réseau national de CFA et/ou d'UDA intégrant les différents régimes d'activité (entreprises, associations, coopératives, etc.) ;
 - une politique nationale de titres et de diplômes, en lien avec la CPNEFP (expérimentations de titres CNCP par exemple) ;
 - développement d'un modèle pédagogique innovant, notamment en matière d'accompagnement, et amélioration de l'articulation entre les séquences, en centre et en entreprise, via la formation ouverte et à distance (FOAD).
- d) Trois avantages de l'UDA
 - plus souple et rapide à ouvrir qu'un UFA ;
 - non obligation accord de l'Education Nationale, l'UDA étant placé en dehors du périmètre territorial d'intervention du Rectorat ;
 - optimisation des volontés exprimées par les entreprises d'accueil.

Trois éléments de conclusions

- 1) expérimentation d'UDA réussies sur certains territoires dont la Basse-Normandie ;
- 2) bilan positif en termes de taux d'insertion dans le monde du travail et de renouvellement de signatures de contrats par les entreprises d'accueil
- 3) reproductibilité du dispositif dans d'autres secteurs d'activité.

Expérimentation

Mise en place d'une UDA en Basse-Normandie

Premier CFA de France, spécialisé dans le secteur des SAP, à préparer la Mention complémentaire d'aide à domicile (MCAD) par la voie de l'apprentissage.

Cadre :

- un projet inscrit dans le développement économique et social du territoire ;
- déploiement de contrats dans le cadre d'UDA pour les entreprises SAP ; associations (USB), CCAS ; résidences services ; foyers d'hébergements pour personnes dépendantes (âgées et/ou handicapées) mais aussi les structures collectives ;

- une réponse aux besoins des employeurs ;
- une alternance dédiée en fonction des besoins de la structure signataire d'un contrat d'apprentissage.

L'apprentissage permet :

- peu de ruptures ou d'abandons (- de 3 %) ;
- jusqu'à 95% de réussite à l'examen ;
- 90% d'insertion dans la vie professionnelle post 6 mois ;
- une excellente solution pour les titulaires d'une formation initiale dans le secteur des SAP et sanitaire et médico-social ;
- un temps de travail en emploi de 35 heures hebdomadaires.

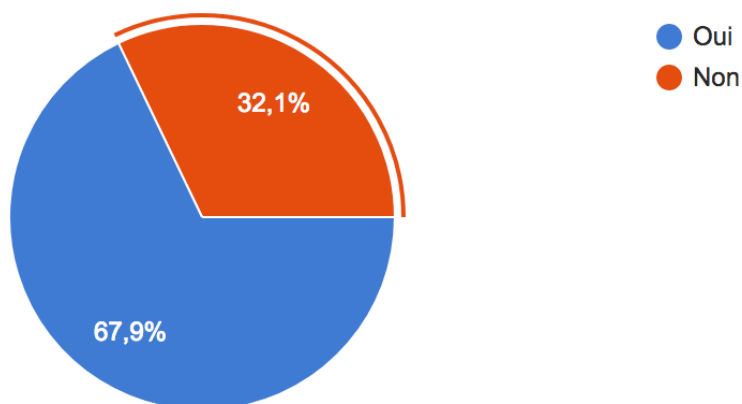
TEMOIGNAGE

Témoignage d'un chef d'entreprise, artisan coiffeur.

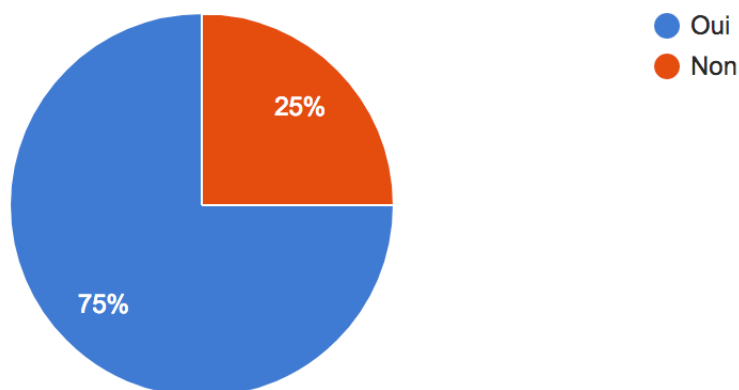
- *A l'école, les élèves ne reçoivent que 9 h de pratique par an ! On préfère leur enseigner des cours de management...
Ainsi, tout repose sur l'enseignement du coiffeur, le reste étant trop théorique. Certes le professionnel est essentiel mais le résultat dépendra complètement du temps qu'il a vraiment à consacrer à l'apprenti ; cela ne devrait pas reposer que sur le coiffeur.*
- *Les dates d'examens sont fixées au moment où il y a le plus d'activité, c'est-à-dire avant les vacances scolaires.*
- *Une nouvelle règle exige du tuteur professionnel, quelles que soient ses années d'expérience, de passer une journée de formation à l'école.*

