

Rapport pour le développement de l'apprentissage

Synthèse de la concertation

RAPPORT

Établi par

Sylvie BRUNET

Présidente de la concertation sur l'apprentissage

Avec l'appui de :

Hervé Gosselin

Nicolas Pauliac

Membres de l'Inspection générale des affaires sociales

David Hélard

Membre de l'Inspection générale de l'éducation nationale

George Asseraf

Membre de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

SYNTHESE

Par lettre du 10 octobre 2017, la ministre du Travail a bien voulu me demander de présider la concertation réunissant l'ensemble des acteurs de l'apprentissage organisée conjointement avec le ministre de l'Éducation nationale et la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. **La feuille de route de la concertation était claire : identifier des pistes d'amélioration significatives pour que l'apprentissage devienne une voie d'excellence au profit de tous les jeunes et des entreprises.**

Lancée le 10 novembre 2017, la concertation a été rythmée par des travaux en réunions plénières, en groupes de travail (parcours de l'apprenti, entreprises et apprentissage, gouvernance et financement, offre de formation et certification) et par des auditions auprès de nombreux acteurs, tant au niveau national qu'au niveau local. Enfin, de très nombreuses contributions m'ont été adressées, tout comme les conclusions d'une enquête qualitative auprès d'un panel d'acteurs de l'apprentissage.

Le diagnostic d'une stagnation du nombre de contrats d'apprentissage depuis 2012, notamment dans les premiers niveaux de qualification (IV et V), et ce alors même que l'apprentissage améliore sensiblement l'insertion professionnelle des jeunes, a été largement partagé par l'ensemble des acteurs. Les raisons de cette situation ont été analysées : elles sont autant conjoncturelles (faible croissance économique sur cette période) que structurelles. Ces dernières tiennent d'abord à l'image souvent dégradée de l'apprentissage (sauf dans l'enseignement supérieur). Par ailleurs, comme l'a fait ressortir la concertation, l'organisation de l'apprentissage en France, qui fait intervenir de nombreux acteurs (État, Régions, chambres consulaires, branches professionnelles, etc.), traduit un défaut de pilotage et de coordination. Celui-ci donne, vu des familles, des jeunes et des entreprises, le sentiment d'une grande complexité qui peut détourner de cette voie de formation, d'autant plus qu'elle s'est étendue aux circuits de financement et à certains aspects de la réglementation (formalités administratives, rémunération de l'apprenti, modalités de la rupture du contrat...).

Les propositions qui suivent sont le fruit de cette concertation. Elles cherchent à répondre aux principaux freins au recours à l'apprentissage identifiés par les participants et tiennent naturellement compte des grands axes de réforme définis par le Gouvernement dans son document d'orientation de la négociation interprofessionnelle adressé aux partenaires sociaux le 15 novembre 2017. Les propositions formulées par le présent rapport donnent une traduction concrète et la plus opérationnelle possible aux pistes de réforme et d'améliorations suggérées dans le cours de la concertation.

En premier lieu, les réflexions conduites sur le parcours de l'apprenti ont mis en évidence la nécessité d'améliorer l'information des jeunes et des familles, tant sur les métiers que sur l'apprentissage comme voie de formation initiale en alternance. C'est pourquoi il est proposé d'instaurer une journée obligatoire d'information sur les métiers en classe de 4e et de 3e. En 3e, elle serait couplée à une deuxième journée d'information sur les deux voies d'accès au diplôme. Un module obligatoire de sensibilisation des enseignants serait également prévu dans leur formation initiale et continue. Un effort substantiel devrait être mené pour améliorer l'information des jeunes et de leurs familles sur les indicateurs d'insertion professionnelle à l'issue des formations, sur les rémunérations moyennes à l'embauche à la sortie du parcours, et sur les résultats obtenus par chaque CFA.

Un fort besoin de préparation du jeune à l'apprentissage a été exprimé au cours de la concertation, de façon quasi-unanime. Alors que le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA) est marginal et en perte de vitesse, la demande exprimée par les participants à la concertation a été celle d'un « sas » qui permette de bien préparer le jeune à l'entrée en apprentissage. Dans cette perspective, un enseignement de transition vers l'activité professionnelle (ETAP), qui tiendra compte des besoins du

jeune, est donc proposé dans les classes à découverte professionnelle du cycle 4 ainsi que dans les formations diplômantes de niveau V et IV (CFA et lycées professionnels).

Les participants à la concertation ont souligné la nécessité de mieux organiser et garantir l'accompagnement du jeune tout au long de son parcours d'apprentissage. Ce besoin d'accompagnement se ressent d'abord dans la recherche de l'entreprise ; il exige une mobilisation accrue du service public de l'emploi (Pôle emploi, Missions locales et Cap emploi) ainsi qu'une coordination renforcée des parties prenantes afin de mettre en synergie le grand nombre d'initiatives existantes. Le jeune a également droit à être accompagné pour se déplacer vers son lieu de formation et son entreprise ou, le cas échéant, pour trouver un logement. À ce titre, deux pistes sont explorées : celle d'une aide personnalisée au transport et à l'hébergement et celle, là encore, d'une coordination plus poussée et plus lisible pour les jeunes et les familles des initiatives locales. Des mesures sont également proposées pour mieux accompagner les personnes en situation de handicap vers et dans l'apprentissage et pour mieux lutter contre les stéréotypes de genre et favoriser la mixité dans l'apprentissage.

Pour mettre en œuvre de façon efficace ces exigences d'amélioration de l'information/orientation, de préparation à l'apprentissage et surtout d'accompagnement, dans toutes ses dimensions, **il est suggéré de créer une Agence de l'apprentissage, structure légère, tête de réseau, d'impulsion de la politique publique de l'apprentissage.** Elle pourrait encourager les initiatives locales en incitant, notamment via des appels à projets, à la coordination des acteurs locaux de l'apprentissage.

En deuxième lieu, les réflexions ont porté sur les freins réglementaires au développement de l'apprentissage. Pour répondre à une demande forte de simplification, il est proposé de supprimer l'obligation d'enregistrement du contrat d'apprentissage et de permettre sa transmission dématérialisée au financeur. L'apprentissage devrait être également accessible à tout âge, afin notamment de prendre en compte les reconversions au cours de la vie professionnelle, mais aussi à n'importe quel moment de l'année. S'agissant du statut des apprentis, quelques aménagements en matière de temps de travail devraient être mis en œuvre dans deux branches (BTP et hôtellerie-restauration) afin de permettre une meilleure participation des jeunes mineurs aux travaux de l'entreprise. En outre, la rupture du contrat d'apprentissage, lorsqu'elle n'intervient pas par accord mutuel, est trop complexe et trop lente. Dès lors, il est proposé de permettre à l'employeur de rompre le contrat pour faute grave et à l'apprenti de démissionner, sans avoir à passer par le conseil de prud'hommes, mais à condition que cette rupture soit précédée d'un entretien en présence d'un tiers. Enfin, des mesures destinées à améliorer la connaissance par les apprentis de leurs droits en tant que salariés, notamment au sein des CFA, sont suggérées.

Le rôle majeur du maître d'apprentissage a été mis en évidence par tous les participants à la concertation. La nécessité de mieux former les maîtres d'apprentissage et de mieux valoriser leur engagement a fait l'objet d'un large consensus. Il est donc proposé d'établir une certification de type inventaire pour les maîtres d'apprentissage et de rendre une formation, appropriée en termes de contenu et de volume horaires, obligatoire pour tous les nouveaux maîtres d'apprentissage. La valorisation de cette fonction, assurée par la négociation de branche ou à défaut par la fixation d'une indemnité minimale, devrait se rapprocher le plus possible du montant de l'indemnité versée par les OPCA aux tuteurs en contrat de professionnalisation et pourrait également passer par l'ouverture de droits sociaux supplémentaires.

En ce qui concerne la gouvernance et le financement de l'apprentissage, si les participants de la concertation se sont accordés sur la trop grande complexité du système actuel, seuls les aspects liés à la rémunération des apprentis et aux aides financières aux entreprises ont véritablement fait l'objet d'un large consensus. Plus particulièrement, la rémunération des apprentis a été jugée peu attractive, notamment au regard de la rémunération servie dans le cadre du contrat de professionnalisation, et son fondement sur l'âge de l'apprenti inadéquate. Il est donc proposé de baser la rémunération des apprentis avant tout sur le niveau de diplôme préparé. Cette évolution de la rémunération des apprentis devrait s'accompagner d'une revalorisation des aides financières à

l'apprentissage, principalement en faveur des petites entreprises. Dans ce domaine, il est apparu nécessaire de mettre en place une aide unique à l'apprentissage versée par un seul guichet, qui tienne compte de la taille de l'entreprise et du niveau de diplôme de l'apprenti, en ciblant sur les premiers niveaux de qualification.

Une dernière série de réflexions a porté sur l'offre de formation/certification, même si celle-ci dépasse le champ strict de l'apprentissage. La nécessité de rédiger des référentiels d'activités professionnelles plus proches des évolutions et des besoins des entreprises a été portée par de nombreux participants à la concertation. Il est donc proposé de confier l'élaboration des référentiels d'activités professionnelles aux branches professionnelles et de leur donner le pouvoir de co-décision, avec l'Éducation nationale ou les autres organismes certificateurs publics, pour l'élaboration des référentiels de compétences, ce qui nécessitera d'améliorer significativement le fonctionnement des commissions professionnelles consultatives. Dans la même logique visant à rapprocher les diplômes professionnels des besoins en compétence, un réexamen systématique du contenu des diplômes tous les cinq ans devrait être instauré. Les travaux des CPC devront pouvoir être également éclairés par une meilleure information sur les besoins en compétences et les métiers de demain.

L'offre de formation et de certification doit aussi répondre aux aspirations des jeunes, notamment en termes de sécurisation et de fluidité des parcours. Force est aujourd'hui de constater que la forte spécialisation des diplômes n'est plus adaptée à l'évolution rapide des technologies et des équipements, d'une part, et qu'elle limite les possibilités de passerelles pour les jeunes, d'autre part. Pour donner corps à un droit à changer de formation, il est proposé de recentrer les diplômes professionnels autour de socles professionnels diplômants rattachés à des familles de métiers. Dans le même sens, les référentiels devraient s'inscrire dans une logique d'écriture en blocs de compétences pour progresser vers la mise en œuvre d'équivalences au sein de l'offre de certification professionnelle. Enfin, le maintien de la qualité des formations délivrées par les CFA sera une exigence forte dans le cadre de la réforme à venir. Elle nécessitera de transformer les missions d'accompagnement pédagogique des CFA par les services académiques de l'inspection de l'apprentissage, d'envisager des processus qualité de type labellisation mais aussi d'offrir aux jeunes et aux familles une transparence accrue sur la performance des CFA à partir d'un nombre limité d'indicateurs (taux d'insertion professionnelle, taux d'accès au diplôme, taux de réussite...).

SOMMAIRE

SYNTHESE.....	3
SOMMAIRE	7
RAPPORT	10
1 INTRODUCTION	10
1.1 Le déroulement de la concertation.....	10
1.2 Un diagnostic partagé : l'apprentissage constitue une voie d'excellence pour les jeunes et les entreprises mais il peine à se développer dans un environnement institutionnel et financier excessivement complexe	11
1.3 Le rapport s'appuie sur les conclusions de la concertation tout en prenant en compte les orientations du gouvernement.....	12
2 PARCOURS DE L'APPRENTI.....	14
2.1 Mieux informer le jeune sur la formation en apprentissage et les métiers auxquels elle prépare.....	14
2.2 Préparer le jeune à l'entrée en apprentissage.....	17
2.2.1 L'enseignement de transition vers l'activité professionnelle (ETAP).....	18
2.2.2 Le financement de la sécurisation des parcours en CFA d'un jeune sans contrat d'apprentissage	19
2.3 Donner corps à un « droit à changer de formation »	19
2.4 Aider tous les jeunes dans leur recherche du contrat d'apprentissage et les accompagner tout au long de leur parcours.....	20
2.5 Aider l'apprenti à résoudre ses difficultés de mobilité et de logement.....	21
2.6 Faciliter la mobilité internationale des apprentis	22
2.7 Mieux accompagner les personnes en situation de handicap vers et dans l'apprentissage.....	23
2.8 Mieux lutter contre les stéréotypes de genre et améliorer la mixité dans l'apprentissage	24
3 ENTREPRISE ET APPRENTISSAGE	25
3.1 Simplifier le contrat d'apprentissage	25
3.2 Permettre les entrées et sorties permanentes en apprentissage.....	26
3.3 Lever la borne d'âge supérieure pour l'entrée en apprentissage	27
3.4 Mieux garantir la sécurité au travail des apprentis	27
3.5 Sécuriser la rupture du contrat d'apprentissage.....	28
3.6 Mieux former les maîtres d'apprentissage et revaloriser cette fonction.....	29
3.7 Améliorer l'information des apprentis sur leurs droits en tant que salariés.....	30

3.8	Mieux prévenir la rupture des contrats d'apprentissage	31
4	GOUVERNANCE ET FINANCEMENT.....	31
4.1	Rendre la rémunération des apprentis plus attractive.....	33
4.2	Simplifier les aides financières.....	34
5	OFFRE DE FORMATION ET CERTIFICATION	35
5.1	Rédiger des référentiels d'activités professionnelles plus proches des évolutions et des besoins des entreprises	35
5.2	Simplifier l'offre de certification.....	36
5.3	Développer l'accès à l'entrepreneuriat, dont la reprise d'entreprise, par l'apprentissage.....	37
5.4	Rénover plus fréquemment les diplômes.....	37
5.5	Faciliter les passerelles afin de favoriser l'obtention de la formation et la poursuite d'études 37	
5.6	Délivrer une certification tout au long de l'année	38
5.7	Garantir la qualité de la formation en apprentissage.....	38
5.8	Améliorer les connaissances et la diffusion de l'information sur les besoins en compétences et l'apprentissage.....	39
	PROPOSITIONS.....	40
	LETTRE DE MISSION	43
	ANNEXE 1 : LISTE DES ORGANISMES AUDITIONNES.....	45
	ANNEXE 2 : LISTE DES CONTRIBUTIONS ECRITES TRANSMISES (HORS MEMBRES DE LA CONCERTATION).....	47
	ANNEXE 3 : PRINCIPAUX ELEMENTS DE DIAGNOSTIC (PRESENTATION DARES, CEREQ, FRANCE STRATEGIE)	49
	ANNEXE 4 : LE SERVICE PUBLIC REGIONAL DE L'ORIENTATION	56
	ANNEXE 5 : PROPOSITION D'UNE AGENCE DE L'APPRENTISSAGE	58
1	L'AGENCE DE L'APPRENTISSAGE	58
1.1	Composition et missions de l'Agence	59
1.1.1	Composition	59
1.1.2	Missions.....	59
2	L'APPEL A PROJETS « AIDES A L'ACCOMPAGNEMENT A L'APPRENTISSAGE » (3A) PERMET D'ETABLIR UN DISPOSITIF DE « PORTAGE » DES DIFFERENTES AIDES S'APPUYANT SUR DES PARTENARIATS ENTRE ACTEURS.....	60
2.1	Champ de l'appel à projets	60
2.2	Financement.....	60
	ANNEXE 6 : PROPOSITION D'UN ENSEIGNEMENT DE TRANSITION VERS L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL (ETAP).....	61

1	ELEMENTS DE DIAGNOSTIC	61
2	PROPOSITIONS.....	62
2.1	Rénover l’enseignement de PSE	62
2.2	Adapter le rythme de l’alternance en début de parcours.....	63
	ANNEXE 7 : PROPOSITION DE RECENTRER LES DIPLOMES PROFESSIONNELS AUTOUR DE FAMILLES DE METIERS	64
1	LA CONCERTATION A MIS EN EXERGUE LA RIGIDITE ET LE MANQUE DE LISIBILITE DES DIPLOMES PROFESSIONNELS	64
2	PROPOSITION	64
2.1	Socles des métiers et éléments de spécialisation.....	64
2.2	Préparer à la création ou à la reprise d’entreprise dans l’enseignement professionnel	66
	ANNEXE 8 : PROPOSITION D’UN REFERENTIEL DE CERTIFICATION DU MAITRE D’APPRENTISSAGE	68
	SIGLES UTILISES	69

RAPPORT

1 INTRODUCTION

Dans le cadre du programme de rénovation du modèle social, le gouvernement souhaite développer le recours à l'apprentissage, alors que le nombre de bénéficiaires de cette voie de formation (412 400 actuellement) stagne depuis 2012, notamment pour ce qui concerne les premiers niveaux de qualification En particulier, le but est de simplifier et de dynamiser l'accès à cette voie de formation dans une logique de réussite éducative et d'insertion professionnelle, au bénéfice des jeunes, des entreprises, des territoires et du développement économique.

C'est dans cette perspective que le gouvernement a décidé d'ouvrir en novembre 2017 une large concertation associant les principales parties prenantes à l'apprentissage, qu'elles soient institutionnelles (Régions, partenaires sociaux, chambres consulaires, CFA, administrations de l'Etat concernées, etc.) ou citoyennes, pour préparer la présentation au printemps 2018 d'un projet de loi portant réforme de l'apprentissage, mais aussi de la formation professionnelle et de l'assurance-chômage. D'emblée, le gouvernement a appelé de ses vœux une transformation profonde et structurelle, « une révolution copernicienne » pour reprendre les mots de la ministre du Travail, pour que les jeunes, leurs familles et les entreprises soient enfin placés au cœur d'un système qui s'est considérablement complexifié à la faveur des réformes successives.

Ce niveau d'ambition élevé a été partagé par l'ensemble des participants à la concertation, ce qui a contribué à la richesse des échanges et des travaux.

