

Pacte de l'alternance pour la jeunesse

« Les terres produisent moins en raison de leur fertilité que de la liberté des habitants. »

Montesquieu

20

13

Sommaire

Plaidoyer pour l'alternance au service de la jeunesse et des entreprises	5
Un système d'apprentissage actuel pervers	6
Un pacte de l'alternance pour la jeunesse	7

1/ INFORMER LES JEUNES ET LES ENTREPRISES SUR LA RÉUSSITE PROFESSIONNELLE À L'ISSUE DES FORMATIONS EN ALTERNANCE

9

Constat : *l'alternance est perçue comme une voie de relégation alors qu'elle permet mieux de s'insérer dans l'emploi que la voie académique* 9

Proposition 1 : rendre obligatoire l'information sur les débouchés des cursus 10

Proposition 2 : stopper la dévalorisation symbolique de l'apprentissage dans le système d'orientation 10

2/ CONSTRUIRE DES DIPLÔMES ET DES CERTIFICATIONS CORRESPONDANT AUX BESOINS EN COMPÉTENCES DES ENTREPRISES

13

Constat : *les diplômes ne sont pas construits en fonction des besoins en compétences des entreprises, mais selon les contraintes de gestion internes à l'éducation nationale* 13

Proposition 3 : rendre obligatoire un rapport d'opportunité validé par la CPNE avant toute création ou révision d'un diplôme 14

Proposition 4 : donner aux branches professionnelles la capacité de construire et rénover elles-mêmes les diplômes 14

3/ ASSURER LA COHÉRENCE DES CYCLES DES DIPLÔMES AVEC LES CONTRAINTES DE GESTION DES ENTREPRISES

17

Constat : *les cycles de diplôme sont entièrement déconnectés des contraintes des entreprises* 17

Proposition 5 : généraliser le contrôle en cours de formation 18

Proposition 6 : adapter le bac professionnel en apprentissage aux contraintes des entreprises et à l'attente des jeunes 19

P

3

4/ GARANTIR UNE CARTE DES FORMATIONS CORRESPONDANT AUX BESOINS EN COMPÉTENCES DES ENTREPRISES 21

Constat : d'une part, la carte des formations n'est pas élaborée en fonction de l'intérêt des jeunes et des besoins en compétences des entreprises. D'autre part, les régions sont liées par un système de financement obligatoire qui les conduit à refuser des autorisations d'ouverture alors que les besoins existent... 21

Proposition 7 : mettre en place une procédure de co-décision entre les régions et les partenaires sociaux sur la carte des formations 21

Proposition 8 : permettre aux entreprises et aux branches professionnelles de financer une politique de formation en alternance conforme aux besoins en compétences de leurs entreprises

- Fusionner la taxe d'apprentissage et la contribution au développement de l'apprentissage
- Faciliter la fongibilité entre apprentissage et professionnalisation en adossant les OCTA aux OPCA 22

Proposition 9 : déconnecter l'ouverture des CFA de l'obligation de financement régional 24

5/ RÉGULER ET HARMONISER LES COÛTS DE FORMATION 25

Constat : l'absence de régulation des coûts de formation conduit à une déperdition de financement au détriment de l'apprentissage. 25

Proposition 10 : élaborer et généraliser une méthode de calcul du coût de formation par apprenti 25

Proposition 11 : moderniser la procédure d'habilitation des établissements et de suivi des versements de la taxe d'apprentissage 26

P

4

PLAIDOYER POUR L'ALTERNANCE AU SERVICE DE LA JEUNESSE ET DES ENTREPRISES

En France, davantage que dans d'autres démocraties, l'École est investie d'une double mission, à la fois collective et individuelle. Collective d'abord : permettre, par l'éducation de citoyens autonomes, l'émergence d'une nouvelle société, plus juste, plus solidaire, plus épanouie. Individuelle ensuite : donner à chacun les moyens de son autonomie pour qu'il puisse librement se réaliser. Double mission d'émancipation collective et individuelle, héritière de la Révolution, et qu'une tradition persistante et influente a voulu opposer à celle de l'entreprise, en la caricaturant comme, au contraire, le lieu du conflit, des tensions, voire de l'exploitation.

Le temps a heureusement triomphé de ces préjugés grossiers mais il reste un fond de suspicion : comment l'entreprise pourrait-elle être, à côté de l'École, avec l'École, et parfois mieux que l'École, un lieu d'émancipation, d'acquisition des savoirs, un lieu de réalisation de la promesse républicaine d'autonomie faite à la jeunesse ?

Derrière cette question apparaît ce qu'il n'est pas excessif d'appeler « l'impensé de l'apprentissage » dans notre pays. L'apprentissage, et plus généralement toute forme d'alternance impliquant une formation en entreprise, y est perçu comme une voie secondaire, une voie par défaut, une voie faite pour ceux qui ne peuvent emprunter le chemin académique.

C'est une erreur profonde, pédagogique et politique.