SONDAGE

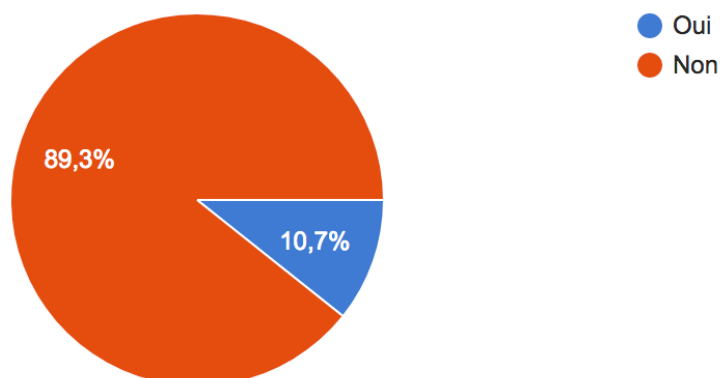
1) Utilisez-vous des apprentis dans votre entreprise ?



2) Connaissez-vous la différence entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation ?



3) Êtes vous satisfait du système actuel ?



4) Si non, pourquoi ? Que reprochez-vous personnellement au système en place ?

Changement d'état d'esprit / Dévalorisation

« Les formations ne sont pas toujours en adéquation avec le monde de l'entreprise. Méfiance de l'éducation Nationale vis-à-vis du monde de l'entreprise. Les entreprises et l'éducation nationale devraient plus travailler ensemble pour la mise en place des programmes »

« Le système n'est que l'application du principe de dévalorisation du travail manuel ou technique par l'éducation Nationale. »

« Pas assez mis en avant par l'éducation Nationale »

« L'apprentissage est considérée en France comme une voie de la dernière chance »

Coordination/collaboration : CFA...

« Pas assez de communication et de coordination entre les acteurs impliqués »

« Pas assez de communication avec les CFA »

« Pas de correspondance évidente entre les parcours de formation et nos postes »

« Nous observons un manque d'harmonisation entre les écoles (date de démarrage des formations, périodicité des cours ...)»

« L'apprentissage n'est pas un choix car les établissements en ont peu. Seules les entreprises "partenaires" des CFA peuvent en bénéficier sinon il faut passer par le contrat de pro »

« Pas de communication pertinente de l'éducation vers les entreprises (PME-TPE) Peu de prise en compte des évolutions des métiers. »

Complexité

« Trop de contraintes »

« Trop complexe, trop rigide »

« Pas assez flexible sur les dates d'entrée au cours de l'année et le partage du temps entre études et travail dans l'entreprise »

« Mise en œuvre compliquée »

« Différence entre apprentissage et professionnalisation n'est pas claire. »

Système administratif dissuasif

« Système administrativement lourd »

« Lourdeur et pratiquement impossible de sortir des règles strictes »

« Lourdeur administrative = frein au développement de ce type d'embauche »

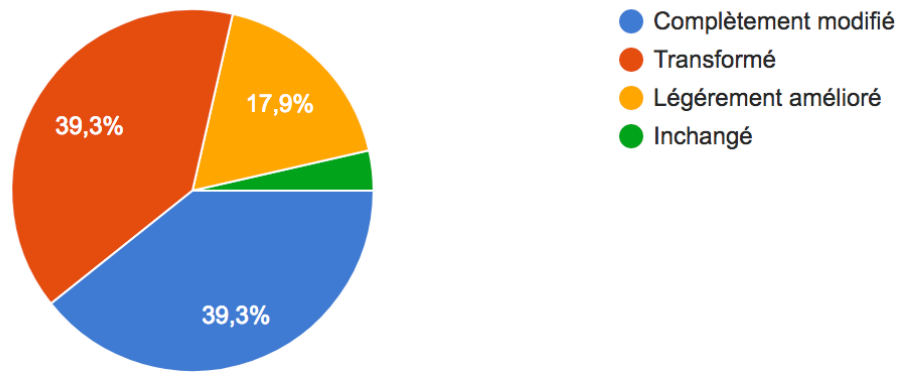
Coût

« Le coût n'est pas négligeable pour des petites structures »