1.1 Le déroulement de la concertation

La concertation a été officiellement lancée le 10 novembre 2017. Elle s'est organisée autour de réunions plénières, d'une part, et de groupes de travail, d'autre part.

Les réunions plénières ont réuni les principaux acteurs institutionnels de l'apprentissage (Régions, partenaires sociaux, réseaux consulaires, etc.). Après une première réunion de lancement par les ministres, trois réunions plénières se sont tenues :

- La première réunion (15 novembre 2017) a porté sur la présentation d'éléments de diagnostic ;
- La deuxième plénière (22 décembre 2017) a permis d'aborder la question de la mobilité européenne des apprentis sous l'égide de M. Jean Arthuis, de présenter les résultats d'une enquête qualitative auprès d'un panel d'acteurs de l'apprentissage et de donner une première restitution des travaux en groupes de travail ;

La troisième plénière (30 janvier 2018) a été l'occasion d'une présentation des principales propositions du présent rapport aux participants à la concertation avant sa remise définitive aux ministres du Travail, de l'Éducation nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Pour approfondir les débats en plénière, la concertation a été organisée en quatre groupes de travail :

- GT 1 : Parcours de l'apprenti, animé par Paul QUENET (DAFPIC de l'académie de Rennes) ;
- GT 2 : Entreprises et apprentissage, animé par Morad BEN-MEZIAN (France Stratégie) ;
- GT 3 : Gouvernance et financement, animé par Julien NIZRI (Centre Inffo) ;
- GT 4 : Offre de formation et certification, animé par Jean-Philippe CEPPEDE (Centre Inffo).

Les groupes de travail se sont réunis entre novembre et décembre 2017. Ils ont permis de creuser les différentes pistes de réforme en faisant également appel aux éclairages de chercheurs ou d'acteurs de terrain (directrice d'un campus des métiers et de l'entreprise, coordinateur d'un service d'inspection de l'apprentissage en Rectorat, etc.).

Les auditions de 28 organismes par la présidente, qui se sont tenues en présence des rapporteurs et en marge des groupes de travail, ont également fait partie intégrante de la concertation (cf. liste des organismes auditionnés en annexe 1). En complément de ces auditions, la présidente et les rapporteurs ont examiné avec la plus grande attention les nombreuses contributions écrites qui leur ont été transmises (cf. liste des contributions écrites en annexe 2).

Enfin, les participants à la concertation sur l'apprentissage ont pris connaissance des résultats d'une enquête qualitative conduite auprès d'un panel d'acteurs de l'apprentissage (apprentis, chefs d'entreprises, directeurs de CFA, maîtres d'apprentissage, etc.), réunis entre octobre et décembre à Paris et à Rennes.

1.2 Un diagnostic partagé : l'apprentissage constitue une voie d'excellence pour les jeunes et les entreprises mais il peine à se développer dans un environnement institutionnel et financier excessivement complexe

Les travaux menés dans le cadre de la concertation se sont appuyés sur un diagnostic partagé de la situation de l'apprentissage en France.

En effet, le constat est aujourd'hui bien connu. L'apprentissage est moins développé en France que chez nos voisins européens comme la Suisse, l'Allemagne, l'Autriche ou le Danemark, qui affichent de surcroît de meilleurs résultats en termes d'insertion professionnelle des jeunes. De fait, l'apprentissage reste aujourd'hui concentré autour d'un nombre limité de secteurs de notre économie (construction, hôtellerie-restauration, coiffure, etc.) et la baisse des embauches d'apprentis en niveaux IV et V de formation est à peine compensée par la croissance récente des entrées dans l'enseignement supérieur. La France compte 412 400 apprentis fin 2016, soit 3% de moins qu'en 2013. Des facteurs conjoncturels peuvent en partie expliquer ce manque de dynamisme. Alors que la moitié des apprentis sont aujourd'hui dans les secteurs de l'artisanat, on constate sur la période récente une perte d'emploi dans les métiers traditionnels de l'apprentissage (métiers de l'industrie, coiffeurs et esthéticiens, métiers du bâtiment, etc.). Cependant, comme l'ont unanimement reconnu les participants à la concertation, ces facteurs conjoncturels ne peuvent expliquer à eux seuls le manque de dynamisme de l'apprentissage en France depuis plus de 20 ans. L'existence de freins psychologiques, financiers, ou encore réglementaires au développement de l'apprentissage n'est pas contestable.

Or, l'apprentissage améliore l'insertion professionnelle des jeunes par rapport à la voie scolaire à court et moyen terme. Ce constat est tout particulièrement vrai pour les niveaux IV et V, mais vaut pour l'ensemble des niveaux de certification. Selon le Céreq, le taux d'emploi des apprentis diplômés du baccalauréat 3 ans après leur sortie du système éducatif s'établit à près de 90% contre moins de 65% pour les diplômés de l'enseignement professionnel sous statut scolaire. Ce constat encourageant doit toutefois être observé en même temps que les taux d'accès au diplôme¹, systématiquement plus faibles pour les jeunes en apprentissage par rapport à la voie scolaire². Ces écarts entre taux d'accès au diplôme suivant la modalité de formation s'expliquent par l'exigence de la voie en apprentissage, l'apprenti devant démontrer des compétences scolaires similaires au jeune sous statut scolaire mais aussi acquérir plus rapidement des compétences professionnelles pour répondre aux attendus de l'entreprise qui investit dans sa formation.

¹ Le taux d'accès évalué, par exemple pour le niveau IV, la probabilité qu'un élève de seconde, de première ou de terminale obtienne le baccalauréat à l'issue d'une scolarité entièrement effectuée dans le lycée (ou le CFA), même si cette

Comme l'ont souligné les participants à la concertation, la situation de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur se distingue de celle de l'apprentissage dans le secondaire. Ouverte depuis la loi dite Seguin du 23 juillet 1987, cette voie de formation a fortement gagné en dynamisme depuis une quinzaine d'années (152 000 apprentis dans le supérieur en 2016, soit trois fois plus qu'en 2000). Les atouts associés au développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur sont indéniables. Reconnu comme voie d'excellence et vecteur d'ouverture sociale, l'apprentissage répond à une demande forte tant des étudiants que des entreprises, et son développement dans le supérieur permet d'envisager la montée en qualification des jeunes par des parcours en apprentissage du niveau III au niveau I. C'est la raison pour laquelle les participants à la concertation ont insisté pour ne pas opposer développement de l'apprentissage dans le secondaire et dans le supérieur, même s'ils ont reconnu la légitimité de mettre l'accent sur le premier.

En dépit de ses bons résultats en termes d'insertion professionnelle, tous les acteurs ont relevé que l'apprentissage est une voie de formation qui est devenue excessivement complexe et difficilement lisible tant pour les jeunes que pour les entreprises. L'effort national pour l'apprentissage est élevé (8,2 milliards d'euros en 2015) et provient pour plus de la moitié des entreprises. Pourtant, sans se prononcer sur le bien-fondé du cadre quadripartite issu de la loi de mars 2014, force est de reconnaître que les apprentis sont en marge d'un système de pilotage et de régulation de l'offre d'apprentissage où interviennent de multiples décideurs (Préfet, Rectorat, Conseil régional) et opérateurs (chambres consulaires, OPCA/OCTA, CFA), le rôle de la concertation quadripartite (Etat, Régions, partenaires sociaux) au sein des CREFOP étant très variable selon les régions. Au-delà de la gouvernance, la complexité s'étend aux dispositifs d'aides financières à l'apprentissage, aux circuits de financement par la taxe d'apprentissage et même aux voies d'alternance disponibles, le contrat d'apprentissage coexistant avec le contrat de professionnalisation.

1.3 Le rapport s'appuie sur les conclusions de la concertation tout en prenant en compte les orientations du gouvernement

Il convient de souligner d'emblée que le présent rapport va au-delà d'une synthèse des débats et des travaux menés dans le cadre de la concertation. Il est organisé en axes de réforme qui correspondent aux thématiques des quatre groupes de travail de la concertation. Ces axes se déclinent en pistes de propositions concrètes et opérationnelles. Aussi, il convient de distinguer :

- Les axes de réforme qui ressortent des positions exprimées par les différents acteurs de la concertation, que ce soit en plénière, en groupe de travail, en auditions ou par le biais des contributions écrites. Les axes retenus sont, dans l'ensemble, ceux qui ont fait l'objet d'un large consensus ;
- Les propositions qui découlent de ces axes de réforme et des positions prises par les différents participants à la concertation et qui ont une visée opérationnelle. **En effet, le choix a été fait dans le présent rapport de décliner en mesures concrètes des orientations, formulées de manière plus ou moins précise par les acteurs de la concertation.**

scolarité comprend un ou plusieurs redoublements. Il permet d'apprécier la capacité ou la volonté d'un lycéen (ou d'un CFA) à garder ses élèves (ou apprentis).

² En 2015, il est constaté un écart sur les taux d'accès aux diplômes de 10,5% pour les CAP, 18,7% pour les baccalauréats professionnels et de 6,6% pour les BTS (données DEPP, ministère de l'Éducation nationale)

C'est dans cette perspective qu'il faut comprendre, par exemple, la proposition formulée ici de créer une Agence de l'apprentissage (cf. annexe 5). Si elle n'a pas été réclamée comme telle par les participants à la concertation, elle pourrait constituer une réponse opérationnelle et englobante apportée à de nombreuses préoccupations exprimées très souvent de manière consensuelle, mais non explicite, en groupe de travail par les participants ou les contributeurs à la concertation. En effet, les membres de la concertation ont mis en exergue la nécessité de donner de la visibilité aux jeunes et aux familles sur l'apprentissage ainsi que de simplifier les modalités d'accompagnement tout au long du parcours, en partant du constat qu'il existe une multitude d'initiatives en matière d'orientation et d'accompagnement des jeunes, mais qu'elles manquent de lisibilité et parfois de cohérence. Il est donc apparu, au-delà de la pertinence des initiatives concrètes qui peuvent être menées par les uns et les autres, qu'une structure d'envergure nationale, avec des relais territoriaux et des moyens financiers accessibles notamment dans le cadre d'appels à projets, était la plus à même de répondre à ces préoccupations.

Dans un souci de cohérence et d'opérationnalité, les préconisations du présent rapport tiennent compte des orientations du gouvernement, telles qu'elles ressortent du document d'orientation de la négociation interprofessionnelle relative à la formation professionnelle et à la formation en alternance adressé aux partenaires sociaux le 15 novembre 2017. Ce document invite les partenaires sociaux à refonder le système de formation en alternance sur les besoins des entreprises et les attentes des jeunes, en donnant la priorité à la prise en compte des besoins du monde professionnel, en mettant en place un système de financement au contrat, en organisant un système de péréquation permettant d'accompagner les branches souhaitant développer les formations en alternance, mais ne disposant pas des ressources suffisantes, et en améliorant les modalités d'évaluation des formations en alternance, garantissant ainsi aux jeunes et aux familles une pleine connaissance des débouchés et des taux d'insertion dans l'emploi associés aux formations existantes.

Dans ce contexte, le présent rapport s'efforce de tenir compte des implications que peuvent avoir ces orientations fondamentales sur la pertinence des préconisations qu'il formule. Toutefois les nouvelles modalités opérationnelles de financement de l'alternance étant soumises à la négociation des partenaires sociaux, il n'appartient pas au présent rapport de préempter les conclusions de cette négociation, s'agissant de la gouvernance et du financement de l'alternance. De même, le rapport ne se prononce pas à ce stade sur :

- Le véhicule juridique idoine, certaines mesures relevant d'un projet de loi ou d'un projet de loi de finances, d'autres relevant du domaine réglementaire ;
- Les mesures transitoires qui seront en tout état de cause nécessaires au regard de l'ampleur de la réforme envisagée, ainsi que leur calendrier de mise en œuvre ;
- L'ensemble des mesures organisationnelles nécessaires pour que la réforme produise pleinement ses effets.

Les mesures proposées sont assurément volontaristes, en cohérence avec le niveau d'ambition voulu par le Gouvernement et le nombre de jeunes concernés. Certaines dépassent le champ strict de l'apprentissage et concernent, notamment, l'enseignement professionnel dans son ensemble et la politique de certification. D'autres impliquent des choix organisationnels et la mobilisation de moyens humains et financiers qui apparaissent nécessaires pour que la réforme produise pleinement ses effets et pour prévenir certains risques inhérents à l'introduction d'une certaine logique de marché dans l'organisation et le financement de l'apprentissage.

En effet, les modèles étrangers qui affichent de bonnes performances en matière d'apprentissage concilient une implication forte des branches et des partenaires sociaux dans la gouvernance et le financement du système avec un rôle majeur des pouvoirs publics pour promouvoir l'apprentissage auprès des jeunes, les accompagner dans leur parcours et évaluer les résultats de cette politique publique. En Allemagne, la conclusion d'une « alliance pour la formation initiale et continue 2015-2018 » montre que l'apprentissage, aujourd'hui confronté à un certain nombre de défis (perte d'attractivité, inadéquation entre les secteurs qui recrutent et les aspirations des jeunes, disparités régionales, etc.), devient une réelle politique publique : le niveau central joue un rôle croissant pour l'ingénierie de programmes et d'initiatives, pour la mise en réseau des acteurs et pour le financement des engagements pris par les uns et les autres.

Ce besoin de coordonner des initiatives sera d'autant plus fort si les compétences des acteurs institutionnels devaient être révisées dans un sens qui ne permettrait pas clairement d'identifier un ensemblier. **En tout état de cause, il conviendra de conserver une attention particulière aux logiques de territoire, en veillant à la nécessaire cohérence avec l'offre de formation professionnelle scolaire, et de saisir l'occasion de cette transformation profonde pour faire de l'apprentissage une véritable politique publique, certes plus lisible et moins complexe, mais toujours fondée sur une logique partenariale au bénéfice des entreprises, des jeunes et de leur famille.**

2 PARCOURS DE L'APPRENTI

2.1 Mieux informer le jeune sur la formation en apprentissage et les métiers auxquels elle prépare

Le constat est unanime : l'apprentissage souffre d'un déficit d'image. Trop souvent associé à l'échec scolaire, l'apprentissage n'est pas considéré comme une voie de formation au même rang que les autres, comme en témoignent les enquêtes d'opinion les plus récentes³.

Cette situation est pour partie liée à l'image de l'enseignement professionnel dans son ensemble, dont l'apprentissage n'est qu'une modalité de formation. Les demandes d'orientation vers la voie professionnelle sont en baisse. Dans un contexte où les études longues sont perçues comme la condition d'une insertion durable sur le marché du travail, un nombre croissant de jeunes empruntent souvent par défaut la voie générale ou technologique.

Cependant, au sein de l'enseignement professionnel, force est de constater que la baisse de la part des sortants de classe de 3^e s'orientant vers l'apprentissage est tout particulièrement marquée. Cela peut d'abord s'expliquer par le jeune âge des sortants de classe de 3^e, renforcé par la baisse des redoublements sur la période récente. Les familles peuvent en effet privilégier la voie scolaire, tout du moins dans un premier temps, lorsque le niveau de maturité ou d'autonomie du jeune est jugé insuffisant.

Si l'âge et le niveau de maturité du jeune à sa sortie de 3^e sont des facteurs qui entrent nécessairement en jeu au moment de l'orientation, **on ne peut considérer aujourd'hui que tous les jeunes et leurs familles disposent toujours des moyens de faire un choix éclairé.** La méconnaissance de l'apprentissage demeure généralisée ; elle est répandue parmi les familles mais aussi parmi les professeurs et chefs d'établissement. De fait, selon une étude récente, 28% des élèves en lycée professionnel ne se sont pas posés la question de l'apprentissage (étude FEJ Bac Pro 4 régions). Lorsqu'ils se posent la question, les sources d'information concernant les formations disponibles, les métiers auxquels elles préparent et les taux d'insertion à leur issue, sont très nombreuses, trop fragmentées et souvent peu lisibles.

³ Selon un sondage ELABE de septembre 2017, 81% des Français pensent que l'apprentissage permet de trouver un emploi plus rapidement. Pour autant, 56% pensent que les formations en apprentissage ont une mauvaise image.

Dans ce contexte, la nécessité de mieux faire connaître l'apprentissage a constitué un point de consensus majeur dans le cadre de la concertation. Cela passe, selon les participants, par une information globale sur l'apprentissage, portant à la fois sur les métiers et sur les spécificités de l'alternance comme modalité de formation et de réussite en termes d'insertion professionnelle. Il a été souligné que cette information devait être de qualité et être dirigée vers les jeunes, les parents mais aussi vers les personnels en charge de l'orientation. Elle apparaît aussi indissociable d'un travail de fond sur la représentation des métiers, notamment dans l'artisanat.

En termes d'image, il convient toutefois de distinguer la situation spécifique de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur. De plus en plus développé dans les universités et grandes écoles, il est d'ores et déjà reconnu comme une voie d'excellence, tant par les étudiants que par les entreprises. Les participants ont souligné les effets d'entraînements de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur sur l'ensemble de l'apprentissage.

S'agissant de l'information nécessaire à l'orientation, des progrès notables ont été réalisés sur la période récente par l'Education nationale. Le manque de prise en compte de l'apprentissage dans les modalités d'affectation sur Affelnet⁴ a été résolu même si cet outil, aujourd'hui interne à l'Education nationale, gagnerait à se muer en portail pour le grand public. L'ingénierie pédagogique autour du « Parcours Avenir »⁵ se développe au collège mais peine encore à se développer en lycée professionnel et en CFA. Une implication plus grande des acteurs est nécessaire.