Erreur pédagogique d'abord, car considérer l'alternance comme une voie de relégation, c'est ne rien comprendre à ce qu'elle est, à ses effets sur les jeunes, à ce qu'elle met en jeu : l'alternance est fondamentalement une pédagogie, une autre manière d'apprendre la même chose qu'à l'école, une autre manière de réussir les mêmes diplômes et certifications. Ce qui peut bloquer un jeune à l'école peut être libéré par l'alternance. Ce qui peut rester obscur à l'école peut s'éclairer par l'alternance. Ce qui peut entraîner un refus d'apprendre à l'école peut être surmonté par l'alternance. L'alternance est une autre pédagogie que celle de l'école au service du même objectif d'émancipation individuelle et collective.

Erreur politique ensuite, qui découle de la première : pourquoi notre pays freine-t-il, d'une manière ou d'une autre, le développement de cette autre pédagogie qui conduit au même résultat, qui poursuit le même objectif que l'école ? Pourquoi prive-t-il les jeunes d'une autre manière de réussir aussi bien, et parfois mieux, que la voie académique ? Cette pratique plus ou moins consciente ne mène-t-elle pas chaque année plusieurs dizaines de milliers de jeunes dans le mur ? Il faut cesser d'opposer les deux voies pour les penser comme deux pédagogies différentes et complémentaires au service de la formation de la jeunesse.

UN SYSTÈME D'APPRENTISSAGE ACTUEL PERVERS

Les entreprises de France sont fortement investies dans la formation en alternance. Malgré les lourdeurs de toutes sortes et un système qui n'est pas adapté à leurs contraintes mais à celles de l'éducation nationale, elles forment près de 600 000 jeunes en alternance chaque année. Les entreprises s'engagent dans l'alternance pour deux raisons majeures. C'est bien sûr souvent leur intérêt économique : l'alternance permet de bien former de potentiels et futurs collaborateurs et de les sensibiliser à la culture de l'entreprise. Mais c'est aussi leur responsabilité sociale : l'alternance étant une pédagogie qui se met en œuvre et se vit essentiellement dans l'entreprise, c'est à elle qu'incombe la mission d'intérêt général de la proposer au plus grand nombre de jeunes possibles qui en font la demande.

La conviction du Medef est que l'effort des entreprises en faveur de l'alternance peut être accru car c'est leur intérêt et leur responsabilité. Néanmoins, cet accroissement ne peut se faire à n'importe quelles conditions. Le système français de formation en alternance, et notamment en apprentissage, a quelque chose d'absurde. Que ce soit sur la conception des formations, la définition de leur contenu, leur révision ou l'appréciation du besoin de compétences des entreprises sur un territoire, la décision n'appartient pas à ceux qui sont concernés. Au contraire, les décisions stratégiques sont, à tous les niveaux, prises par des acteurs qui n'ont pas forcément intérêt au développement de l'apprentissage. Pour compenser les inconvénients qui résultent de cette situation pour les entreprises, les pouvoirs publics leur accordent plusieurs subventions conséquentes (indemnité compensatrice de formation, crédit d'impôt, exonérations de cotisations sociales...).

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

P

6

UN PACTE DE L'ALTERNANCE POUR LA JEUNESSE

Le Medef propose de rompre avec cette logique néfaste en portant une réforme en profondeur de l'alternance au service des jeunes et des entreprises. Elle pourrait se résumer ainsi : davantage de jeunes formés en alternance par les entreprises, moins de subventions publiques, un système géré par les entreprises et les branches. Au fond, il s'agit ni plus ni moins de prendre ce qui marche le mieux dans les autres pays, et notamment dans le système allemand.

Cette réforme pourrait constituer « un pacte de l'alternance pour la jeunesse ». C'est ce pacte que le Medef propose au Gouvernement.

L'idée en est simple : si le Gouvernement accepte le contrat de confiance sur l'alternance proposé par les entreprises et de mettre en œuvre les propositions correspondantes, les entreprises s'engagent à augmenter substantiellement le nombre de jeunes qu'elles forment en alternance chaque année.

Environ 580 000 jeunes sont dans les entreprises pour y recevoir une formation en alternance, ce qui représente 3,53% des effectifs salariés de notre pays.

Le Medef propose d'augmenter cet effort de 3% par an pendant cinq ans, ce qui permettrait de former, à horizon 2018, 100 000 jeunes de plus en alternance.

La part des jeunes formés en alternance passerait ainsi à 4,15% des effectifs.

Notre pays se situe à un tournant. Il connaît aujourd'hui le taux de chômage des jeunes le plus élevé de son histoire.

Le pacte de l'alternance pour la jeunesse constitue une main tendue du patronat au Gouvernement pour développer l'une des meilleures voies d'insertion professionnelle pour les jeunes. Elle suppose un changement profond dans la conception et la gestion de l'apprentissage.

L'emploi des jeunes et la compétitivité des entreprises de notre pays en valent la peine.