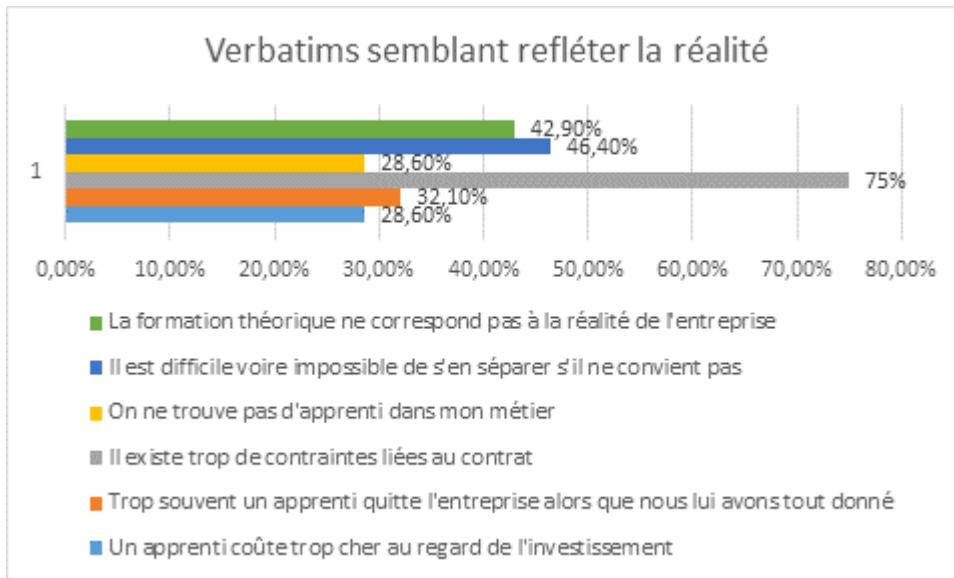
« C'est très cher pour des jeunes en formation à temps partiel ».

« Cher pour des niveaux de qualification bas, pour qui tout est à faire »

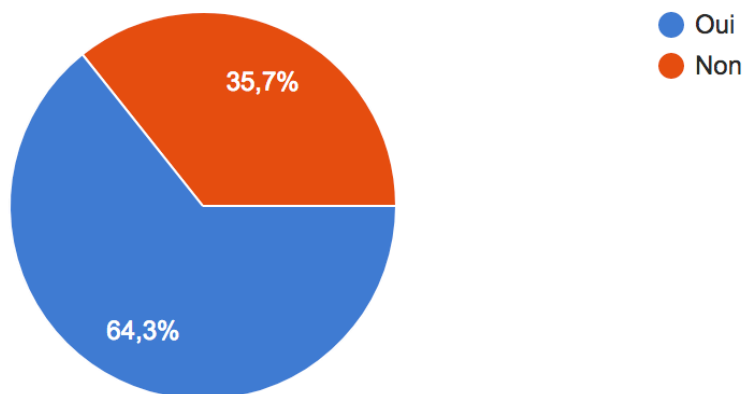
5) Pensez-vous que le système de l'apprentissage en France doit être :



6) Sélectionnez les verbatims qui semblent refléter ce que vous pensez ?



7) Les démarches administratives sont-elles trop compliquées ?



8) Quelles propositions concrètes feriez-vous pour développer l'apprentissage dans l'entreprise ?

Contrat unique/simplification des démarches

« *Contrat unique en alternance, rémunération unique, peu importe le secteur d'activité* »

« *Simplification administrative, simplification du système* »

« *Flexibiliser les conditions de partage du temps, libérer les dates de démarrage dans l'année* »

« *Démarrage de contrat à toute période de l'année Mettre de la souplesse dans la rupture des contrats d'apprentissage Harmoniser les plannings des écoles dans des mêmes filières* »

Proximité entreprise/enseignement

« *A partir du collège, les élèves devraient pouvoir bénéficier de présentations venant de la part de professionnels pour présenter leurs métiers.* »

« *Rencontre avec des entrepreneurs. Penser que l'artisanat peut être propre et créatrice* »

Changer l'image de l'apprentissage

« *Changer l'image de l'apprentissage, associer à la démarche de « grandes » écoles ou universités.* »

« *Cesser de dévaloriser certains métiers manuels* »

« *Former les professeurs afin que l'apprentissage devienne la règle pour apprendre son métier et Ne soit plus La voie de l'échec Scolaire* »

Extension à tous les métiers

« *Expliquer ce qu'est l'apprentissage et l'étendre à tous les métiers, l'ouvrir à l'international* »

« *Ouvrir à différents publics* »

9) Avez-vous des suggestions pour revaloriser l'apprentissage ?

Communication

« *Valoriser l'apprenti, comme individu social* » *

« *Revalorisation des métiers manuels* »

« *Communiquer sur ces Patrons qui ont fait leurs études en Alternance pour désacraliser l'image vieillotte et ouvrière qu'on lui donne.* »

« *L'éducation Nationale devrait beaucoup plus communiquer à ce sujet.* »

« *Valoriser les exemples de réussite professionnelle* »

« *Communiquer non pas sur l'apprentissage mais sur les beaux parcours d'individus qui ont démarré comme apprentis.* CASTING, TV...

« *Partage d'expérience et de réussite de carrière* »

« *En faire le contrat de tout démarrage de vie active quel que soit le cursus afin d'appréhender correctement le monde de l'entreprise et le métier visé* »