En dépit de ces avancées, et comme l'a montré la concertation, certains participants considèrent que le défi de l'orientation des jeunes vers l'apprentissage n'a pas été pris à bras le corps et ont appelé à faire sortir l'orientation du giron de l'Education nationale. Cette demande n'a toutefois pas été systématiquement explicitée. Il s'avère par exemple difficile de concevoir que la décision d'affectation du jeune en sortie de 3^e, sur la base des souhaits qu'il a exprimés avec sa famille, puisse relever d'un autre acteur. En revanche, force est de reconnaître que l'Education nationale n'est pas seule légitime à intervenir pour informer les jeunes sur l'apprentissage et les métiers préparés par cette voie d'accès au diplôme. A ce titre, le rôle croissant des Régions à travers le service public régional de l'orientation (SPRO) a été rappelé (cf. annexe 4).

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a créé le SPRO dont le pilotage est partagé entre l'Etat et les Régions. Les SPRO ont pour mission de garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux. Dans ce cadre, et selon l'article L6111-3 du code du travail, l'Etat définit au niveau national la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur tandis que les Régions se voient confier, pour l'orientation hors système éducatif, l'organisation du SPRO ainsi que la coordination des organismes y participant. Dans un souci de mobilisation de tous les acteurs pour le développement de l'apprentissage comme modalité de formation initiale, il pourrait être judicieux de mentionner explicitement les apprentis et les CFA parmi les publics et structures concernés par la politique nationale d'orientation.

⁴ Affelnet (affectation des élèves par le net), est une procédure informatisée d'affectation, déployée sur les académies depuis 2008 en remplacement de la sélection manuelle antérieure. Elle concerne les élèves de classe de 3^e (qu'ils viennent des établissements publics ou des établissements sous contrat) souhaitant intégrer une seconde générale et technologique ou une seconde professionnelle dans un établissement public.

⁵ Le parcours Avenir est un parcours éducatif mis en œuvre à la rentrée 2015, inscrit dans la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République du 8 juillet 2013. Il vise l'acquisition de compétences et de connaissances nécessaires pour se projeter dans l'avenir et faire des choix raisonnés et éclairés. Le parcours Avenir s'adresse à tous les élèves de la 6^e à la terminale. Le « Folios » est l'outil numérique support de ce parcours.

Si les modalités d'une juste complémentarité entre le travail de l'Education nationale (notamment à travers les centres d'information et d'orientation) et celui des Régions gagneraient à être trouvées, il convient de ne pas perdre de vue la nécessaire cohérence des messages et de l'information pour les jeunes et les familles. Celle-ci est en effet déjà fragmentée, foisonnante pour de nombreux jeunes qui peinent à s'y retrouver. C'est pourquoi l'accent devrait être mis moins sur les questions d'organisation (personnels et structures) que sur la coordination des messages véhiculés par les uns et les autres. L'Agence de l'apprentissage proposée ci-dessous pourrait utilement créer un cadre à cette coordination entre les parties prenantes de l'orientation, en premier chef les Régions et l'Education nationale.

En tout état de cause, il est naturel que les collégiens ou lycéens, lorsqu'ils s'interrogent sur leur orientation, se tournent non seulement vers les conseillers d'orientation-psychologues mais aussi vers leurs professeurs et chefs d'établissements. Les familles sont également en droit de s'attendre à ce que leurs jeunes soient sensibilisés aux métiers et aux voies d'accès aux diplômes dans le cadre de leur parcours scolaire. Aussi l'Education nationale a-t-elle vocation à conserver un rôle central dans l'orientation des collégiens et des lycéens vers l'apprentissage et il convient de le renforcer.

Aujourd'hui, le stage en entreprise en classe de 3^e permet une première immersion en milieu professionnel des jeunes mais elle est de courte durée et le lieu du stage est rarement choisi en fonction des aspirations professionnelles du jeune. **C'est pourquoi il est proposé, dans le cadre du « Parcours Avenir », d'instaurer une journée obligatoire d'information sur les métiers en classes de 4^e et de 3^e.** En 3^e, elle serait couplée à une deuxième **journée d'information sur les deux voies d'accès au diplôme** au cours de laquelle les élèves pourront se rendre en CFA et échanger avec des apprentis notamment.

Proposition n°1 : Instaurer une journée obligatoire d'information sur les métiers en classes de 4^e et de 3^e. En classe de 3^e, prévoir une deuxième journée d'information sur les deux voies d'accès au diplôme.

Compte tenu du rôle central des enseignants de l'Éducation nationale et de son encadrement, **il est également proposé d'introduire un module obligatoire de sensibilisation à l'apprentissage dans la formation initiale et continue des professeurs (ESPE), chefs d'établissement et inspecteurs (ESENSR).** Ces formations pourraient utilement être complétées par des actions spécifiques de formation continue proposées dans le cadre des plans académiques de formation.

Proposition n°2 : Introduire un module obligatoire de sensibilisation à l'apprentissage dans la formation initiale et continue des professeurs, chefs d'établissement et inspecteurs de l'Education nationale.

Naturellement, les jeunes et les familles demandent une information fiable sur les perspectives à la sortie des formations en apprentissage, en termes d'insertion professionnelle mais aussi de rémunération. C'est pourquoi il est proposé de **rendre publics les indicateurs d'insertion professionnelle pour toutes les certifications enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (enregistrement de droit et sur demande) de la Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) ;** ces données mises en *open data* devraient également être en ligne et facilement consultables notamment sur le portail de l'alternance. Le déploiement de l'interface de programmation (API) de la CNCP devrait être finalisé courant 2018. Dès lors, le gouvernement gagnerait à communiquer largement auprès des acteurs privés de l'orientation afin qu'ils s'emparent de ces données. **En parallèle, un travail pourrait utilement être engagé avec les branches professionnelles pour que soient rendues publiques les rémunérations moyennes à l'embauche à l'issue du diplôme.**

Proposition n°3 : Rendre publics les indicateurs d'insertion professionnelle pour toutes les certifications enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (enregistrement de droit et sur demande) et engager un travail avec les branches professionnelles pour mieux informer les jeunes sur les rémunérations moyennes à l'embauche à l'issue du diplôme.

En sus de ces informations globales relatives à l'insertion professionnelle et la rémunération par diplôme, il conviendrait de mettre à la disposition des jeunes et des familles des informations facilement accessibles sur le portail de l'alternance concernant les résultats de chaque CFA. Si les participants à la concertation ont souligné que les indicateurs devraient être en nombre limité pour être intelligibles (taux d'accès au diplôme et taux d'insertion professionnelle, notamment), la question de leur fiabilité sera également posée. En effet, l'insertion professionnelle des apprentis est aujourd'hui évaluée sept mois suivant leur sortie du CFA, ce qui impliquerait que chaque organisme de formation se dote de capacités de suivi des jeunes et de justifier de la fiabilité de ses enquêtes. A terme, l'Etat pourrait développer, sous l'égide de l'Agence de l'apprentissage, des interfaces permettant de recroiser différents systèmes d'information pour ainsi vérifier les données fournies par les CFA, dans le respect du cadre de la protection des données à caractère personnel.

Proposition n°4 : Rendre accessible sur le portail de l'alternance un nombre restreint d'indicateurs sur la qualité et les performances de chaque CFA. Ces indicateurs, reposant sur des enquêtes réalisées par les CFA, devront être fiabilisés à terme à partir des différentes sources d'information dont dispose l'administration sur les apprentis.

2.2 Préparer le jeune à l'entrée en apprentissage

De moins en moins de jeunes entrent en pré-apprentissage, notamment par le biais du dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA).⁶ Les cohortes en DIMA, très limitées, sont en constante diminution (moins de 5 000 jeunes actuellement) et près de la moitié des jeunes seulement entrent en apprentissage à son issue. Si les acteurs de terrain relèvent des résultats probants (gains en termes de maturité et de confiance en soi pour des jeunes souvent en difficulté), le DIMA pâtit d'une image associée à la difficulté scolaire.

Dans ce contexte, un grand nombre de membres de la concertation ont interrogé la pérennité et l'efficacité du DIMA. Il est donc proposé de faire basculer les élèves concernés en classe de 3^e dite « préparatoire à l'enseignement professionnel ». Cette classe proposée en fin de cycle 4 et intégrant des phases de découverte professionnelle pourrait suppléer au DIMA. En y intégrant un enseignement de transition vers l'activité professionnelle (ETAP) proposé infra tant pour les CFA que pour les lycées professionnels, cette formation pourrait permettre d'initier à l'apprentissage un nombre significativement plus important de jeunes qu'aujourd'hui.

Proposition n°5 : Basculer les élèves scolarisés en DIMA vers les classes de 3^e dites « préparatoire à l'enseignement professionnel » intégrant des phases de découverte professionnelle ainsi qu'un nouvel enseignement de transition vers l'activité professionnelle.

Au-delà de la question du DIMA, les membres de la concertation se sont unanimement accordés sur la nécessité de mieux préparer les jeunes à l'apprentissage. Actuellement, le jeune apprenti arrive en entreprise dès le début de sa formation, sans maîtriser, la plupart du temps, les gestes et codes professionnels. Cette situation n'est satisfaisante ni pour l'entreprise, ni pour l'apprenti et peut conduire à des ruptures précoces de contrat.

⁶ Les centres de formation d'apprentis peuvent accueillir, pour une durée maximale d'un an, les élèves ayant au moins atteint l'âge de 15 ans pour leur permettre de suivre, sous statut scolaire, une formation en alternance destinée à leur faire découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage, tout en leur permettant de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture

Dans ce contexte, un consensus a émergé dans le cadre de la concertation sur la nécessité d'un « sas » qui permettrait à tout jeune de bénéficier d'un accompagnement en fonction de ses besoins, dès le début de sa formation en alternance afin d'acquérir une meilleure maîtrise des gestions et savoir-être en milieu professionnel, mais aussi pendant la durée de son contrat ou parfois en cas de rupture de contrat et dans l'attente d'une nouvelle opportunité. Le portage de ce « sas » de préparation à l'apprentissage n'a toutefois pas fait l'objet du même consensus.

L'idée du « sas » de préparation à l'apprentissage est ici opérationnalisée en distinguant un enseignement préparant à l'insertion en entreprise (Enseignement de Transition vers l'Activité Professionnelle), intégré au cursus de formation diplômante, et un dispositif de sécurisation du parcours en CFA porté par l'Agence de l'apprentissage.

2.2.1 L'enseignement de transition vers l'activité professionnelle (ETAP)

Une préparation adéquate à l'insertion en entreprise devrait concerner tous les élèves de l'enseignement professionnel, qu'ils soient scolarisés en CFA ou en lycée professionnel (dans une formation diplômante de niveau V ou IV), en classe de 3^e préparatoire à l'enseignement professionnel ou en section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA). Dans cette perspective, **il est proposé de rénover et faire évoluer l'enseignement de « prévention santé environnement » (PSE) pour créer un enseignement de transition vers l'activité professionnelle (ETAP)**. Cet enseignement **comporterait plusieurs modules (cf. annexe 6)** : aptitude à travailler en équipe, aptitude à travailler dans le cadre de règles définies, socle numérique, enseignement technologique en langues étrangères, éléments de droit du travail, santé/sécurité au travail, principes de l'entrepreneuriat, etc.). **Sur la base d'un diagnostic individualisé en début de formation, ETAP serait adapté au profil de compétences du jeune et contextualisé dans le cadre du socle du diplôme choisi. La maîtrise de cet enseignement** pourrait donner lieu à une certification ou à une attestation. Cela permettrait à des jeunes en classe de 3^e préparatoire à l'enseignement professionnel de signaler aux entreprises prospectées qu'ils ont acquis des savoirs-être et savoirs-faire qui leur permettraient de bien s'insérer dans un milieu professionnel. Dans la même optique, cela servirait à des jeunes qui ne trouvent pas de contrat d'apprentissage ou dont le contrat a été rompu. En tout état de cause, il est souhaitable que cette préparation soit conciliable avec le maintien du baccalauréat professionnel en 3 ans, à la fois pour des raisons organisationnelles et pour ne pas dévaloriser l'apprentissage comme modalité de formation.

Proposition n°6 : Faire évoluer l'enseignement de « prévention santé environnement » (PSE) pour créer un enseignement de transition vers l'activité professionnelle (ETAP) en direction des élèves du cycle 4 en classe à découverte professionnelle et des élèves de l'enseignement professionnel.

S'agissant plus particulièrement des jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage, il est proposé d'adapter le rythme de l'alternance en début de parcours. Sur le modèle suisse, le début de formation se déroulerait davantage en CFA, notamment pour suivre l'enseignement ETAP, ce qui permettrait à l'apprenti d'acquérir les premiers gestes et codes professionnels. Toutefois, le temps de présence annuelle en entreprise ne serait pas *in fine* diminué.

Proposition n°7 : Adapter le rythme de l'alternance en début de parcours pour permettre à l'apprenti d'acquérir les premiers gestes et codes professionnels en CFA sans réduire le temps de présence annuelle en entreprise.

2.2.2 Le financement de la sécurisation des parcours en CFA d'un jeune sans contrat d'apprentissage

La question du financement de cette préparation à l'apprentissage se pose avec une acuité particulière, dès lors qu'il est envisagé de passer à une logique de financement au contrat des organismes de formation. Pour les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage, l'enseignement ETAP serait couvert par le financement au contrat puisqu'il s'intègre dans le cursus de formation. Pour ces différents contenus, les formateurs et enseignants existent déjà. Il conviendrait de prévoir qu'une formation spécifique leur soit destinée pour réactualiser leurs connaissances.

Par principe, un jeune sans contrat d'apprentissage a vocation à suivre un enseignement professionnel sous statut scolaire. Toutefois, **il est fait constat de deux situations où le jeune se trouve en CFA alors qu'il n'a pas de contrat d'apprentissage :**

- En sortie de 3^e ou de terminale, le jeune s'est inscrit en CFA sur Affelnet ou Parcoursup, commence sa formation à la rentrée mais ne trouve pas immédiatement une entreprise pour l'accueillir (il dispose actuellement d'un délai de 3 mois à partir du début de la formation) ;
- Le contrat d'apprentissage du jeune a été rompu et il souhaite poursuivre sa formation en CFA dans l'attente de trouver une nouvelle entreprise.

Dans le cadre d'un financement au contrat mettant fin à la possibilité d'une subvention d'équilibre par la Région, le CFA ne sera pas financé pour la formation du jeune pendant cette période (tel que le prévoit aujourd'hui la loi Cherpion), ce qui pourrait conduire à des ruptures de parcours ou à des transferts d'effectifs non maîtrisés vers les lycées professionnels. Aussi, il apparaît impératif de prévoir un mode de financement des CFA dans ces deux cas de figure.

Ce financement pourrait relever de l'Agence de l'apprentissage et intervenir de la manière suivante :

- Un jeune en formation en CFA conclurait deux contrats : le premier avec l'organisme de formation (contrat de formation) et le second, le cas échéant, avec l'entreprise qui l'accueille (contrat d'apprentissage) ;
- Suivant un forfait défini par l'Agence de l'apprentissage, le financement du contrat du CFA avec le jeune (sans contrat d'apprentissage) pourrait être pris en charge pour les 3 mois suivant le début de la formation et pour un an suivant le retour d'un jeune en CFA après la rupture de son contrat ;
- Le financement par l'Agence du CFA serait conditionné à la mise en place par celui-ci de partenariats sur un territoire, notamment avec les lycées professionnels, pour prévoir les conditions optimales de prise en charge d'un jeune sans contrat d'apprentissage.

Les financements de l'Agence au titre du pré-apprentissage pourraient provenir du Plan d'investissement compétences (PIC) ou, dans l'hypothèse retenue par le Gouvernement d'une contribution unique alternance, par un fléchage d'une partie de ses recettes (ce qui les rendrait plus pérennes).

Proposition n°8 : Prévoir le financement de la formation en CFA d'un jeune sans contrat d'apprentissage (3 mois maximum) ou dont le contrat a été rompu (un an maximum).

2.3 Donner corps à un « droit à changer de formation »

Les participants se sont très largement entendus sur la nécessité de donner corps à un droit de changer de voie de formation pour les jeunes. En effet, il peut arriver que les jeunes réalisent en cours de route avoir fait une erreur d'orientation, d'où de nombreuses ruptures de contrat d'apprentissage et un risque de décrochage scolaire.

Certes, il existe déjà des moyens de permettre à un jeune de changer de formation diplômante pendant son parcours. Les réformes du lycée professionnel de 2009, et du lycée de 2010, ont ainsi posé le principe d'une mise en place de « stages passerelles » permettant à tous les jeunes de bénéficier des compléments d'enseignement indispensables à un changement d'orientation. Les « stages passerelles » permettent des réorientations plus faciles d'une série à l'autre, voire d'une voie à l'autre, en cours ou en fin d'année. Sont concernés en priorité les élèves en classe de première générale ou technologique souhaitant changer de série ou passer dans la voie professionnelle (et inversement). Cependant, les stages peuvent également s'adresser aux élèves de seconde souhaitant s'orienter de la voie générale et technologique vers la voie professionnelle (et inversement).

Toutefois, ces stages passerelles ne sont pas systématisés et le système manque encore globalement de fluidité. Surtout, ils mériteraient d'être étendus aux apprentis, ce qui impliquerait de définir de nouvelles modalités d'organisation de ces stages et de les intégrer aux projets pédagogiques des établissements (CFA comme lycées professionnels).

A ce titre, l'Agence de l'apprentissage pourrait inciter les CFA et lycées professionnels à nouer des partenariats définissant les modalités de prise en charge des jeunes souhaitant changer de formation en cours de route. Ces conventions permettraient une mise en œuvre effective des passerelles et pourraient à moyen terme engendrer une évolution des pratiques des enseignants et des formateurs et, par là même, contribuer à des rapprochements dans le domaine pédagogique entre lycées et CFA.