P

7

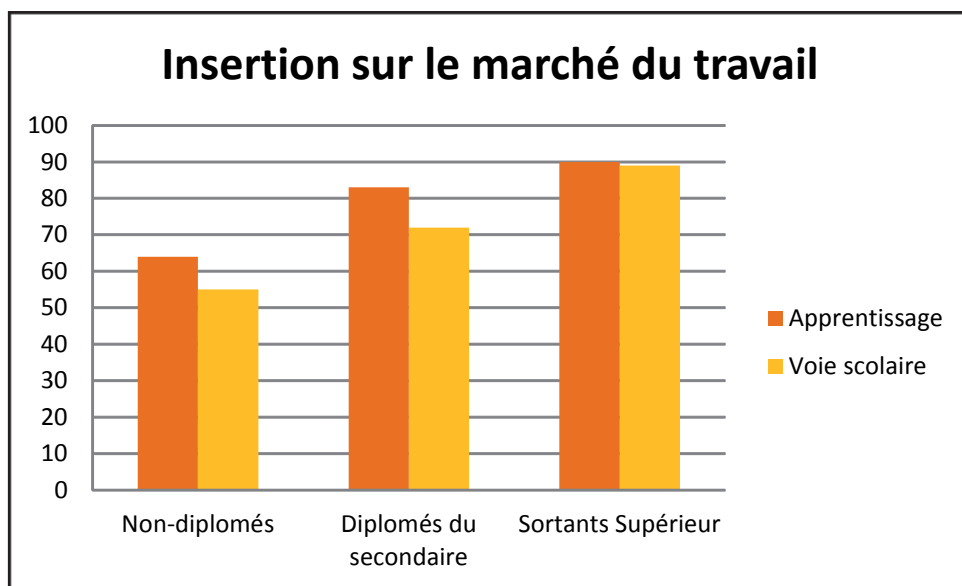
P

8

1/ INFORMER LES JEUNES ET LES ENTREPRISES SUR LA RÉUS-SITE PROFESSIONNELLE À L'ISSUE DES FORMATIONS EN AL-TERNANCE

A - CONSTATS

L'alternance est perçue comme une voie secondaire par rapport à la voie acadé-mique alors que les évaluations montrent qu'il vaut toujours mieux effectuer sa for-mation en apprentissage, à tous les niveaux, pour s'insérer sur le marché du travail.



Source : Céreq, Enquête Génération

Pour chaque niveau, l'apprentissage présente des taux d'accès à l'emploi supérieur :

- de 9 points de plus pour les non-diplômés,
- de 11 points pour les diplômés du secondaire,
- d'1 point pour les sortants du supérieur.

Contrairement aux préjugés tenaces, quel que soit le niveau et quel que soit le sec-teur d'activité, la voie de l'apprentissage est gage d'une meilleure insertion sur le marché du travail : les apprentis ont des durées d'accès à l'emploi plus faibles, des emplois plus qualifiés et sont moins souvent frappés par le chômage que les jeunes ayant suivi leur formation en lycée professionnel.

B - PROPOSITIONS

Proposition 1 : rendre obligatoire l'information sur les débouchés des cursus

Les élèves et les étudiants doivent pouvoir choisir leur formation en connaissance de cause : l'information sur le taux d'insertion de la formation envisagée doit être obligatoire et préalable au choix d'orientation, de même que le taux de réussite au diplôme selon le diplôme d'origine. Deux amendements inspirés par les propositions du Medef ont été adoptés par le Parlement dans le cadre de la loi Fioraso. Ils imposent à tous les établissements (y compris les lycées disposant de formations supérieures) le suivi statistique de l'insertion professionnelle de leurs étudiants et une diffusion de ces informations obligatoires en amont de leur choix d'orientation.

Ces statistiques mesureront les taux d'insertion professionnelle des étudiants, « *un et deux ans après l'obtention de leur diplôme* ». Actuellement les statistiques publiées sous l'égide du MESR fixe le délai de mesure à 36 mois.

Il faut donc étendre cette exigence démocratique d'orientation en connaissance de cause à l'enseignement secondaire.

Proposition 2 : stopper la dévalorisation symbolique de l'apprentissage dans le système d'orientation

La procédure d'affectation des élèves post 3^{ème} de collège appelée « *Affelnet post 3^{ème}* » exclut généralement l'apprentissage des choix d'orientation à part entière formulés par l'élève. L'apprentissage est considéré comme un vœu de recensement à l'instar du redoublement ou du choix d'un établissement hors académie, par opposition aux vœux d'orientation formulés pour rejoindre des lycées publics.

Certaines académies, comme l'Académie de Grenoble, ont choisi d'introduire une évaluation complémentaire « *des compétences des élèves pour le calcul du barème d'affectation vers la voie professionnelle* » qui repose sur un barème évaluant le degré de motivation de l'élève dans la construction de son parcours d'orientation (ex : l'élève obtiendra des points s'il a rencontré un conseiller d'orientation-psychologue, a accompli un mini-stage en lycée professionnel ou encore participe à la vie du groupe en respectant les règles de la vie collective). La circulaire du recteur ne précise pas ce qu'il advient d'une cotation non probante pour un élève qui choisit la voie professionnelle et plus encore l'apprentissage.