Proposition n°9 : Inciter les CFA et lycées professionnels à conventionner pour développer les « stages passerelles » permettant à des jeunes de changer de formation.

Dans cette logique de partenariat entre CFA et lycées professionnels, les participants à la concertation ont de surcroît mis en exergue le fort potentiel des campus des métiers et des qualifications (CMQ) pour créer des synergies sur les territoires.

Enfin, la rénovation des diplômes de l'enseignement professionnel proposée ci-dessous (cf. infra) pourrait considérablement faciliter les passerelles entre les formations de l'enseignement professionnel et ainsi contribuer à donner corps à ce « droit à changer de formation ».

2.4 Aider tous les jeunes dans leur recherche du contrat d'apprentissage et les accompagner tout au long de leur parcours

La nécessité, admise par tous les membres de la concertation, de faire bénéficier le jeune d'une aide pour l'accompagner tout au long de son parcours appelle une mobilisation coordonnée des acteurs et une clarification du rôle de chacun.

Cela est tout particulièrement vrai pour la recherche d'une entreprise, qui s'avère difficile pour de nombreux jeunes. Toutes les enquêtes mettent en évidence l'importance du réseau informel des jeunes dans l'obtention d'un contrat d'apprentissage. De fait, beaucoup de jeunes doivent renoncer à l'apprentissage faute de trouver une entreprise pour les accueillir. Cette recherche est tout particulièrement difficile pour les jeunes en sortie de classe de 3^e. Ils disposent d'un temps limité pour trouver une entreprise d'accueil, alors même qu'ils ne disposent pas toujours de l'ensemble des codes pour faire valoir au mieux leur candidature.

Dans ce contexte, tous les participants à la concertation se sont entendus sur la nécessité de mieux aider à la recherche d'un contrat. Il a été fait état des nombreuses bourses, nationales ou régionales, de propositions de contrats d'apprentissage. Cependant, la profusion de ces initiatives éparses ne permet pas au jeune de s'y retrouver aisément.

S'il est vrai que le passage à un financement au contrat est de nature à inciter les CFA à démarcher davantage les entreprises au bénéfice des jeunes qu'ils accueillent en formation, la question de la mise en visibilité pour tous les jeunes, quelle que soit leur situation (en formation en CFA ou demandeurs d'emplois⁷), des offres disponibles sur un territoire continuera de se poser.

Aussi, une première solution consisterait à solliciter davantage les opérateurs du service public de l'emploi (SPE) pour qu'ils collectent et transmettent davantage les contrats d'apprentissage aux demandeurs d'emploi lorsque le besoin d'une formation diplômante est identifié. A ce titre, Pôle Emploi devrait poursuivre la dynamique enclenchée pour développer des services digitaux à destination des apprentis potentiels et des entreprises ou encore pour généraliser ses actions d'accompagnement des apprentis pour sécuriser leurs parcours vers l'emploi durable. S'agissant des missions locales, il conviendrait de mieux articuler l'orientation vers des parcours en apprentissage avec d'autres types de dispositifs (Garantie jeunes notamment) en gardant à l'esprit que l'apprentissage, en raison de ses exigences, n'est pas toujours la voie la plus adaptée à des jeunes en situation de décrochage scolaire.

Proposition n°10 : Renforcer le rôle du service public de l'emploi (Pôle Emploi, missions locales, Cap emploi) en matière de promotion des contrats d'apprentissage et d'accompagnement des demandeurs d'emplois vers l'apprentissage lorsque le besoin d'une formation diplômante est identifié.

Au-delà du public spécifique que constituent les demandeurs d'emplois, et afin de capitaliser sur les initiatives privées existantes pour mieux mettre en visibilité l'offre d'intermédiation et mieux accompagner les jeunes, il est proposé d'impulser une synergie entre tous les acteurs et une dynamique de simplification au bénéfice du jeune et de sa famille. Cette coordination serait portée par l'Agence de l'apprentissage et pourrait passer notamment par un dispositif d'appel à projets. Les porteurs de projets pourraient par exemple être incités à aider le jeune dans sa recherche d'un contrat d'apprentissage et à développer et entretenir une plateforme numérique d'intermédiation des offres de contrat d'apprentissage.

Ce dispositif d'appel à projet, porté par l'Agence, pourrait être plus large pour viser à la co-construction d'outils et d'initiatives rendant plus lisibles et plus fluides les parcours possibles des apprentis, aussi bien à l'échelle nationale ou régionale (bourses à l'apprentissage, campagnes nationales d'information, plateforme d'intermédiation entre offre et demande de contrat d'apprentissage, etc.) qu'à l'échelle locale. Les initiatives mises en place par les différents acteurs trouveraient ainsi un cadre cohérent de développement et gagneraient ainsi considérablement en efficacité. Les porteurs de projet pourraient être très variés. **Du fait de leur longue expérience en matière d'accompagnement vers et dans l'apprentissage, les Régions et les chambres consulaires apparaissent comme des acteurs privilégiés pour porter cette coordination des acteurs sur les territoires.**

Proposition n°11 : Confier à l'Agence de l'apprentissage la mission de mettre en synergie, par le biais d'un dispositif d'appel à projet « aide à l'accompagnement à l'apprentissage » (3A), l'offre d'intermédiation des contrats d'apprentissage et les acteurs de l'accompagnement des jeunes vers et dans l'apprentissage.

2.5 Aider l'apprenti à résoudre ses difficultés de mobilité et de logement

Les apprentis, souvent trop jeunes pour être pleinement autonomes, partagent leur formation entre le CFA et l'entreprise, deux lieux distincts qui peuvent être éloignés de leur domicile. Le rythme et les contraintes propres à l'apprentissage en font une période exigeante, tant pour les jeunes que pour les familles. Cette question se pose avec une acuité particulière en milieu rural.

⁷ Selon la Dares, 15% des entrées en contrats d'apprentissage concernaient des demandeurs d'emplois en 2015.

Si la concertation a permis de souligner le rôle central des Régions en termes d'aide à la mobilité et au logement (complétées parfois directement par les CFA), les participants se sont également entendus sur la nécessité d'accroître la lisibilité des aides à destination des apprentis pour se loger et se déplacer.

Une première solution consiste, dans le cadre d'un appel à projets « aide à l'accompagnement à l'apprentissage » (3A), à financer une offre visible d'accompagnement du jeune dans la recherche d'un logement et dans sa mobilité. A une échelle nationale comme à une échelle locale, les porteurs de projet pourraient être amenés à recenser les possibilités d'hébergement (locatif, Foyers de jeunes travailleurs....) et de médiation pour des hébergements chez des particuliers (sous forme de plateforme en ligne par exemple).

L'appel à projets ne suffira toutefois pas à résoudre les freins financiers à l'apprentissage du point de vue des jeunes. C'est pourquoi, en complément de la revalorisation de la rémunération des apprentis (cf. infra), **il est proposé de mettre en place un système d'aide personnalisée au transport et à l'hébergement pour les apprentis, qui serait versée par les caisses d'allocation familiales (CAF) sous conditions de ressources et sur la base d'un barème transparent.** Dans un souci de simplicité, l'apprenti remplirait un volet « aides » adossé au contrat d'apprentissage dématérialisé. Après contrôle des conditions d'éligibilité, l'OPCA/OCTA instruirait la demande d'aide qui serait alors directement adressée aux CAF. En cas d'offre de services complémentaires (garantie, caution, etc.) par des acteurs comme Action Logement, l'information devrait être mise à la disposition du jeune à la signature de son contrat d'apprentissage par les OPCA/OCTA.

Proposition n°12 : Mettre en place un système d'aide personnalisée au transport et à l'hébergement pour les apprentis, sous conditions de ressources et sur la base d'un barème transparent.

2.6 Faciliter la mobilité internationale des apprentis

Les freins financiers et réglementaires à la mobilité longue des apprentis au sein de l'UE, et plus encore à l'international, sont nombreux et aujourd'hui bien documentés⁸. Les difficultés concernent aussi bien la mobilité entrante que sortante.

La ministre du Travail a confié à M. Jean Arthuis, député européen, une mission visant à lever ces freins et porter l'ambition de la mobilité des apprentis dans le cadre d'ErasmusPro dans les enceintes européennes. Les grandes orientations ont été présentées par M. Jean Arthuis lors de la réunion plénière du 22 décembre 2017. Elles s'articulent autour de :

- La suspension du contrat d'apprentissage pendant la durée de la mobilité longue ;
- La couverture sociale de l'apprenti en mobilité ;
- La prise en charge de la rémunération de l'apprenti pendant sa mobilité par des bourses ErasmusPro revalorisées complétées par les OPCA/OCTA, comme le prévoit la loi Kanner.

En séance, le projet de Jean Arthuis visant à développer les mobilités longues au sein de l'UE a fait l'objet d'un large accord, tant dans ses objectifs que dans les modalités proposées. Comme les membres de la concertation l'ont souligné, le développement de la mobilité européenne des apprentis gagnerait à s'inscrire dans une démarche plus globale d'harmonisation du droit du travail et de la formation à l'échelle européenne.

⁸ « La mobilité européenne des apprentis », rapport IGAS (P. Borel et M. Gaüzère), décembre 2017.

2.7 Mieux accompagner les personnes en situation de handicap vers et dans l'apprentissage

Les données sur la situation des apprentis en situation de handicap sont encore trop lacunaires. On dénombre cependant, aujourd'hui, environ 2 400 contrats d'apprentissage donnant lieu au versement d'une prime de l'Agefiph. Dans un contexte où le niveau de qualification des jeunes en situation de handicap se situe pour la grande majorité des intéressés (de l'ordre de 80%) au niveau V ou moins, l'apprentissage peut constituer une voie intéressante pour monter en compétences et faciliter les transitions vers l'emploi en milieu ordinaire. En effet, selon l'Agefiph, le taux d'emploi à l'issue du contrat d'apprentissage s'élève à plus de 60% pour les apprentis en situation de handicap de niveau V (qui représentent la majorité du public concerné).

Le code du travail prévoit d'ores et déjà des mesures spécifiques pour les personnes ayant la qualité de travailleur handicapé avant le début de l'apprentissage ou en cours d'apprentissage. D'abord, il n'y a pas de limite d'âge : près de 20% des apprentis en situation de handicap seraient âgés de plus de 26 ans selon l'Agefiph. Ensuite, des aménagements de la durée du contrat et du temps de travail sont prévus : la durée du contrat d'apprentissage peut ainsi être portée à quatre ans, la durée d'apprentissage peut être prolongée d'un an au plus. Enfin, des aménagements dans le déroulement de la formation, notamment de nature pédagogique, sont possibles.

Les problématiques spécifiques des personnes en situation de handicap sont transversales et elles gagneraient à être davantage prises en compte. Or cela nécessite que la puissance publique et l'ensemble des parties prenantes disposent à la fois des données et des outils permettant d'orienter leur action et les stratégies locales de développement de l'apprentissage, dans un contexte où les acteurs intervenant dans les parcours des personnes en situation de handicap sont encore plus nombreux que pour les autres apprentis. Aussi, il est souhaitable que l'Agence de l'apprentissage proposée, dans le cadre de ses missions d'évaluation et de suivi de la politique d'apprentissage, puisse collecter des données statistiques précises sur le champ du handicap et les consolider. Ce travail d'analyse de données pourrait aller de pair avec une activité plus qualitative, menée en lien avec l'ensemble des parties prenantes, de partage des bonnes pratiques. Les travaux de l'Agence pourraient ensuite se décliner dans les programmes régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) qui devraient inclure un programme d'action spécifique pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap via l'apprentissage. Dans le cadre de ces programmes d'action, les travaux des CREFOP en commission « Emploi-Formation-Handicap » gagneraient à mieux associer les représentants des employeurs et des branches professionnelles.

Au-delà des enjeux de pilotage, plusieurs freins spécifiques au développement de l'apprentissage parmi ce public peuvent être identifiés qui appellent des mesures particulières.

En premier lieu, la question de l'orientation est encore plus décisive pour ces personnes et leurs familles. Ils doivent pouvoir disposer d'une information complète sur les dispositifs de droit commun et spécifiques existants en matière d'apprentissage. Aussi, il pourrait être confié à l'Agence la mission d'alimenter une section « Handicap » du portail de l'alternance où l'ensemble des informations utiles aux jeunes et à leurs familles seraient mises à disposition conformément aux règles du « facile à lire et à comprendre » (FALC).

Ensuite, l'entrée en apprentissage doit être anticipée et préparée. Un accompagnement particulier, individualisé, devrait être conçu dès le collège et dans les établissements médico-sociaux. **Il devrait pouvoir déboucher sur un dispositif de pré-apprentissage destiné aux personnes en situation de handicap mais similaire à celui proposé à l'ensemble des jeunes (cf infra).** Cette « passerelle vers l'emploi » serait spécifiquement proposée aux jeunes qui seraient orientés vers un CFA par les services académiques ou les établissements médico-sociaux. D'une durée maximale d'un an et prise en charge par l'Agence dès lors qu'un contrat d'apprentissage ne serait pas conclu, cette préparation permettrait aux jeunes de se familiariser avec les premiers gestes professionnels et de suivre l'enseignement ETAP (cf. infra) leur permettant d'acquérir un socle de savoir-être et savoir-faire professionnels. Elle permettrait ainsi à des jeunes en situation de handicap qui ne parviennent pas à obtenir leur diplôme d'avoir accès à une certification partielle pouvant faciliter l'accès ultérieur à une formation en alternance. Dans le cadre de cette préparation, une attention particulière devra être accordée, le cas échéant, à l'évolution des statuts pour les personnes passant du médico-social au milieu ordinaire afin de sécuriser cette transition.

Dans la même logique visant à sécuriser l'accès à l'apprentissage et à réduire les taux de rupture, il conviendra de mettre en place un outillage spécifique permettant aux CFA d'élaborer une charte d'accueil, de mobiliser les ressources nécessaires disponibles, tant pour sécuriser le parcours des personnes par l'évaluation de leurs besoins notamment en situation de travail ainsi que les besoins des employeurs quant à l'adaptation du poste de travail et l'aménagement de la pédagogie. **Un « référent handicap » au sein du CFA sera ainsi à même de faire le lien entre l'équipe pédagogique du CFA, les acteurs de l'éducation et du médico-social et l'employeur.** Dès lors, il est proposé, dans le cadre d'un financement au contrat, de majorer le financement du CFA associé au contrat d'une personne en situation de handicap. Par ailleurs, les appels à projet de l'Agence de l'apprentissage pourraient permettre la mise en place d'un réseau de « job coaches » permettant, en amont et en aval de l'apprentissage, d'accompagner les CFA et employeurs accueillant des personnes en situation de handicap.

Proposition n°13 : Mettre en place un « référent handicap » au sein des CFA en prévoyant, le cas échéant, une majoration du financement au contrat.

Enfin, outre les mesures particulières proposées ci-dessus, il conviendra de prendre en compte les spécificités du handicap dans la mise en œuvre de l'ensemble des propositions transversales du présent rapport, notamment celles relatives à la formation des maîtres d'apprentissage (qui devra intégrer le cas échéant des éléments sur l'accueil des jeunes en situation de handicap) ou sur la mobilisation accrue du service public de l'emploi (l'offre de service de droit commun à destination des employeurs devra être enrichie, notamment en termes de *sourcing*).

2.8 Mieux lutter contre les stéréotypes de genre et améliorer la mixité dans l'apprentissage

Les filles ne représentent qu'un tiers du total des apprentis. Elles sont très largement sous-représentées en niveau V. Les filières de l'apprentissage sont fortement sexuées : ainsi les garçons sont surreprésentés dans les métiers de la production (88,3%) : bâtiment (95%), agriculture (96%), industrie (74%), tandis que les filles sont majoritaires dans des métiers des services : coiffure, esthétique, autres services aux personnes (94%), spécialités sanitaires et sociales (90%). Les filles se trouvent face à un double obstacle car cantonnées à des secteurs perçus comme « féminins » et très peu porteurs de contrats d'apprentissage⁹.

⁹ Les métiers de la coiffure et de l'esthétique représentent 5% des contrats d'apprentissage signés en 2016 (Source MEN-MESRI-DEPP Système d'information sur l'apprentissage, 2017 Dares Résultats, septembre 2017 n° 57)

Or, comme le souligne un récent rapport de l'IGAS¹⁰, la mixité recouvre des enjeux de trois ordres : enjeu d'égalité professionnelle, enjeu de liberté effective dans les choix de vie et enjeu économique puisque la « ségrégation professionnelle », en limitant les viviers de candidat(e)s, génère des difficultés de recrutement dans certains métiers.

Il est donc indispensable de prévoir dans le cadre de la journée obligatoire d'information sur les métiers en classes de 4^e et de 3^e proposée ci-dessus une communication ciblée sur la mixité et la lutte contre les stéréotypes de genre.

Proposition n°14 : Prévoir une communication ciblée sur la mixité et la lutte contre les stéréotypes de genre dans le cadre de la journée obligatoire d'information sur les métiers en classes de 4^e et de 3^e.

Les branches et entreprises doivent également se saisir du sujet concernant l'apprentissage en fixant des objectifs chiffrés d'amélioration de la mixité dans l'apprentissage.

Enfin, la lutte contre ces stéréotypes passe nécessairement par une formation de l'ensemble des professionnels concernés, particulièrement tous les personnels d'orientation, sur les stéréotypes et la mixité des métiers. Elle nécessite aussi une sensibilisation des personnes qui recrutent les apprentis à ne pas refuser un contrat sur la base du sexe et de celles qui auront à les encadrer, notamment les maîtres d'apprentissage, à l'égalité et aux stéréotypes de sexe.

3 ENTREPRISE ET APPRENTISSAGE

3.1 Simplifier le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail particulier en ce qu'il est « intermédié ». Il doit aujourd'hui être signé en trois exemplaires et enregistré par les chambres consulaires pour être valide. Les participants à la concertation ont souligné la lourdeur de cette procédure d'embauche, notamment par comparaison avec le contrat de professionnalisation. Cette situation est d'autant plus pénalisante pour l'apprentissage que les retards aujourd'hui fréquents dans l'enregistrement des contrats peuvent placer l'apprenti et l'employeur dans une situation d'insécurité juridique

Si la piste d'une fusion entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation n'a pas fait l'objet d'un consensus, les membres de la concertation se sont très largement prononcés pour une simplification importante du contrat d'apprentissage, dans une démarche de convergence entre les deux types de contrats.

Aussi est-il proposé de supprimer l'obligation d'enregistrement du contrat d'apprentissage. Compte tenu de la spécificité de ce type de contrat, qui concerne souvent des jeunes mineurs inscrits dans un parcours diplômant, un contrôle de la régularité des contrats demeure nécessaire. Dans l'optique d'un financement au contrat par les branches professionnelles, il apparaît logique de prévoir, sur le modèle du contrat de professionnalisation, un contrôle non suspensif du contrat par l'OPCA. Le financement du contrat sera conditionné au respect de la réglementation. Par ailleurs, étant donné qu'il est proposé plus loin (cf proposition 27) d'identifier un référent dans les CFA pour mieux prévenir les ruptures des contrats d'apprentissage en lien avec le réseau des médiateurs des chambres consulaires, celles-ci devraient conserver une visibilité sur les signatures de contrat d'apprentissage et obtenir un financement dédié pour pérenniser ce réseau. En tout état de cause, la situation des personnels des chambres consulaires affectés à la mission d'enregistrement des contrats devra être examinée et dûment prise en compte.

¹⁰ « Evaluation des actions publiques en faveur de la mixité des métiers », rapport IGAS, avril 2017.

Dans une même logique de simplification, il conviendra de permettre la transmission dématérialisée du contrat d'apprentissage à l'OPCA et de s'assurer que le document CERFA reste un document unique.

Proposition n°15 : Supprimer l'obligation d'enregistrement du contrat d'apprentissage et la remplacer par un contrôle non suspensif du contrat par les OPCA/OCTA, en introduisant la possibilité d'une transmission dématérialisée de celui-ci par les entreprises.

Une autre différence notable entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation tient au nombre d'heures de formation obligatoires ; il ne peut être inférieur à 400 heures par an contre 150 heures pour les contrats de professionnalisation. Le décret du 8 novembre 2017 permet de dispenser les formations en tout ou partie à distance. Les participants à la concertation se sont félicités de cette évolution. Aussi, ne paraît-il pas nécessaire d'abaisser la limite d'heures de formation en CFA (400 heures). Si ce choix était toutefois retenu, il conviendrait de ne pas réduire le temps dédié à des enseignements généraux contextualisés dans la mesure où l'apprentissage doit rester une voie de formation initiale permettant d'acquérir un socle fondamental de connaissances et de s'adapter tout au long de la vie.

Par ailleurs, un encadrement spécifique de la durée du travail des apprentis mineurs doit être respecté. S'il est considéré que la protection spécifique des apprentis mineurs est justifiée, la concertation a permis de souligner que l'encadrement particulier de la durée de travail des mineurs (limite de 8 heures journalières ou 35 h hebdomadaires avec une dérogation possible dans la limite de cinq heures par semaine sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis du médecin du travail, selon l'article L 6222-25 du code du travail est jugé tout particulièrement contraignant pour le secteur du bâtiment-travaux publics (BTP) .

En effet, les apprentis mineurs doivent démarrer tôt leur journée de travail pour rejoindre sur les chantiers leurs collègues avec lesquels ils doivent également rentrer le soir au terme d'une journée dont la durée s'avère souvent supérieure à huit heures. Aussi, il est proposé que la branche soit autorisée, par accord collectif étendu, à déroger sans autorisation préalable de l'inspection du travail à la durée de travail journalière de 8 heures ou à la durée hebdomadaire de 35h, dans des limites fixées par la loi.

Proposition n°16 : Autoriser la branche bâtiment-travaux publics (BTP) par accord collectif étendu à déroger sans autorisation préalable de l'inspection du travail à la durée de travail journalière de huit heures ou à la durée hebdomadaire de 35h sans autorisation de l'inspecteur du travail, dans des limites fixées par la loi.

S'agissant de l'hôtellerie-restauration, le frein principal concerne le travail de nuit, même si le secteur bénéficie déjà d'un régime dérogatoire (le travail de nuit y est autorisé jusqu'à 23h30 contre 22h dans les autres secteurs). Afin d'apporter une souplesse additionnelle, mais aussi raisonnable, il est proposé d'étendre l'autorisation de travail de nuit pour les apprentis mineurs à minuit, ce qui nécessitera une révision mineure du Code du travail.

Proposition n°17 : Etendre à minuit l'autorisation de travail de nuit pour les apprentis mineurs de l'hôtellerie-restauration

3.2 Permettre les entrées et sorties permanentes en apprentissage

La conclusion du contrat d'apprentissage doit aujourd'hui intervenir au plus tôt 3 mois avant et au plus tard 3 mois après le début du cycle de formation. Pour le jeune, ce délai génère une pression forte pour trouver rapidement une entreprise d'accueil, ce qui s'avère particulièrement difficile en sortie de classe de 3^{ème}.

Les membres de la concertation se sont accordés sur le fait que cette rigidité conduisait de nombreux employeurs à se tourner vers le contrat de professionnalisation plutôt que vers le contrat d'apprentissage. Un employeur peut ainsi se trouver avec deux jeunes préparant le même diplôme, présentant les mêmes qualifications, mais sous deux statuts différents (et deux rémunérations différentes) simplement parce qu'un contrat d'apprentissage ne pouvait pas être signé au bon moment.

Aussi, il est proposé de développer la possibilité de débiter un contrat d'apprentissage à tout moment de l'année. Les entrées permanentes obligeraient toutefois les CFA à adapter leur organisation pédagogique et les modalités d'évaluation certificative. Pour leur part, les sorties permanentes impliqueraient d'accroître la fréquence des jurys de délibération. L'impact d'une mise en œuvre de ces modalités d'évaluation certificative et de délivrance du diplôme sur les coûts supportés par le CFA et l'organisme certificateur est à quantifier.

Proposition n°18 : Développer les entrées et sorties permanentes en apprentissage en permettant la signature d'un contrat d'apprentissage à tout moment de l'année et en accompagnant les CFA dans l'adaptation des modalités d'évaluation (généralisation du contrôle en cours de formation et augmentation de la fréquence des jurys de délibération).

Dans cette logique de fluidité accrue des parcours, **la généralisation en établissement public local d'enseignement (EPL) de la mixité des publics à l'ensemble des formations reste souhaitable.** Cette mixité permettrait de surcroît de rationaliser les moyens et de mutualiser les plateaux techniques déjà disponibles en lycée professionnel.

3.3 Lever la borne d'âge supérieure pour l'entrée en apprentissage

L'apprentissage n'est ouvert à ce jour qu'aux jeunes de 16 à 26 ans, même s'il convient de noter qu'il n'existe pas de limite d'âge pour les personnes en situation de handicap. Depuis 2017, un certain assouplissement a été permis ; plusieurs régions ont été autorisées à expérimenter l'extension de l'apprentissage jusqu'à 30 ans.

Dans le cadre de la concertation, un relatif consensus a émergé sur l'opportunité de ne pas abaisser la borne inférieure d'entrée en apprentissage en-dessous de 16 ans. Cela est cohérent avec le constat d'un manque fréquent de maturité et de savoir-être en entreprise des publics les plus jeunes, constat qui justifie d'ailleurs la proposition d'une préparation plus poussée en amont de la phase d'alternance.

En revanche, certains membres de la concertation ont fait valoir, à juste titre, que **le contrat d'apprentissage peut répondre à tout âge à une demande de formation diplômante en alternance, notamment dans le cadre d'une reconversion professionnelle.** En parallèle du maintien du contrat de professionnalisation pour des personnes à la recherche d'une formation qualifiante, **il semble donc opportun de supprimer la limite supérieure d'âge d'entrée en apprentissage et permettre l'usage de cette modalité de formation préparant à un diplôme ou à un titre professionnel tout au long de la vie.**

Proposition n°19 : Supprimer la limite supérieure d'âge d'entrée en apprentissage

3.4 Mieux garantir la sécurité au travail des apprentis

Conformément au droit européen, le code du travail fixe une liste de « travaux interdits » aux jeunes âgés de moins de 18 ans. Parmi les travaux interdits, certains sont dits « réglementés ». Depuis le 2 mai 2015, les démarches administratives de l'employeur souhaitant affecter un jeune apprenti de moins de 18 ans à des travaux réglementés ont été considérablement simplifiées (passage d'un régime d'autorisation préalable par l'inspection du travail à un régime déclaratif).

Dans le cadre de cette concertation préparatoire à une réforme de l'apprentissage, les organisations patronales ont fait de la levée des freins réglementaires liés au travail des apprentis mineurs l'une de leurs principales attentes. Il est vrai que l'apprenti, souvent mineur sur les premiers niveaux de qualification, a besoin d'apprendre les gestes professionnels fondamentaux en entreprise, en complément de ses travaux sur les plateaux techniques des CFA ou pour pallier certaines insuffisances.

Cependant, la concertation n'a pas permis d'objectiver le besoin d'un assouplissement supplémentaire par rapport au nouveau régime déclaratif pour l'exercice des « travaux réglementés » issu du décret de 2015. Il est davantage apparu que cette réforme restait insuffisamment connue par les employeurs. Or, au regard de l'accidentologie significative parmi les jeunes apprentis¹¹, il n'est pas opportun d'apporter de nouveaux assouplissements, en l'absence d'expression plus précise des besoins des entreprises par rapport au cadre existant et des risques associés.

En revanche, il ne fait aucun doute que le cadre actuel mériterait d'être davantage connu et simplifié pour les employeurs. En premier lieu, les pouvoirs publics gagneraient à communiquer davantage, notamment par le biais des fédérations professionnelles, en direction des employeurs pour expliquer la réforme issue du décret de 2015. Ensuite, une simplification administrative peut être envisagée par la dématérialisation de la déclaration de dérogation aux travaux interdits à l'inspection du travail.

Proposition n°20 : Améliorer la communication en direction des employeurs concernant le nouveau régime déclaratif pour l'exercice des « travaux réglementés » issu du décret de 2015 et prévoir la dématérialisation de la déclaration de dérogation à l'inspection du travail.

Enfin, il convient de concilier la souplesse du cadre réglementaire pour les entreprises avec une sensibilisation accrue aux questions de santé et de sécurité au travail. Celles-ci pourront faire l'objet d'un module spécifique dans le cadre de l'enseignement ETAP et en liaison avec l'ensemble des actions en direction des filières d'enseignement menées par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)¹². Par ailleurs, la certification du maître d'apprentissage proposée *infra* sera conditionnée à la maîtrise de connaissances de base sur la santé et la sécurité au travail, ce qui incitera les OPCA/OCTA à intégrer ce volet dans leurs formations.

3.5 Sécuriser la rupture du contrat d'apprentissage

Dans le cadre de la concertation, de nombreux acteurs ont fait valoir que les conditions de rupture des contrats constituaient aujourd'hui un frein important à l'apprentissage. Il est vrai que ces conditions dérogent au droit commun des contrats à durée déterminée (CDD). En dehors de la période d'essai (45 jours en entreprise) ou sauf accord des deux parties, la rupture du contrat d'apprentissage ne peut être prononcée que par le conseil des prud'hommes (CPH) statuant en la forme des référés. Malgré la réforme du référé de 2014, les délais de traitement par les prud'hommes restent trop longs. Or ces retards sont doublement pénalisants, puisque l'employeur comme le jeune ne peuvent conclure de nouveau contrat tant que la rupture n'est pas prononcée par le juge ; ce délai peut aujourd'hui aller jusqu'à 18 mois.

¹¹ En 2016, l'inspection du travail a recensé quatre accidents mortels impliquant des apprentis mineurs.

¹² L'INRS anime des partenariats nationaux ou régionaux pour développer des compétences en santé et sécurité au travail dans les différents cursus de la formation initiale. Les publics-cibles sont les élèves des lycées professionnels et technologiques et les apprentis. Ce sont également les étudiants des écoles d'ingénieurs, de management et ceux préparant un diplôme à visée professionnelle en université.

Afin d'apporter davantage de sécurité juridique et de dynamiser l'apprentissage, il est proposé de supprimer le passage obligatoire devant le conseil des prud'hommes pour tous les apprentis prévu par l'article L 6222-18 al. 2 du code du travail (mineurs ou majeurs, en CDD ou CDI), en l'absence d'accord amiable sur la rupture, en rapprochant le mode de rupture à l'initiative de l'employeur de celle en vigueur pour le CDD. Cet alignement ne saurait toutefois être total. En effet, la facilitation des ruptures de contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur pourrait confronter très tôt les jeunes, parfois mineurs, à l'expérience d'un licenciement pour faute grave qui peut s'avérer stigmatisante. **Au surplus**, le jeune aurait sans doute peu recours au conseil des prud'hommes en cas de licenciement qu'il estimerait abusif. **C'est pourquoi il est proposé que le contrat ne puisse être rompu pour faute grave ou inaptitude qu'après intervention d'un tiers en la personne d'un représentant du personnel de l'entreprise ou du conseiller du salarié, en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise.**

Proposition n°21 : Supprimer le passage obligatoire devant le conseil des prud'hommes prévu par l'article L 6222-18 al. 2 du code du travail tout en conditionnant la rupture du contrat d'apprentissage pour faute grave ou inaptitude à l'intervention préalable d'un tiers en la personne d'un représentant du personnel de l'entreprise ou du conseiller du salarié.

En contrepartie de cet assouplissement de la rupture à l'initiative de l'employeur, il est proposé de prévoir la possibilité d'une rupture à l'initiative de l'apprenti. Ce droit à la rupture devrait être assorti d'un entretien préalable obligatoire avec l'employeur au cours duquel l'apprenti serait assisté par un représentant du personnel de l'entreprise ou le conseiller du salarié. L'ouverture d'un droit à la rupture du CDD à l'initiative de l'apprenti serait une dérogation au droit commun du CDD, mais pas nécessairement un grand changement par rapport à la pratique actuelle **L'instauration d'un entretien obligatoire avec l'employeur permettrait de s'assurer que la démission ne se fait pas sur un coup de tête du jeune.**

Proposition n°22 : Prévoir la possibilité d'une rupture à l'initiative de l'apprenti conditionnée à un entretien préalable avec l'employeur au cours duquel l'apprenti serait assisté par un représentant du personnel ou par le conseiller du salarié.

3.6 Mieux former les maîtres d'apprentissage et revaloriser cette fonction

Aux yeux de l'ensemble des membres de la concertation, le maître d'apprentissage occupe un rôle primordial. Il est déterminant dans le succès d'un parcours en apprentissage. Les apprentis se sentent parfois un peu perdus en entreprise, faute d'un encadrement adéquat par leur maître d'apprentissage, ce qui peut conduire à des ruptures de contrat. Les membres de la concertation ont souligné qu'un professionnel reconnu n'est pas nécessairement un bon pédagogue. Il est vrai que l'encadrement du jeune représente un investissement important au regard de la faible valorisation de cette activité (limitée à 20 heures de formation au titre du CPF). De fait, le statut de tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation est plus avantageux que celui de maître d'apprentissage, tant en termes de prise en charge de la formation que de rémunération.

Dans ce contexte, la nécessité de mieux former le maître d'apprentissage a fait l'objet d'un large consensus. Si les branches professionnelles ont l'obligation de négocier tous les trois ans sur la valorisation de la fonction de maître d'apprentissage¹³ et si les branches et les entreprises peuvent négocier les modalités de mise en œuvre et de prise en charge des formations destinées au maître d'apprentissage¹⁴, les participants de la concertation ont reconnu que les résultats n'étaient pas probants à ce jour, ce qui implique d'aller plus loin.

¹³ Article L 2241-6 du Code du travail issu de la loi du 28 juillet 2011

¹⁴ Article L 6223-8, second alinéa, issu de la loi du 5 mars 2014

Aussi, il est proposé d'établir avec la CNCP une certification de type inventaire pour les maîtres d'apprentissage (accompagnement des jeunes, connaissance du domaine d'exercice et prévention des risques). Un projet de référentiel de cette certification figure à l'annexe 8 du présent rapport. Il est proposé de rendre dans un premier temps la formation, et non la certification, obligatoire pour tous les nouveaux maîtres d'apprentissage ; ils disposeraient d'un délai de trois ans pour compléter l'ensemble des modules. Afin que l'accès à cette formation soit conciliable avec les contraintes des entreprises, notamment dans les TPE/PME, il conviendrait qu'elle soit centrée sur les principes fondamentaux de pédagogie et de santé au travail (avec des éventuels compléments apportés par les branches), prise en charge sur une partie dédiée de la future contribution alternance par les OPCA et accessible à distance.. Pour inciter les autres maîtres d'apprentissage à s'impliquer dans cette formation et valoriser leur engagement, une prime forfaitaire pourrait être versée par l'OPCA au maître d'apprentissage, en cas d'obtention de la certification.

Proposition n°23 : Etablir une certification de type Inventaire pour les maîtres d'apprentissage et rendre la formation des nouveaux maîtres d'apprentissage obligatoire (dans un délai de trois ans). Cette formation, centrée sur les principes fondamentaux de pédagogie et de santé au travail, devrait être prise en charge par les OPCA/OCTA et accessible à distance.