Dans la même académie, la fiche préparatoire renseignée par la famille pour préparer le choix d'orientation saisi via internet, ne stipule pas l'apprentissage parmi les choix d'orientation.

L'académie de Créteil, en revanche, présente l'apprentissage dans la fiche préparatoire, comme une voie d'orientation au même titre que la voie scolaire de sorte que l'élève a systématiquement le choix entre voie scolaire et voie par apprentissage pour chaque diplôme de la spécialité choisie.

On constate ainsi que les rectorats ont une grande latitude pour organiser l'information et la procédure d'orientation des collégiens. Les documents remis aux familles, participant au titre de la procédure officielle, ont sans aucun doute un effet sur le choix des familles. Le fait de stipuler l'apprentissage comme un choix annexe « *hors système éducatif* » peut facilement être anxiogène et conduire à des renoncements. Il s'agit d'une aberration pédagogique et politique révélant une incompréhension radicale de l'apprentissage. Rajouter des procédures de vérification complémentaire au-delà des évaluations de compétences acquises dans le cadre de la formation peut conduire également à stigmatiser l'élève qui choisit la voie professionnelle.

Le Ministère de l'éducation nationale est invité à imposer à ses académies au minimum une neutralité dans la présentation faite de l'apprentissage et à contenir les préjugés obscurantistes que l'on rencontre encore parfois dans les milieux académiques contre l'apprentissage.

Le Medef demande ainsi la généralisation de la démarche conduite par l'académie de Créteil.

Par ailleurs, afin de rendre plus concrète l'approche des métiers, indépendamment du type de formation y conduisant, une journée de présentation des métiers, sollicitant des professionnels et des parents d'élèves, devrait être systématiquement organisée en fin de troisième et de terminale, dans chaque collège et lycée.

P

12

2/ CONSTRUIRE DES DIPLÔMES ET DES CERTIFICATIONS CORRESPONDANT AUX BESOINS EN COMPÉTENCES DES ENTREPRISES

A – CONSTATS

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

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

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

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

Enfin, la procédure de création et de révision des diplômes est beaucoup trop longue, et laisse les professionnels de côté. Un rapport récent du CEREQ (demandé à l'initiative du MEN - mars 2012) a évalué « *la place et le rôle des professionnels dans la conception des diplômes professionnels* ». Le rapport explique que « Dans tous les

cas étudiés, le ministère a pris l'initiative de la proposition de création ou de rénovation du diplôme. Il s'est efforcé de faire partager ce projet aux employeurs, la plupart du temps dans le cadre de relations informelles. ». Prenant l'exemple précis de la création du bac pro EIE ou du bac pro vente, les auteurs concluent à la « *prégnance, dans la décision de création ou de rénovation, d'une logique interne à l'appareil éducatif* ». En d'autres termes, le processus connaît depuis plusieurs années une certaine dérive qui permet au Ministère de l'éducation nationale de prendre l'initiative de faire évoluer l'offre de diplômes professionnels en fonction de critères d'orientation par les flux ou d'autres logiques endogènes au système éducatif. Il en résulte souvent des délais de construction et de rénovation très longs. Par exemple, il faut en moyenne cinq ans pour créer un BTS et deux ans pour le réviser. Ce temps est en totale discordance avec la réalité de l'évolution du marché du travail et des besoins des entreprises. Sans tomber dans l'adéquationnisme, il est nécessaire de rapprocher les deux temporalités.

B – PROPOSITIONS

Proposition 3 : rendre obligatoire un rapport d'opportunité validé par la CPNE avant toute création ou révision d'un diplôme

Afin de s'assurer que la création ou la rénovation d'un diplôme correspond bien à un besoin des entreprises et non à une logique interne à l'éducation nationale, il est proposé la réalisation systématique d'un rapport d'opportunité préalable à toute création, fusion ou rénovation d'un diplôme et s'appuyant notamment sur les données des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles. Ce rapport d'opportunité devra être validé par les CPNE (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi) concernées par les emplois cibles. Une étude d'opportunité et une évaluation ex-post doivent être systématisées pour chaque diplôme renouvelé.

Proposition 4 : donner aux branches professionnelles la capacité de construire et rénover elles-mêmes les diplômes

Afin de rapprocher le contenu des formations des besoins en compétences des entreprises, et non simplement de cantonner les dérives possibles, les branches professionnelles doivent davantage s'investir dans l'ingénierie de formation. Les organisations professionnelles ne peuvent à la fois critiquer l'éducation nationale et refuser de prendre leurs responsabilités.

Le Medef propose donc que l'ingénierie de formation puisse devenir une compétence de droit pour les branches professionnelles qui le souhaitent. La branche pourrait ainsi prendre l'initiative, par exemple au niveau de la CPNE, de créer ou de réviser un diplôme, qui serait ensuite discuté en CPC (Commission Professionnelle Consultative) avec l'éducation nationale. Il s'agira alors de construire des diplômes en partant de l'analyse des emplois et des différents contextes d'activités. Les branches professionnelles ont toute légitimité à se saisir, si elles le souhaitent, de l'élaboration du référentiel des activités professionnelles (description des emplois cibles) et compétences attendues pour les mettre en œuvre.