S'agissant de la valorisation de la fonction de maître d'apprentissage qui, comme l'ont souligné plusieurs participants à la concertation, ne se limite pas à la seule rémunération, il conviendrait de laisser les branches et les entreprises en négocier les contours, mais à défaut , une indemnité minimale devrait être prévue, avec l'objectif de se rapprocher le plus possible de l'indemnisation des tuteurs en contrat de professionnalisation, tant au niveau du montant de l'indemnisation que de sa prise en charge par l'OPCA compétent. En complément, il conviendrait d'étudier dans quelles conditions la qualité de maître d'apprentissage pourrait permettre d'acquérir des droits sociaux supplémentaires, par exemple en termes d'accès à la retraite.

Proposition n°24 : Prévoir une indemnité minimale des maîtres d'apprentissage prise en charge par les OPCA et qui pourrait être revalorisée par accord de branches.

3.7 Améliorer l'information des apprentis sur leurs droits en tant que salariés

Comme l'ont révélé notamment les auditions avec les organisations de jeunesse, il apparaît que les jeunes apprentis, à la fois salariés et élèves ou étudiants, n'ont le plus souvent pas une bonne connaissance de leurs droits en entreprise. Ils expriment le sentiment de ne pas être considérés comme des salariés à part entière et ne savent pas vers qui se tourner en cas de difficulté.

C'est pourquoi il est proposé, en sus du module de droit du travail dans le cadre de l'enseignement ETAP, de rendre obligatoire l'organisation dans les CFA d'une journée d'information consacrée aux droits de l'apprenti dans les deux premiers mois suivants le début du contrat d'apprentissage. L'Agence de l'apprentissage pourrait par ailleurs financer le **développement d'une application mobile à destination des apprentis** contenant des informations facilement accessibles sur les droits de l'apprenti.

Proposition n°25 : Rendre obligatoire l'organisation dans les CFA d'une journée d'information consacrée aux droits de l'apprenti dans les deux premiers mois suivants le début du contrat d'apprentissage.

Enfin, les apprentis doivent aussi se sentir comme des élèves et des étudiants à part entière et participer, à ce titre, aux orientations et à la vie de leur lieu de formation.

A ce stade, les représentants élus des apprentis siègent au sein du conseil de perfectionnement. Cependant, outre que cette instance ne se réunit pas fréquemment dans les faits (« au moins trois fois par an » en principe), elle ne permet pas d'aborder dans le détail les conditions de vie des apprentis au sein des CFA.

Il est donc proposé de prévoir l'organisation d'une réunion mensuelle entre le directeur de CFA et les représentants des apprentis, afin de permettre à ces derniers d'évoquer l'ensemble des aspects de leur vie au CFA et dans les entreprises.

Proposition n°26 : Prévoir l'organisation d'une réunion mensuelle entre le directeur de CFA et les représentants des apprentis.

3.8 Mieux prévenir la rupture des contrats d'apprentissage

Les membres de la concertation ont tous considéré que les ruptures des contrats d'apprentissage (28% des contrats en 2014) constituaient un phénomène préoccupant. Si les taux de rupture et d'abandon sont très variables (en fonction de l'âge, du domaine de formation, du niveau de diplôme et de la taille de l'entreprise), il apparaît que les ruptures résultent souvent, en dehors des cas de mauvaise orientation, d'un accompagnement insuffisamment personnalisé du jeune pendant sa formation ou d'un dialogue trop lâche avec le maître d'apprentissage.

Dans le cadre d'un financement au contrat, comme envisagé, les CFA seront fortement incités à aller démarcher des entreprises partenaires plutôt qu'à consacrer des ressources à un accompagnement des jeunes, notamment au bénéfice des élèves les plus en difficulté qui demandent un accompagnement individualisé. C'est pourquoi **il est proposé d'identifier un référent pour chaque apprenti en CFA dont la fonction devra être correctement intégrée dans le mode de calcul du coût du contrat. Ces référents gagneraient à s'appuyer sur le réseau des médiateurs de l'apprentissage des chambres consulaires : celles-ci devraient conserver une visibilité sur les signatures de contrat d'apprentissage, par exemple via le portail de l'alternance, et obtenir un financement dédié pour pérenniser ce réseau.**

Proposition n°27 : Identifier pour chaque apprenti un référent dans le CFA qui pourrait s'appuyer sur le réseau des médiateurs de l'apprentissage des chambres consulaires en cas de difficultés avec des entreprises.

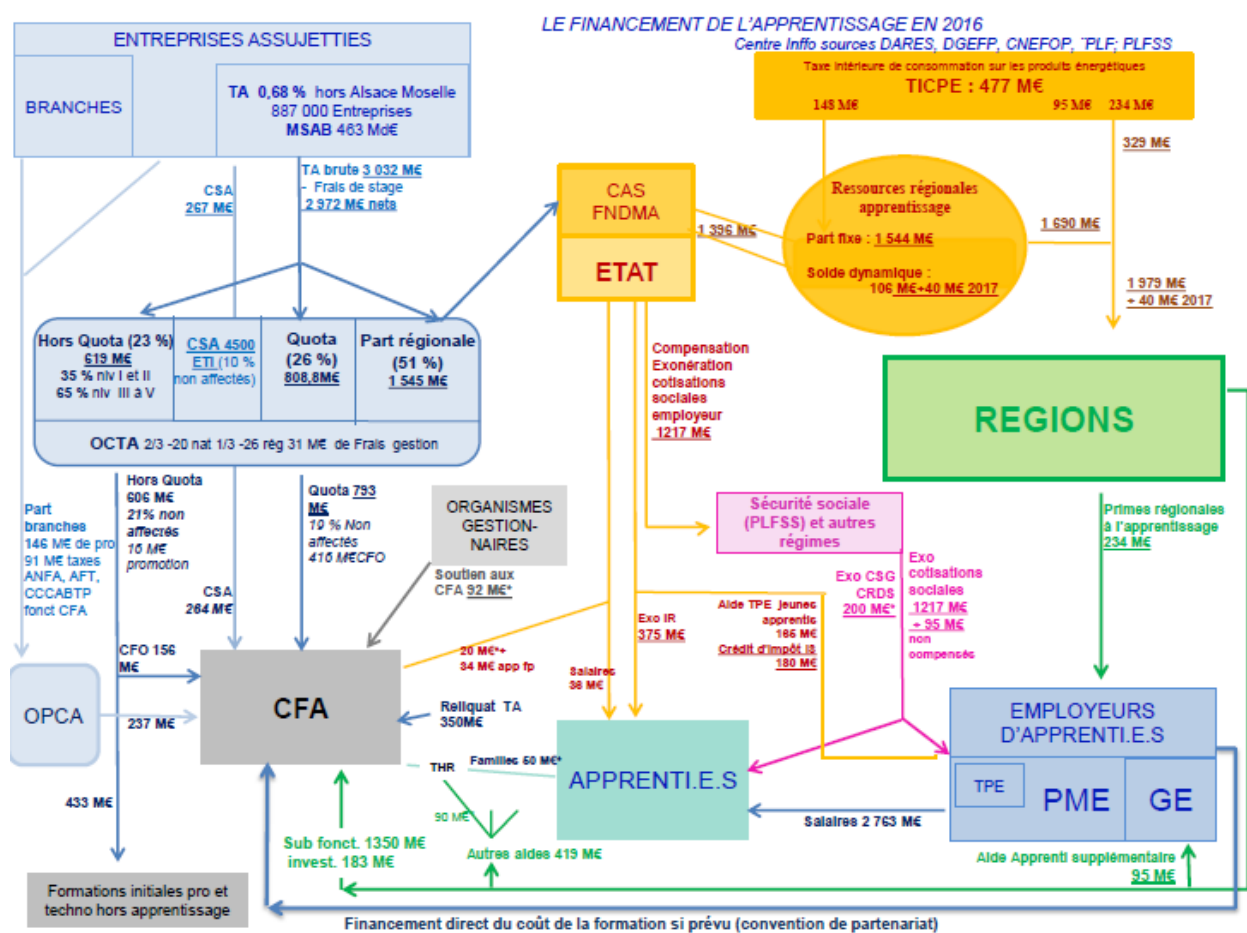
Par ailleurs, comme l'ont exprimé par ailleurs les organisations de jeunesse, les ruptures peuvent aussi résulter du rythme très exigeant de la formation en apprentissage. Les jeunes ont rarement un temps dédié pour réaliser leur travail personnel (mémoire, rapport, etc.). **Aussi conviendrait-il de dégager, dans l'organisation du rythme de l'alternance, des périodes dédiées au travail personnel pendant le contrat d'apprentissage.**

Proposition n°28 : Prévoir, dans l'organisation du rythme de l'alternance, des périodes dédiées au travail personnel pendant le contrat d'apprentissage.

4 GOUVERNANCE ET FINANCEMENT

Comme il a été expliqué *supra*, le groupe de travail consacré aux questions de gouvernance et de financement n'a pas permis d'identifier un grand nombre d'axes de réformes consensuels. Une opposition fondamentale est apparue entre les partisans d'une amélioration de la gouvernance quadripartite actuelle (pour mieux prendre en compte les attentes sectorielles immédiates des branches professionnelles dans les cartes de formations notamment) et les partisans d'un changement complet de paradigme (pilotage par les branches professionnelles, avec une approche de marché où les CFA seraient financés au contrat). Toutefois, au-delà de cette opposition, tous les acteurs ont reconnu que le système actuel se caractérise par une excessive complexité, comme le montre le schéma suivant, et qu'il convient de le simplifier.

Schéma 1 : Le financement de l'apprentissage en 2016



Source : Centre Info (selon données DARES, DGEFP, CNEFOP, PLF, PLFSS)

Dans un souci d'opérationnalité immédiate, le présent rapport fait le choix de se placer dans le schéma de gouvernance et de financement esquissé par le gouvernement dans le document d'orientation du 15 novembre dernier. Celui-ci repose sur trois principes directeurs :

- La prise en compte prioritaire des besoins du monde professionnel dans la gouvernance et le financement de l'apprentissage ;
- La mise en place d'un système de financement au contrat tant d'apprentissage que de professionnalisation qui garantisse la transparence et l'utilisation optimale des ressources dédiées à la formation en alternance (et qui pourrait se traduire par l'instauration d'une contribution alternance unique) ;
- L'instauration d'un système de péréquation « interbranches ».

Le rapport n'ayant pas vocation à préempter le résultat de la négociation interprofessionnelle qui traitera des questions de financement et de gouvernance de l'apprentissage, seuls ont été retenus ici les deux axes ayant fait consensus dans le cadre de la concertation sur les questions de financement.

Toutefois, dans le cadre de la réforme envisagée, qui devrait se traduire par une simplification importante du système de financement, il convient de faire état ici de préoccupations qui ont été exprimées avec force par des participants à la concertation et qui devraient dûment être prises en compte :

- Les participants de la concertation ont largement exprimé leur attachement à la spécificité de l'apprentissage comme voie de formation professionnelle initiale (FPI). La convergence envisagée avec les modalités de gestion et de financement du contrat de professionnalisation ne devrait donc pas remettre en cause l'accès des jeunes à une formation diplômante de qualité en alternance via l'apprentissage ;
- Dans un contexte où le financement des CFA interprofessionnels repose à ce jour principalement sur les Régions, de nombreux acteurs ont souligné tant la nécessité de garantir le financement de formations à caractère transversal que de continuer à assurer une régulation d'intérêt général avec les Conseils régionaux ;
- Une préoccupation particulière a été exprimée quant à la pérennité du financement des établissements professionnels (hors apprentissage) via le « hors quota »¹⁵ et n'a pas fait l'objet de consensus. Si certains ont dénoncé l'opacité de ce système de financement qui risque de détourner des ressources de l'apprentissage, de nombreux acteurs auditionnés ont souligné que le « hors quota » représente une ressource pour les établissements d'enseignement professionnel et supérieur qui favorise l'investissement et l'innovation. Aussi, si la suppression du hors quota était retenue, il serait en tout état de cause nécessaire de prévoir une période de transition raisonnable pendant laquelle serait conduit un travail de transparence sur les financements par le hors quota en vue de la reconstruction d'un modèle économique ;
- Un relatif consensus a émergé sur la nécessité de simplifier la collecte de la future contribution alternance, tant il apparaît aujourd'hui difficile pour nombre de chefs d'entreprise d'identifier leur collecteur de taxe d'apprentissage. Toutefois, les participants ne se sont pas entendus sur le type d'organisme le plus à même de réaliser cette mission de collecteur unique (OPCA/OCTA, chambres consulaires ou Urssaf). En tout état de cause, il conviendra de tenir compte de la situation des personnels aujourd'hui impliqués dans les opérations de collecte.

4.1 Rendre la rémunération des apprentis plus attractive

La rémunération des apprentis est inférieure au salaire minimum, ce qui est cohérent avec le temps passé en entreprise par des salariés qui sont également en formation. Cependant, il peut exister un écart de rémunération important entre un jeune en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation, alors que les tâches en entreprise et le diplôme préparé sont les mêmes. **Surtout, la rémunération réglementaire est fixée en référence à un pourcentage du SMIC qui dépend de l'âge de l'apprenti.** Or, comme l'a souligné la quasi-totalité des participants à la concertation, le critère d'âge n'est pas juste en ce qu'il est souvent sans lien avec l'expérience acquise par l'apprenti en entreprise. De surcroît, ce mode de rémunération décourage les employeurs de conclure des contrats d'apprentissage avec des publics plus âgés.

Aussi, il est proposé de fonder la rémunération avant tout sur le niveau de diplôme préparé. Si l'entrée en apprentissage était autorisée à tout moment de la vie, il conviendrait uniquement de rétablir une majoration du pourcentage de SMIC appliqué pour les apprentis de plus de 26 ans. Les branches professionnelles pourraient par ailleurs choisir de majorer la rémunération des apprentis en faisant référence aux minima conventionnels.

Proposition n°29 : Fonder la rémunération des apprentis sur le niveau de diplôme préparé et abandonner le critère d'âge, au moins jusqu'à 26 ans dans l'hypothèse où la limite supérieure d'entrée en apprentissage serait levée.

¹⁵ Le hors-quota (aussi appelé « barème ») représente une fraction de la taxe d'apprentissage (23% de la collecte) fléchée vers le financement des établissements d'enseignement professionnel et technologique hors apprentissage. Depuis 2014, une part plus importante du hors quota bénéficie aux formations préparant à des diplômes de niveau V, IV et III (catégorie A du barème, 65% du hors quota) au détriment des niveaux I et II (catégorie B, 35% du hors quota).

Comme l'ont souligné les participants, cette refonte des grilles de rémunération ne devrait pas faire de perdants, notamment parmi les apprentis de l'enseignement supérieur. **Un élargissement de l'éligibilité à la prime d'activité des apprentis pourrait contribuer à garantir le maintien du niveau de vie en apprentissage, même pour celles et ceux qui verraient leur salaire réel baisser du fait de l'abandon du critère d'âge.** En complément, pour valoriser comme il se doit l'alternance, il pourrait être envisagé de décompter le temps passé en entreprise dans le cadre d'un contrat d'apprentissage dans le calcul des deux années d'activité donnant droit au RSA jeune actif (il faut aujourd'hui exercer une activité à temps plein).

Proposition n°30 : Elargir aux apprentis l'éligibilité à la prime d'activité.

Proposition n°31 : Décompter le temps passé en entreprise dans le cadre d'un contrat d'apprentissage dans le calcul des deux années d'activité donnant droit au RSA jeune actif.

Enfin, pour que la revalorisation de la rémunération des apprentis ne surenchérisse pas les coûts, notamment dans l'artisanat et l'agriculture, **les aides financières en direction des petites entreprises devraient être revalorisées.**

Proposition n°32 : Revaloriser la grille de rémunération des apprentis conjointement avec les aides financières en direction des petites entreprises.

4.2 Simplifier les aides financières

Les membres de la concertation ont unanimement estimé que les aides financières à l'apprentissage à destination des entreprises sont aujourd'hui nombreuses, peu lisibles et insuffisamment incitatives pour les petites et moyennes entreprises. Ils ont surtout souligné qu'à ce besoin de lisibilité s'ajoute la nécessité d'une stabilité du cadre fiscal.

Aussi, il est proposé de mettre en place une aide unique à l'apprentissage versée par un seul guichet (a priori l'Agence de services et de paiement) qui tienne compte de la taille de l'entreprise (avec un ciblage sur les TPE/PME) et du niveau de diplôme de l'apprenti (avec un ciblage sur les premiers niveaux de qualification). Pour le calibrage de l'aide, il conviendra de tenir compte de l'impact combiné sur le coût du travail de l'évolution de la rémunération des apprentis et de la refonte de la contribution alternance. Comme l'ont souligné les membres de la concertation, cette mesure ne devra pas conduire à un surenchérissement du coût de l'apprenti pour l'employeur, notamment pendant la phase initiale de mise en œuvre de la réforme, afin de ne pas susciter un attentisme excessif par les agents économiques qui pourrait être pénalisant pour les entrées en apprentissage.

Proposition n°33 : Mettre en place une aide unique à l'apprentissage versée par un seul guichet ciblée sur les TPE/PME et les premiers niveaux de qualification.

Par ailleurs, au regard des avis partagés exprimés dans le cadre de la concertation, il n'est pas proposé à ce stade de modifier les paramètres de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA). Il pourrait toutefois sembler opportun d'avoir plus de transparence sur les grandes entreprises qui s'acquittent du « malus apprentissage », *a minima* pour permettre aux acteurs chargés de promouvoir l'alternance de cibler des actions en leur direction.

5 OFFRE DE FORMATION ET CERTIFICATION

5.1 Rédiger des référentiels d'activités professionnelles plus proches des évolutions et des besoins des entreprises

Les entreprises doivent sans cesse adapter leur stratégie de développement en réaction à des évolutions, parfois rapides et portées par l'innovation dans ses multiples dimensions. Cela rend difficile d'identifier les besoins en compétences à prendre en compte dans les métiers existants ou à créer.