Le futur conseil national des programmes créé par la Loi Peillon aura pour mission d'élaborer les programmes d'enseignements généraux des diplômes professionnels, laissant aux CPC le soin de préparer les programmes des enseignements professionnels. Dans cette nouvelle configuration, il faut donner aux CPC une visibilité institutionnelle et politique (le conseil les chapeautant n'ayant pas un rôle de régulation). Nous proposons que les CPC puissent être représentées par un chef d'entreprise qui aurait rang de Président et que l'administration du MEN assure le greffe et non plus le secrétariat général.

P

16

3/ ASSURER LA COHÉRENCE DES CYCLES DES DIPLÔMES AVEC LES CONTRAINTES DE GESTION DES ENTREPRISES

A – CONSTATS

□ Le contrôle en cours de formation (CCF)

L'organisation actuelle des examens des diplômes nationaux relève de la responsabilité du rectorat d'académie. Le Ministère élabore des calendriers d'examens annuels fixant des dates nationales pour les épreuves écrites dont les sujets sont élaborés sous l'égide de l'Inspection générale. Le coût très important pour le budget de l'éducation nationale a toujours justifié que soit mise en place une session unique d'examen en fin d'année scolaire et rend difficile l'organisation de plusieurs sessions. Cette organisation vaut tout autant pour la filière générale que la filière professionnelle.

Depuis 1990, les diplômes de la voie professionnelle peuvent faire l'objet d'une évaluation, en tout ou partie, en contrôle en cours de formation. Très répandu en matière de formation continue, ce mode d'évaluation concerne désormais les CAP (intégralité du diplôme), baccalauréats professionnels (+ BP et BMA) mais aussi certains BTS. Depuis 2011, une expérimentation est menée dans 5 spécialités de BTS (Commerce international à référentiel commun européen, Transports et prestations logistiques, Bâtiment, Conception et réalisation de systèmes automatiques, Travaux publics) et porte sur la modularisation et le contrôle en CCF.

Le CCF, parce qu'il se déroule durant la formation et non à l'issue de celle-ci, permet de rétroagir sur la formation. C'est un facteur de motivation pour l'élève ou l'apprenti. Il autorise l'évaluation des compétences acquises durant les activités en entreprise comme au sein de l'organisme de formation.

Mais la réglementation actuelle limite la pratique du CCF en fonction du statut de l'organisme de formation. Le CCF intégral peut être pratiqué par les organismes de formation professionnelle continue (GRETA). Les établissements publics ou privés sous contrat sont également autorisés de droit à pratiquer le CCF. Toutefois, la mise en œuvre de ce mode d'évaluation connaît de nombreuses résistances de la part des enseignants, défendant au nom du caractère national des diplômes le maintien des examens nationaux.

En ce qui concerne les CFA, ces derniers doivent demander une habilitation au recteur.

Cette réglementation, qui perdure depuis de nombreuses années, ne correspond plus à la mosaïque des publics accueillis désormais dans la voie professionnelle. Les établissements de formation sont de plus en plus confrontés à des besoins nouveaux et diversifiés : réorientation notamment en cours d'année, individualisation des parcours, mise en œuvre du processus de Bologne, aménagements de reprise d'études, lisibilité des acquis.

La modularisation des formations, le positionnement pédagogique, l'approche par compétences et la pédagogie de projet permettent autant la souplesse et l'adaptation qu'elles bouleversent une conception traditionnelle unifiante de la certification.

Les CFA doivent être les fers de lance de ces pédagogies innovantes mais ne peuvent continuer à subir les entraves administratives qui apparaissent de moins en moins justifiées.

❑ Le bac professionnel en trois ans

Le passage du bac pro en trois ans a fait chuter massivement les effectifs d'apprentis en niveau V. Dès la rentrée 2009, les effectifs ont baissé de 26 500 par rapport à 2008, soit une baisse de 16% en un an, alors qu'ils étaient en légère augmentation depuis 10 ans. Pour la première fois depuis 1971, le niveau V a représenté en 2009 moins de 50% des effectifs d'apprentis (48,5%).

Trois causes se conjuguent :

- les employeurs sont réticents à s'engager sur trois ans avec un jeune (beaucoup hésitent déjà à s'engager sur deux ans en CAP) ;
- les parents poussent leurs enfants à tenter le bac professionnel en lycée sur trois ans, plutôt qu'en quatre ans en apprentissage (deux ans de CAP puis deux ans de bac pro) ;
- l'éducation nationale, pour laquelle la réduction d'une année scolaire en bac pro a mécaniquement fait diminuer le nombre d'enseignants requis dans l'enseignement professionnel, incite fortement les élèves en fin de troisième à s'engager en lycée professionnel plutôt qu'en CFA, de manière à limiter les suppressions de postes.