Les branches sont consultées pour l'élaboration des référentiels de certification dans le cadre de commissions professionnelles consultatives (CPC). Comme l'ont exprimé les participants à la concertation, les CPC sont nombreuses, souvent trop cloisonnées, les processus sont hétérogènes et la qualité du dialogue inégale entre professionnels et ministère certificateur, notamment du fait des difficultés pour les représentants des salariés de libérer du temps pour participer aux travaux.

En tout état de cause, il est apparu souhaitable aux yeux d'un grand nombre d'acteurs que les branches professionnelles soient placées en position de responsabilité pour définir, comme chez nos voisins européens, leurs besoins en compétence. Pour cette raison, **il est proposé de confier l'élaboration des référentiels d'activités professionnelles (RAP) aux branches professionnelles et de leur donner un pouvoir de co-décision, avec l'Éducation nationale ou les autres organismes certificateurs, pour l'élaboration des référentiels de compétences.**

Proposition n°34 : Confier l'élaboration des référentiels d'activités professionnelles (RAP) aux branches professionnelles et leur donner un pouvoir de co-décision pour l'élaboration des référentiels de compétences.

Ces nouvelles responsabilités confiées aux branches nécessitent, comme en sont convenus les participants, d'améliorer le fonctionnement des CPC. En premier lieu, il apparaît nécessaire de permettre à des professionnels non permanents de participer aux travaux de la CPC, ce qui implique de prévoir la prise en charge des dépenses associées et de développer les outils de travail à distance.

Proposition n°35 : Prévoir la prise en charge de la participation des professionnels non permanents aux travaux des commissions professionnelles consultatives (CPC) et généraliser les outils de travail à distance.

Ensuite, il convient de prévenir une approche en « silo » des branches professionnelles réunies en CPC qui risquerait de porter atteinte à la qualité des formations transversales fondamentales dans notre économie. **C'est pourquoi il est proposé d'ouvrir une réflexion sur la perspective de CPC interministérielles avec des ramifications par famille professionnelle.** Cela aurait pour conséquence un meilleur partage des analyses d'opportunité préalables aux évolutions et créations de diplômes ainsi que la construction de passerelles entre eux. Tout en gardant cette perspective, une avancée de très court terme pourrait consister à regrouper les CPC de ministères différents correspondants à une même famille professionnelle en s'inspirant par exemple de regroupements par code NSF (nomenclature des spécialités de formation).

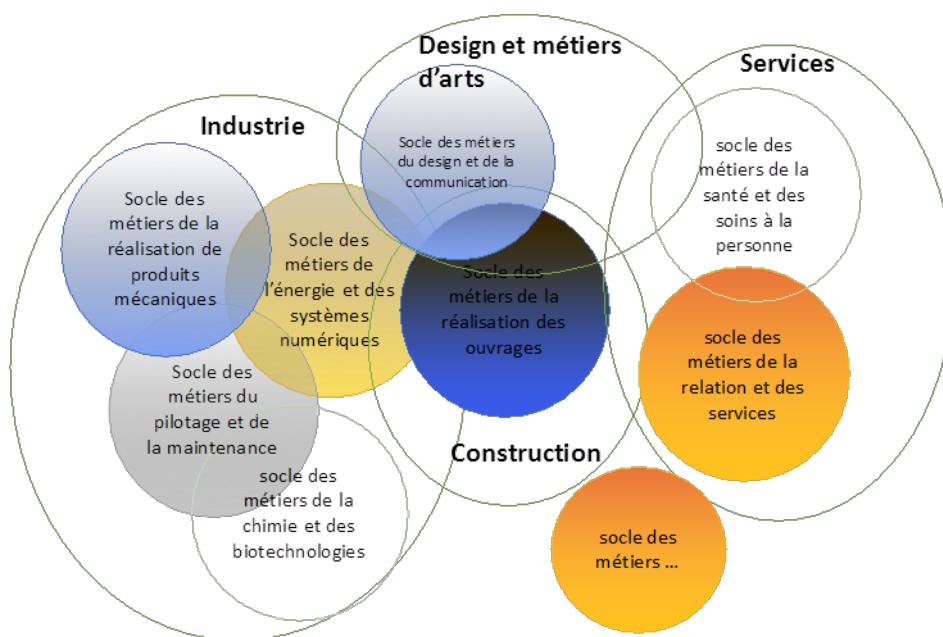
Proposition n°36 : Ouvrir une réflexion sur la perspective de CPC interministérielles avec des ramifications par famille professionnelle.

5.2 Simplifier l'offre de certification

Les élèves sont aujourd'hui répartis au sein de multiples spécialités. Or la forte spécialisation des diplômes n'est pas compatible avec le constat d'une évolution rapide des technologies et équipements qui oblige à qualifier les jeunes dans la durée en termes de compétences professionnelles. Par ailleurs, et comme l'ont reconnu unanimement les participants à la concertation, elle limite les possibilités de passerelles pour les jeunes et ne permet donc pas de donner corps à un véritable « droit de changer de formation ».

Aussi, et même si cette préconisation dépasse le strict champ de l'apprentissage, **il est proposé de recentrer les diplômes professionnels autour de famille de métiers suivant un schéma expliqué en annexe 7**. De manière concomitante, l'offre de formation pourra être simplifiée en créant des socles professionnels diplômants par domaines de métiers. La qualité de l'offre sera très dépendante de la finesse du découpage en famille, sans quoi le risque d'une déprofessionnalisation des formations et d'une théorisation des savoirs serait réel. En revanche, cette approche permettrait une professionnalisation plus progressive du jeune pouvant éventuellement faciliter un changement de champ professionnel à l'issue, par exemple, de la classe de seconde professionnelle et la construction d'un parcours modulaire. Des éléments de spécialisation, obligatoires ou non, intégrés au cursus de la formation diplômante (attestations, certifications, options) ou post-diplôme (mention complémentaire, titre professionnel, CQP, licence professionnelle) viendraient compléter le socle professionnel pour garantir une bonne adaptation à l'emploi.

Schéma 1 : Exemple de socles professionnels diplômants envisageables au niveau IV



Si cette approche était retenue, sa mise en œuvre représenterait un chantier important et de longue haleine¹⁶. Un portage politique au plus haut niveau sera requis et il conviendra d'avancer progressivement par expérimentation sur un nombre limité de familles de métiers.

Proposition n°37 : Recentrer les diplômes professionnels autour de familles de métiers.

¹⁶ Cette perspective est sensiblement voisine de celle qui a été préconisée dans le scénario 3 du rapport d'évaluation des politiques publiques de certification professionnelle (IGAS, IGAENR, 2016).

5.3 Développer l'accès à l'entrepreneuriat, dont la reprise d'entreprise, par l'apprentissage

Comme l'ont exprimé les participants à la concertation, l'envie d'entreprendre se développe chez les lycéens professionnels et les étudiants. Cependant, tous les jeunes ne se sentent pas égaux, faute d'être outillés de manière adéquate et accompagnés dans leur projet d'entrepreneuriat.

Il est donc proposé de créer des périodes de spécialisation post-diplôme permettant la création ou la reprise d'entreprise. Ces formations en CFA devraient être adaptées aux besoins de l'apprenti pour acquérir des compétences en termes de gestion d'entreprise ou pour acquérir les compétences « cœur de métier » liées aux services et produits proposés par l'entreprise. Se pose toutefois la question du financement de ces formations permettant la création d'entreprise, dès lors qu'il n'y a pas de contrat d'apprentissage (s'agissant de la reprise d'entreprise, le chef d'entreprise à la recherche d'un repreneur pourrait signer un contrat avec le jeune). **Il pourrait être envisagé que ces formations soient financées par l'Agence de l'apprentissage.**

Proposition n°38 : Créer des périodes de spécialisation post-diplôme en CFA permettant de se préparer à la création ou à la reprise d'entreprise.

5.4 Rénover plus fréquemment les diplômes

Les participants à la concertation ont été nombreux à juger trop lente la fréquence de rénovation des diplômes de l'Éducation nationale. Ils ont estimé que certains diplômes sont de ce fait en décalage par rapport aux besoins des entreprises et mènent à une trop faible employabilité.

Aussi, il est proposé de prévoir un réexamen automatique du contenu des diplômes au regard des besoins en compétence par les CPC tous les 5 ans. Les rénovations pourront être partielles par blocs de compétence. Il convient de souligner que ces rénovations seraient plus faciles à conduire dès lors que les diplômes professionnels de l'Éducation nationale seraient regroupés par familles de métiers avec des éléments de spécialisation comme proposés *supra*. Si l'on s'en tient aux diplômes actuels, ces réexamens pourraient, le cas échéant, donner lieu à des suppressions de diplômes.

Proposition n°39 : Prévoir un réexamen automatique du contenu des diplômes au regard des besoins en compétence par les CPC tous les cinq ans.

5.5 Faciliter les passerelles afin de favoriser l'obtention de la formation et la poursuite d'études

Complexes, rigides et peu articulés entre eux, les diplômes professionnels de l'Éducation nationale sont peu lisibles par les professionnels et n'offrent pas systématiquement aux élèves une certification progressive tout au long des parcours.

C'est pourquoi il est proposé d'inscrire tous les référentiels dans une logique d'écriture en blocs de compétence, d'une part, et d'aller progressivement vers la mise en œuvre d'équivalence entre blocs de diplômes, CQP, titres professionnels, d'autre part. Comme l'ont souligné les participants à la concertation, la mise en place d'un système d'équivalence apparaît toutefois difficilement atteignable à court terme, faute d'harmonisation de l'écriture des référentiels en blocs de compétences.

Proposition n°40 : Inscrire tous les référentiels de certification dans une logique d'écriture en blocs de compétence et aller vers la mise en œuvre d'équivalence entre blocs de diplômes, CQP et titres professionnels.

5.6 Délivrer une certification tout au long de l'année

Le temps scolaire n'est pas le temps de l'entreprise et beaucoup de participants à la concertation ont regretté que les organismes certificateurs manquent de réactivité. Cette situation n'est pas satisfaisante, tant elle prolonge l'insertion professionnelle des jeunes en attente d'une validation de quelques unités pour obtenir un diplôme.

C'est pourquoi il est nécessaire d'augmenter la fréquence des jurys de délibération, d'une part, et de rendre obligatoire la pratique du contrôle en cours de formation (CCF) pour tous les CFA, d'autre part.

Proposition n°41 : Augmenter la fréquence des jurys de délibération et rendre obligatoire la pratique du contrôle en cours de formation (CCF) pour tous les CFA.

Ces modalités plus souples de certification impliqueront toutefois, s'agissant des diplômes professionnels de l'Éducation nationale, de renforcer l'accompagnement et le contrôle des CFA par les services académiques de l'inspection de l'apprentissage (SAIA) sur cet aspect spécifique que représente le CCF. En effet, l'habilitation des CFA à pratiquer le CCF est actuellement accordée par les SAIA sur la base d'éléments d'organisation pédagogique fournis par le centre de formation. En habilitant a priori tous les CFA, il y a un risque que certains fassent preuve de laxisme dans les exigences portées au référentiel du diplôme pour leur permettre d'afficher de bons résultats. Par ailleurs, et plus largement, l'augmentation de la fréquence des jurys de délibération pourrait rapidement se heurter dans certains cas au manque de disponibilité des acteurs professionnels.

5.7 Garantir la qualité de la formation en apprentissage

Les participants à la concertation se sont accordés sur la nécessité de développer les démarches qualité dans les CFA. A cet égard, ils ont reconnu le rôle, certes variable suivant les académies, des SAIA en termes de contrôle pédagogique et d'accompagnement des CFA. S'agissant des labellisations, ils ont fait valoir la multiplicité des démarches parallèles qui peuvent mobiliser des ressources importantes ; les démarches qualité qui reposent sur l'auto-diagnostic, notamment en s'appuyant sur les outils récents élaborés par le CNEFOP, ont été privilégiées par rapport à des approches plus coercitives.

Il convient toutefois de souligner que la réforme envisagée de la gouvernance pourrait changer considérablement la donne en ce qu'elle mettrait fin aux cartes de formation par apprentissage, d'une part, et au conventionnement avec les Régions, d'autre part. Dans un contexte où les CFA seraient mis sous tension en termes de financement, il conviendra de veiller à la qualité des formations dispensées qui doivent conduire à des certifications professionnelles reconnues au niveau national en termes de niveaux (enregistrées au RNCP). L'égalité de traitement entre tous les élèves, qu'ils soient en apprentissage ou sous statut scolaire, serait compromise si ce contrôle devait ne pas relever de l'Éducation nationale. Dans ce contexte, il apparaît nécessaire de transformer les missions des SAIA pour qu'ils s'inscrivent plus nettement dans une logique d'accompagnement des CFA qui permette de concilier l'innovation pédagogique avec l'exigence de garantir l'accès au diplôme.

Proposition n°42 : Faire évoluer les missions des SAIA pour les inscrire plus nettement dans une logique d'accompagnement des CFA à la qualité et de vérification des modalités du CCF.

Par ailleurs, la qualité d'un CFA a vocation à devenir, dans la réforme envisagée, un élément important pour orienter les choix des jeunes et de leur famille. C'est pour cela qu'une transparence d'un nombre limité d'indicateurs sera nécessaire (taux d'insertion professionnelle, taux d'accès au diplôme, taux de réussite, etc.) et la fiabilité de ces indicateurs devra être dûment vérifiée, par exemple par l'Agence de l'apprentissage (cf. supra). En complément, **une labellisation qualité des CFA pourrait être envisagée par des organismes « cofraqués »** (accrédités par le Comité Français d'Accréditation, COFRAC) **sur la base d'un cahier des charges précis.** Ce cahier des charges pourrait être élaboré de manière partenariale sous l'égide de l'Agence de l'apprentissage en s'appuyant sur **les travaux du CNEFOP et sur le cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité** proposé par la Commission européenne le 5 octobre 2017.

Proposition n°43 : Prévoir une labellisation qualité des CFA par des organismes « cofraqués » (accrédités par le COFRAC) sur la base d'un cahier des charges s'appuyant sur les travaux du CNEFOP et sur le cadre européen

5.8 Améliorer les connaissances et la diffusion de l'information sur les besoins en compétences et l'apprentissage

La concertation a mis en exergue la nécessité d'améliorer nos capacités d'analyse des besoins en compétences et de prospective. En effet, la formation en apprentissage doit préparer aux métiers de demain si elle veut s'imposer comme une voie d'excellence pour l'insertion professionnelle.

Or, il existe aujourd'hui une multitude d'organismes réalisant des diagnostics et de la prospective sur les besoins en compétences et les métiers de demain (observatoires des branches, Céreq, Régions...). Même si le réseau emploi compétences (REC, piloté par France Stratégie) draine un certain nombre de ces travaux, il n'en demeure pas moins qu'ils ne sont pas suffisamment mobilisés, ce qui ne permet pas d'orienter correctement les acteurs et de faire évoluer l'offre de formation, notamment en apprentissage.

Aussi, il est proposé, à partir du réseau emploi compétences, de faire dialoguer les instances de prospective et de statistique, qu'il s'agisse des services et opérateurs de l'Etat (Dares, France Stratégie, Céreq, Centre Inffo) ou des observatoires des branches et des Régions. Cette mission pourrait être confiée à l'Agence si celle-ci devait avoir un périmètre élargi à l'alternance. En effet, il pourrait être envisagé, dans le cadre de la réforme esquissée par le Gouvernement, de confier à l'Agence des missions de suivi et d'évaluation de politique publique (suivi du coût des contrats, des pratiques des branches professionnelles en matière d'alternance, de la prise en compte des logiques de territoire, etc.) qui devraient alors tenir compte de la mise en place d'une contribution unique alternance.

Proposition n°44 : Sous l'égide de l'Agence, faire mieux dialoguer les instances de prospective et de statistique existantes sur les besoins en compétences des entreprises à développer par l'apprentissage, et plus largement par l'alternance.

PROPOSITIONS

N°	Propositions
1	Instaurer une journée obligatoire d'information sur les métiers en classes de 4 ^e et de 3 ^e . En classe de 3 ^e , prévoir une deuxième journée d'information sur les deux voies d'accès au diplôme.
2	Introduire un module obligatoire de sensibilisation à l'apprentissage dans la formation initiale et continue des professeurs, chefs d'établissement et inspecteurs de l'Education nationale.
3	Rendre publics les indicateurs d'insertion professionnelle pour toutes les certifications enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (enregistrement de droit et sur demande) et engager un travail avec les branches professionnelles pour mieux informer les jeunes sur les rémunérations moyennes à l'embauche à l'issue du diplôme.
4	Rendre accessible sur le portail de l'alternance un nombre restreint d'indicateurs sur la qualité et les performances de chaque CFA. Ces indicateurs, reposant sur des enquêtes réalisées par les CFA, devront être fiabilisés à terme à partir des différentes sources d'information dont dispose l'administration sur les apprentis.
5	Basculer les élèves scolarisés en DIMA vers les classes de 3 ^e dites « préparatoire à l'enseignement professionnel » intégrant des phases de découverte professionnelle ainsi qu'un nouvel enseignement de transition vers l'activité professionnelle.
6	Faire évoluer l'enseignement de « prévention santé environnement » (PSE) pour créer un enseignement de transition vers l'activité professionnelle (ETAP) en direction des élèves du cycle 4 en classe à découverte professionnelle et des élèves de l'enseignement professionnel.
7	Adapter le rythme de l'alternance en début de parcours pour permettre à l'apprenti d'acquérir les premiers gestes et codes professionnels en CFA sans réduire le temps de présence annuelle en entreprise.
8	Prévoir le financement de la formation en CFA d'un jeune sans contrat d'apprentissage (3 mois maximum) ou dont le contrat a été rompu (un an maximum).
9	Inciter les CFA et lycées professionnels à conventionner pour développer les « stages passerelles » permettant à des jeunes de changer de formation.
10	Renforcer le rôle du service public de l'emploi (Pôle Emploi, missions locales, Cap emploi) en matière de promotion des contrats d'apprentissage et d'accompagnement des demandeurs d'emplois vers l'apprentissage lorsque le besoin d'une formation diplômante est identifié.
11	Confier à l'Agence de l'apprentissage la mission de mettre en synergie, par le biais d'un dispositif d'appel à projet « aide à l'accompagnement à l'apprentissage » (3A), l'offre d'intermédiation des contrats d'apprentissage et les acteurs de l'accompagnement des jeunes vers et dans l'apprentissage.
12	Mettre en place un système d'aide personnalisée au transport et à l'hébergement pour les apprentis, sous conditions de ressources et sur la base d'un barème transparent.
13	Mettre en place un « référent handicap » au sein des CFA en prévoyant, le cas échéant, une majoration du financement au contrat.