B – PROPOSITIONS

Proposition 5 : généraliser le contrôle en cours de formation

Le Medef propose que les CFA soient autorisés à pratiquer le CCF de droit pour l'enseignement professionnel et en intégral avec autorisation du recteur (pour l'enseignement général, cf. GRETA), afin de faciliter les entrées en formation en cours d'année et l'individualisation des formations. Plusieurs sessions d'examen pourraient être ainsi organisées chaque année à coût constant.

Des milliers de jeunes, du simple fait de ce déblocage administratif, se verraient ouvrir la chance de l'apprentissage. Au lieu d'attendre parfois plusieurs mois sans formation, qui sont parfois déterminants pour leur avenir, beaucoup de jeunes supplémentaires pourraient accéder à l'apprentissage.

Afin de valoriser l'excellence des talents et des métiers, les candidats admis à concourir à la finale internationale des Olympiades des métiers - Worlskills international se verront délivrer le diplôme, dans le cas où ils le préparent concomitamment, en validant en CCF les compétences professionnelles acquises durant leur préparation aux épreuves.

Le maître d'apprentissage, qui ne dispose pas d'un diplôme équivalent à celui préparé par son apprenti, pourrait également solliciter une validation de ses acquis s'il justifie d'une implication active dans le processus de mise en œuvre du CCF. Cela participerait d'une nécessaire valorisation du maître d'apprentissage dans les entreprises.

Proposition 6 : adapter le bac professionnel en apprentissage aux contraintes des entreprises et à l'attente des jeunes

Afin d'inciter les jeunes et les entreprises à s'engager sur un bac professionnel en apprentissage dès la fin de la troisième, il est nécessaire d'assouplir la réglementation actuelle en mettant en place un système « 2+1 ». Un jeune aurait ainsi la possibilité de réaliser son CAP en apprentissage en deux ans, puis, selon ses capacités et les perspectives d'insertion, de compléter sa formation par un bac professionnel en un an.

P

20

4/ GARANTIR UNE CARTE DES FORMATIONS CORRESPONDANT AUX BESOINS EN COMPÉTENCES DES ENTREPRISES

A – CONSTATS

Avec la conception des diplômes, la carte des formations est un des principaux problèmes du système d'apprentissage français. De même que les diplômes ne sont pas conçus pour les besoins de ceux auxquels ils s'adressent (les jeunes et les entreprises), la carte des formations n'est pas élaborée en fonction de considérations objectives et rationnelles, c'est-à-dire les aspirations des jeunes, leurs chances de s'insérer durablement dans l'emploi et la réalité des besoins en compétences des entreprises. Instruites par l'éducation nationale, validées ou refusées par le pouvoir politique régional, les demandes d'ouverture ou de fermeture des sections d'apprentissage sont largement tributaires de considérations étrangères à l'intérêt des jeunes ou des entreprises.

On touche ici au cœur du problème général. Que ce soit sur la conception des formations, la définition de leur contenu, leur révision ou l'appréciation du besoin de compétences des entreprises sur un territoire, la décision n'appartient pas à ceux qui sont concernés. Au contraire, les décisions stratégiques sont, à tous les niveaux, prises par des acteurs qui n'ont pas forcément intérêt au développement de l'apprentissage. Pour compenser les inconvénients qui résultent de cette situation pour les entreprises, les pouvoirs publics leur accordent plusieurs subventions conséquentes (ICF, crédit d'impôt, exonérations de cotisations sociales...).

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

B – PROPOSITIONS

Le Medef propose de renverser radicalement la logique en responsabilisant les acteurs : comme en Allemagne, les entreprises et les branches professionnelles doivent être absolument libres de leur politique de formation en alternance, que ce soit sur la conception des diplômes ou l'ouverture des sections. En revanche, comme en Allemagne également, les pouvoirs publics doivent être absolument libres de soutenir tel ou tel secteur ou formation en fonction de leurs priorités politiques et ne pas être contraints de subventionner malgré eux. Liberté et responsabilité donc, fondements du pacte pour la jeunesse et l'alternance.

Proposition 7 : mettre en place une procédure de co-décision entre les régions et les partenaires sociaux sur la carte des formations

Afin de rapprocher la carte des formations du besoin en compétences des entreprises et lutter contre la rigidité de l'offre de formation, les partenaires sociaux doivent être co-décideurs sur les cartes régionales des formations professionnelles initiales, pour tous les niveaux de qualification : les besoins économiques et de compétences des entreprises doivent faire partie des critères de choix prioritaires.

Conformément à l'article 18 de la loi Peillon du 8 juillet 2013 (« *Refondation de l'école de la République* »), chaque région aura pour compétence d'arrêter la carte régionale des formations professionnelles initiales, après concertation avec les autorités académiques et en cohérence avec les décisions d'ouverture et de fermeture de formations par l'apprentissage qu'elle aura prises. La procédure d'élaboration de la carte régionale des formations professionnelles initiales, telle que décrite, prévoit une simple consultation des branches professionnelles et des organisations syndicales professionnelles des employeurs et des salariés concernés.

Le Medef demande à ce que le conseil régional ne puisse adopter une carte régionale que si cette dernière a obtenu un avis conforme de la part des partenaires sociaux, ce qui apporterait la garantie qu'elle répond effectivement aux besoins économiques du territoire et aux souhaits des secteurs professionnels. En cas d'avis négatif des partenaires sociaux, la carte des formations devrait être adoptée à la majorité qualifiée du Conseil régional.

Proposition 8 : permettre aux entreprises et aux branches professionnelles de financer une politique de formation en alternance conforme aux besoins en compétences de leurs entreprises

Pour pouvoir financer une politique de formation en alternance, les entreprises et leurs branches professionnelles ont besoin de plusieurs évolutions.

☐ Fusionner la taxe d'apprentissage et la contribution au développement de l'apprentissage

Le système de financement doit être simplifié. La taxe d'apprentissage et la contribution au développement de l'apprentissage pourrait ainsi être fusionnées.

En l'état actuel du droit, la taxe d'apprentissage, dont le taux est de 0,5% de la masse salariale, est répartie entre le CAS-FNDMA (Compte d'Affectation Spécial - Financement National du Développement et de la Modernisation de l'Apprentissage) (22%), le quota libre (37%) et le barème (41%). S'y ajoute la CDA (Contribution au Développement de l'Apprentissage), entièrement affectée aux Régions, dont le taux est fixé à 0,18%.

La nouvelle taxe fonctionnerait alors comme suit :

Affectation	Pourcentage de la taxe	Produit (en millions d'euros)
CAS-FNDMA	43%	1 160
Quota libre	27%	740
Barème	30%	870
Total	100%	2 770

□ Faciliter la fongibilité entre apprentissage et professionnalisation en adossant les OCTA aux OPCA

Afin de rationaliser l'outil de collecte et de renforcer la cohérence des politiques d'entreprise et de branches, le Medef demande à ce que les OCTA soient désormais systématiquement adossés à un OPCA, et que chaque région bénéficie d'un collecteur inter-consulaire. On passerait ainsi de 144 OCTA aujourd'hui à une quarantaine.

Le principe de libre affectation de la taxe serait entièrement préservé. Une entreprise aurait le choix de verser sa taxe soit à son OCTA de branche, soit à un OCTA interprofessionnel, soit à un OCTA inter-consulaire. En complémentarité, il conviendrait de réfléchir aux conditions dans lesquelles un accord de branche pourrait fléchir en partie la taxe d'apprentissage vers le financement de l'alternance.

Les branches ne doivent plus être pénalisées selon le choix qu'elles opèrent entre apprentissage et professionnalisation. La fongibilité de la professionnalisation vers l'apprentissage est déjà possible. Le Medef demande à ce que cette fongibilité soit désormais symétrique. La fongibilité ne pourrait concerner, par définition, que les fonds libres de la taxe (environ 300 millions d'euros).

En outre, dans un souci de cohérence et de pleine liberté donnée aux branches professionnelles de développer les formations en alternance, les transferts de la professionnalisation vers l'apprentissage ne devraient plus être pénalisants pour l'accès au financement des contrats de professionnalisation par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

□ valoriser l'investissement des entreprises dans l'apprentissage

Certaines réglementations d'apparence très pratiques ou techniques pourraient avoir un effet significatif sur le développement de l'apprentissage.

C'est le cas des clauses d'insertion sociale des marchés publics, qui pourraient par exemple inclure les apprentis préparant des diplômes de niveau V et IV.

C'est le cas également de l'imputabilité du concours financier obligatoire (CFO) qui pourrait être étendu au barème de la taxe. Le montant du CFO dû par les entreprises pourrait être au moins égal, dans la limite de la taxe et non plus du seul quota, au coût par apprenti fixé par la convention de création du centre de formation d'apprentis ou de la section d'apprentissage. Cela favoriserait une gestion plus souple de la taxe pour les entreprises qui s'engagent dans l'apprentissage.

Enfin, la contribution supplémentaire à l'apprentissage, due par les entreprises de plus de 250 salariés n'atteignant pas le quota légal d'alternants, devrait pouvoir être directement réinjectée par les entreprises dans l'apprentissage, au lieu d'alimenter le compte d'affectation spéciale « FNDMA » et d'être ensuite en tout ou partie reversée au budget général de l'Etat, ou d'être utilisée pour compenser des désengagements financiers de l'Etat.

Proposition 9 : déconnecter l'ouverture des CFA de l'obligation de financement régional

Les conseils régionaux invoquent souvent le manque de financement pour refuser à des branches professionnelles l'ouverture de CFA ou de sections. A partir du moment où les entreprises et les branches professionnelles sont en capacité d'autofinancer un CFA ou une section, la légitimité d'un tel refus de la part des régions est posée.

Le Medef propose qu'en cas d'auto-financement complet par les entreprises et les branches professionnelles, la région ne puisse s'opposer à l'ouverture d'un CFA ou d'une section d'apprentissage, et qu'elle soit en échange libérée de toute obligation légale de financement (subvention d'équilibre et obligation de verser l'ICF).

Cette liberté faciliterait la création de CFA interrégionaux qui pourraient fonctionner avec des entreprises et des apprentis issus de plusieurs régions.

A terme, si les propositions du Medef sont retenues, celui-ci n'est pas opposé à ce que le système de subventionnement public de l'apprentissage soit revu. A partir du moment où les entreprises et branches reconfigurent un système correspondant à leurs attentes, il est normal qu'elles ne soient plus systématiquement indemnisées pour les dysfonctionnements du système actuel. L'autonomie financière est le prix de la liberté, comme pour les entreprises allemandes.

5/ RÉGULER ET HARMONISER LES COÛTS DE FORMATION

A – CONSTATS

Les coûts de formation en apprentissage ne sont aujourd’hui absolument pas régulés.

Il existe des disparités de coût pour la même formation, au sein d’une même région, qui vont presque du simple au double. Par exemple, en Ile-de-France, le concours financier obligatoire demandé aux entreprises pour un bac professionnel alimentation, option boulangerie, varie de 8 655 euros à 14 655 euros.

Entre régions, les divergences sont encore plus grandes. Ainsi, un bac pro commerce présente un CFO (Concours Financier Obligatoire) de 2 551 euros en Nord-Pas-de-Calais, contre 14 667 euros en Ile-de-France.

Certains coûts interrogent également. Un CAP opérateur des industries de recyclage peut être facturé 36 948 euros à l’entreprise, ou un CAP maintenance et hygiène des locaux 33 290 euros.

Il appartient à la préfecture de région, après travaux des Services Académiques d’Inspection de l’Apprentissage, le plus souvent en étroite collaboration avec les services concernés des conseils régionaux, de publier la liste des coûts de formation pour un apprenti, par domaine et par niveau de formation.

Si l’élaboration de ces listes n’est pas homogène (ne facilitant pas les opérations d’affectation des entreprises ayant des établissements dans plusieurs régions administratives et des organismes collecteurs agréés), les modalités de calcul des coûts ne sont pas homogènes, d’une région à une autre, empêchant toute comparaison et éventuelle rationalisation.

B- PROPOSITIONS

Proposition 10 : élaborer et généraliser une méthode de calcul du coût de formation par apprenti

Il est proposé d’élaborer et de valider une méthode de calcul partagée par l’ensemble des acteurs et appliquée dans l’ensemble des territoires.

Un groupe de travail, au sein du CPNFP (Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle), pourrait élaborer une proposition avec l’appui de la commission des comptes de cette instance. Cette proposition, une fois adoptée, pourrait faire l’objet d’un arrêté ou toute autre disposition juridique ayant le même effet.

L’harmonisation du coût de calcul du CFO (concours financier obligatoire), conjuguée à sa transparence, permettrait ainsi de contenir les dérives constatées à l’occasion de sur-facturation du coût de formation par certains CFA.

Proposition 11 : moderniser la procédure d'habilitation des établissements et de suivi des versements de la taxe d'apprentissage

Chaque année, la constitution de listes d'établissements habilités à percevoir de la taxe d'apprentissage au titre du barème pose de nombreux problèmes : agrégation de bases de données incomplètes, mises à jour tardives, critères contestés ou diversement appréciés, structures de listes différentes selon les régions...

De droit et de fait, il n'existe aucune procédure homogène sur l'ensemble du territoire pour la constitution de ces listes.

Sur le fond, plusieurs établissements semblent pouvoir bénéficier de la taxe d'apprentissage sans accueillir aucun jeune ou mettre en œuvre un projet pédagogique susceptible « *de favoriser les premières formations technologiques et professionnelles* ». L'ensemble de ces éléments accrédite l'idée d'une certaine dispersion de la taxe d'apprentissage (au titre du barème) et donc, d'une perte en efficacité.

Il est donc proposé de moderniser la procédure d'habilitation et de suivi de la taxe d'apprentissage perçues par les établissements. La nouvelle procédure aurait pour objectifs :

- de garantir la transparence et la publicité des listes ainsi élaborées ;
- d'avoir une meilleure connaissance de la structure des versements et de la qualité des bénéficiaires ;
- de favoriser la concertation entre les acteurs sur la politique à conduire, au niveau territorial ;
- d'encourager l'émergence de projets pédagogiques et de limiter les effets de « *saupoudrage* », par exemple en instaurant un plancher minimum de versement.

Cette procédure serait dématérialisée. Les établissements seraient invités à saisir sur cet outil les demandes d'habilitations pour les nouvelles formations et à rendre compte des sommes perçues.

La base de données permettrait la mise en ligne d'une liste nationale des établissements à percevoir la taxe d'apprentissage. Cette base serait ouverte aux entreprises et aux collecteurs de taxe d'apprentissage.

L'Etat, les partenaires sociaux et les régions seraient ainsi en charge :

- de l'examen des demandes d'habilitation à percevoir la taxe d'apprentissage ;
- du suivi des principaux indicateurs relatif à la perception de la taxe d'apprentissage.

Contact MEDEF

vraymond@medef.fr 01.53.59.18.42

Antoine Foucher

Directeur des relations sociales, de l'éducation et de la formation