14	Prévoir une communication ciblée sur la mixité et la lutte contre les stéréotypes de genre dans le cadre de la journée obligatoire d'information sur les métiers en classes de 4 ^e et de 3 ^e .
15	Supprimer l'obligation d'enregistrement du contrat d'apprentissage et la remplacer par un contrôle non suspensif du contrat par les OPCA/OCTA, en introduisant la possibilité d'une transmission dématérialisée de celui-ci par les entreprises.
16	Autoriser la branche bâtiment-travaux publics (BTP) par accord collectif étendu à déroger sans autorisation préalable de l'inspection du travail à la durée de travail journalière de huit heures ou à la durée hebdomadaire de 35h sans autorisation de l'inspecteur du travail, dans des limites fixées par la loi.
17	Etendre à minuit l'autorisation de travail de nuit pour les apprentis mineurs de l'hôtellerie-restauration
18	Développer les entrées et sorties permanentes en apprentissage en permettant la signature d'un contrat d'apprentissage à tout moment de l'année et en accompagnant les CFA dans l'adaptation des modalités d'évaluation (généralisation du contrôle en cours de formation et augmentation de la fréquence des jurys de délibération).
19	Supprimer la limite supérieure d'âge d'entrée en apprentissage
20	Améliorer la communication en direction des employeurs concernant le nouveau régime déclaratif pour l'exercice des « travaux réglementés » issu du décret de 2015 et prévoir la dématérialisation de la déclaration de dérogation à l'inspection du travail.
21	Supprimer le passage obligatoire devant le conseil des prud'hommes prévu par l'article L 6222-18 al. 2 du code du travail tout en conditionnant la rupture du contrat d'apprentissage pour faute grave ou inaptitude à l'intervention préalable d'un tiers en la personne d'un représentant du personnel de l'entreprise ou du conseiller du salarié.
22	Prévoir la possibilité d'une rupture à l'initiative de l'apprenti conditionnée à un entretien préalable avec l'employeur au cours duquel l'apprenti serait assisté par un représentant du personnel ou par le conseiller du salarié.
23	Etablir une certification de type Inventaire pour les maîtres d'apprentissage et rendre la formation des nouveaux maîtres d'apprentissage obligatoire (dans un délai de trois ans). Cette formation, centrée sur les principes fondamentaux de pédagogie et de santé au travail, devrait être prise en charge par les OPCA/OCTA et accessible à distance.
24	Prévoir une indemnité minimale des maîtres d'apprentissage prise en charge par les OPCA et qui pourrait être revalorisée par accord de branches.
25	Rendre obligatoire l'organisation dans les CFA d'une journée d'information consacrée aux droits de l'apprenti dans les deux premiers mois suivants le début du contrat d'apprentissage.
26	Prévoir l'organisation d'une réunion mensuelle entre le directeur de CFA et les représentants des apprentis.
27	Identifier pour chaque apprenti un référent dans le CFA qui pourrait s'appuyer sur le réseau des médiateurs de l'apprentissage des chambres consulaires en cas de difficultés avec des entreprises.
28	Prévoir, dans l'organisation du rythme de l'alternance, des périodes dédiées au travail personnel pendant le contrat d'apprentissage.
29	Fonder la rémunération des apprentis sur le niveau de diplôme préparé et abandonner le critère d'âge, au moins jusqu'à 26 ans dans l'hypothèse où la limite supérieure d'entrée en apprentissage serait levée.

30	Elargir aux apprentis l'éligibilité à la prime d'activité.
31	Décompter le temps passé en entreprise dans le cadre d'un contrat d'apprentissage dans le calcul des deux années d'activité donnant droit au RSA jeune actif.
32	Revaloriser la grille de rémunération des apprentis conjointement avec les aides financières en direction des petites entreprises.
33	Mettre en place une aide unique à l'apprentissage versée par un seul guichet ciblée sur les TPE/PME et les premiers niveaux de qualification.
34	Confier l'élaboration des référentiels d'activités professionnelles (RAP) aux branches professionnelles et leur donner un pouvoir de co-décision pour l'élaboration des référentiels de compétences.
35	Prévoir la prise en charge de la participation des professionnels non permanents aux travaux des commissions professionnelles consultatives (CPC) et généraliser les outils de travail à distance.
36	Ouvrir une réflexion sur la perspective de CPC interministérielles avec des ramifications par famille professionnelle.
37	Recentrer les diplômes professionnels autour de familles de métiers.
38	Créer des périodes de spécialisation post-diplôme en CFA permettant de se préparer à la création ou à la reprise d'entreprise.
39	Prévoir un réexamen automatique du contenu des diplômes au regard des besoins en compétence par les CPC tous les cinq ans.
40	Inscrire tous les référentiels de certification dans une logique d'écriture en blocs de compétence et aller vers la mise en œuvre d'équivalence entre blocs de diplômes, CQP et titres professionnels.
41	Augmenter la fréquence des jurys de délibération et rendre obligatoire la pratique du contrôle en cours de formation (CCF) pour tous les CFA.
42	Faire évoluer les missions des SAIA pour les inscrire plus nettement dans une logique d'accompagnement des CFA à la qualité et de vérification des modalités du CCF.
43	Prévoir une labellisation qualité des CFA par des organismes « cofraqués »(accrédités par le COFRAC) sur la base d'un cahier des charges s'appuyant sur les travaux du CNEFOP et sur le cadre européen
44	Sous l'égide de l'Agence, faire mieux dialoguer les instances de prospective et de statistique existantes sur les besoins en compétences des entreprises à développer par l'apprentissage, et plus largement par l'alternance.

LETTRE DE MISSION



MINISTÈRE DU TRAVAIL

La Ministre

Cab/MP/SL/MJ

Paris, le 10 OCT. 2017

Madame la Présidente,

Dans le cadre de la rénovation en profondeur de notre modèle social, le Président de la République a souhaité mettre au cœur de son projet la réforme de notre système d'apprentissage.

A ce titre, le Gouvernement a décidé de lancer une grande concertation sur l'apprentissage que j'aurai l'honneur de mener en étroite relation avec monsieur Jean-Michel BLANQUER, ministre de l'Éducation nationale et madame Frédérique VIDAL ministre de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Cette concertation, qui réunira l'ensemble des acteurs de l'apprentissage, aura vocation à dresser un diagnostic exhaustif et à proposer des pistes d'amélioration significatives pour que cette voie d'alternance devienne une voie d'excellence au profit de tous les jeunes et des entreprises.

En regard de votre parcours professionnel et de votre connaissance approfondie de ce sujet, je souhaiterais que vous présidiez la concertation qui se déroulera de fin octobre à fin janvier 2018. Vous serez appuyée dans ce travail par une mission inter-inspection (IGAS, IGEN et IGAENR) qui assurera, sous votre autorité, la coordination des travaux.

Vous me rendrez un rapport de synthèse à la mi-février qui aura vocation à alimenter le projet de loi qui sera présenté au parlement à la mi-avril 2018.

En vous remerciant pour votre investissement, je vous prie de croire, Madame la Présidente, en l'assurance de ma considération distinguée.

Muriel PÉNICAUD

Madame Sylvie BRUNET
Présidente de la section Travail et Emploi du CESE
9 Place d'Iéna
75016 PARIS

127, RUE DE GRENELLE — 75700 PARIS 07 SP
TÉLÉPHONE : +33 1 44 38 38 38 — WWW.TRAVAIL-EMPLOI.GOUV.FR

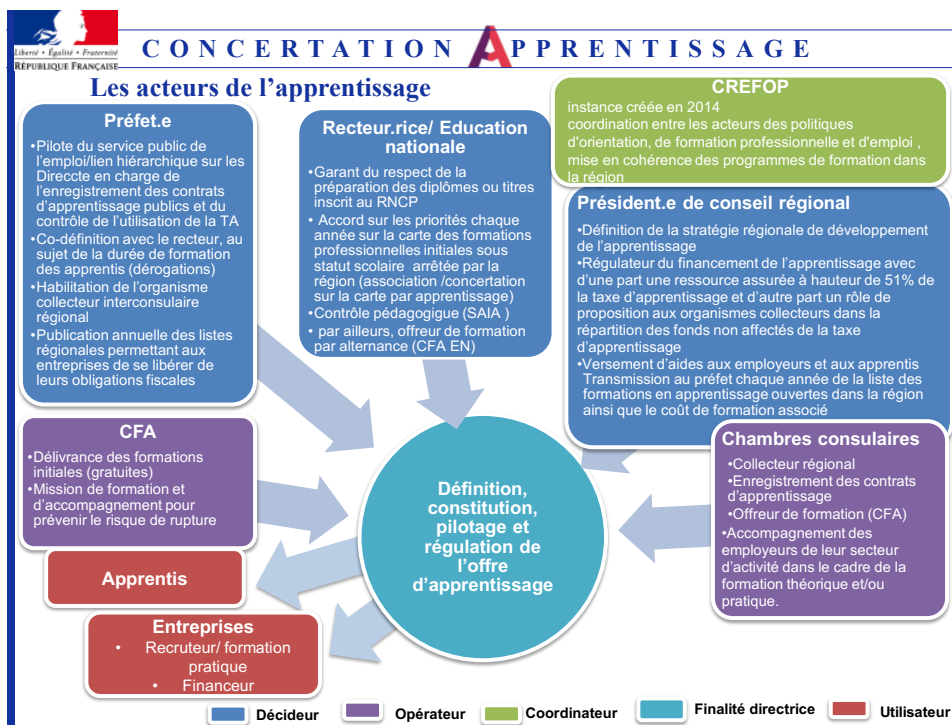
ANNEXE 1 : LISTE DES ORGANISMES AUDITIONNES

- Association Française pour le Développement de l'Enseignement Technique
- Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
- Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines
- Association Nationale pour la Formation Automobile
- Association régionale des Directeurs de Centres de Formation d'Apprentis de la Région Provence Alpes Côte d'Azur
- Alliance du Commerce
- Conférence des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs
- Conférence des Grandes Ecoles
- Centre de Formation des Apprentis Epure Méditerranée
- Centre de Formation des Apprentis des Professions Spécialisées dans le domaine Paramédical (Marseille)
- Centre de Formation Régional des métiers de l'Hospitalisation
- Jeunesse Ouvrière Chrétienne de France
- Fédération de la Formation Professionnelle
- Union Nationale des Etudiants de France
- Réseau national d'enseignement supérieur privé
- Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé
- Conseil national consultatif des personnes handicapées
- Conservatoire National des Arts et Métiers
- Conseil national des Professions de l'Automobile
- Les entreprises pour la Cité
- Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie / collectif des présidents
- FORMASUP PACA
- Groupement des Professions de Services
- Haut-commissariat pour l'engagement civique
- Institut de l'Entreprise et Région Hauts-de-France
- Institut Formation Région Industries Agro-alimentaires
- Fraternité Saint-Jean
- Réseau Ducretet

ANNEXE 2 : LISTE DES CONTRIBUTIONS ECRITES TRANSMISES (HORS MEMBRES DE LA CONCERTATION)

- Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)
- Association régionale des Directeurs des Centres de Formation d'Apprentis (ARDIR) des Pays de Loire
- Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH)
- Cercle de l'Industrie et Groupe des fédérations Industrielles (GFI)
- Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC)
- Service interdépartemental pour la réussite des alternants (SIRA)
- Université régionale des métiers et de l'artisanat Pays de la Loire
- Apprentis d'Auteuil
- Association de la fondation étudiante pour la ville (AFEV)
- Lettre ouverte pour une réforme pertinente de l'apprentissage Jean-Luc Déjeans (CIFCA)
- Fédération nationale des écoles de production (FNEP)
- Associations régionales des directeurs des centres de formation d'apprentis des régions Pays de Loire et PACA
- Fédération nationales des CFA- Sport Animation Tourisme
- Conseil national Education Economie (CNEE)
- Laboratoire de l'Egalité
- NEXEM (Principal représentant des employeurs associatifs du secteur social, médico-social et sanitaire)
- Centre Interprofessionnel des Formation
- UNIFORMATION

ANNEXE 3 : PRINCIPAUX ELEMENTS DE DIAGNOSTIC (PRESENTATION DARES, CEREQ, FRANCE STRATEGIE)



CONCERTATION APPRENTISSAGE

Les CFA en quelques chiffres

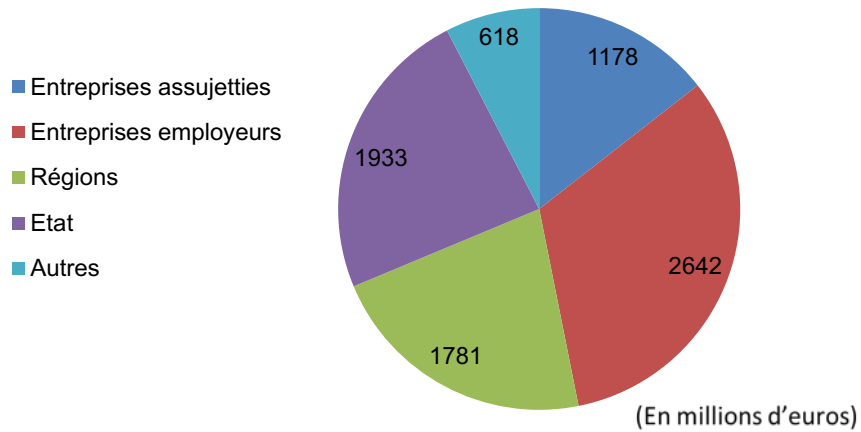
- **995 CFA en France**
Répartis sur 3 057 sites de formation :
 - 3,4 sites en moyenne par CFA
 - 60 % des CFA ont un seul site de formation
- Proposant **2 732 formations différentes**, soit 14,5 formations en moyenne par CFA :
 - 16 % des CFA proposent uniquement des formations du supérieur
 - 25 % uniquement des formations du secondaire
 - 59 % à la fois des formations du secondaire et du supérieur

Champ : France métropolitaine + DOM.
Source : MENESR-DEPP, SIFA au 31 décembre 2015.

36 Novembre 2017

L'effort national pour l'apprentissage

8,2 Milliards d'euros pour l'apprentissage en 2015
(y compris rémunération des apprentis)



Source : Estimation Rapport CNEFOP - 2015

31 Novembre 2017

Les ressources de la taxe d'apprentissage sont en augmentation sensible

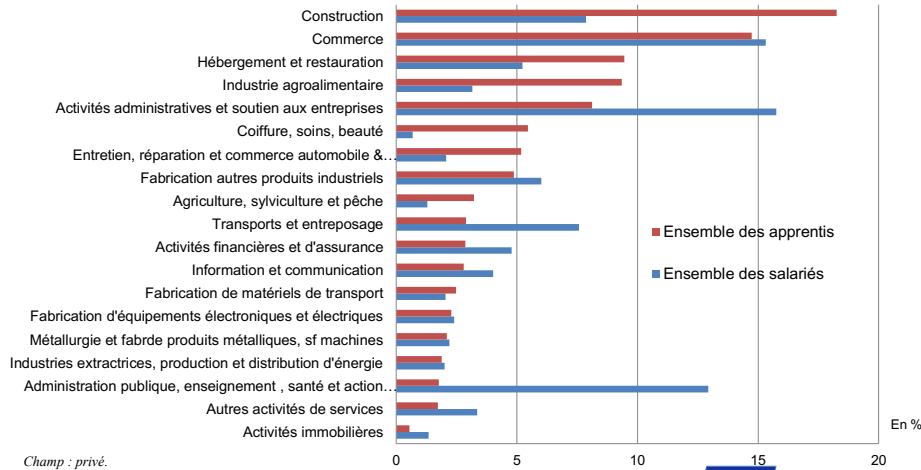
Montant collecté en millions d'euros	2014	2015	2016	Evolution 2015/2016
Taxe d'apprentissage	2 102	2 920	2 973	+1,8%
<i>Dont fraction régionale</i>		1 514	1 545,5	
<i>Dont fraction « Quota »</i>		803	808,5	
<i>Dont fraction « Hors quota »</i>		603	619	
Contribution au développement de l'apprentissage	792			
Contribution supplémentaire à l'apprentissage	204	214	267	+24,8%
Total	3 098	3 134	3 240	+3,4%

Source : Estimation Rapport CNEFOP - 2015

32 Novembre 2017

Les apprentis particulièrement représentés dans la construction, l'industrie agro-alimentaire, la coiffure, ...

Répartition des apprentis et de l'ensemble des salariés par secteur en 2014



Champ : privé.

Lecture : à fin 2014, 19 % des apprentis travaillent dans le secteur de la construction alors que seulement 8 % de l'ensemble des salariés y travaillent.

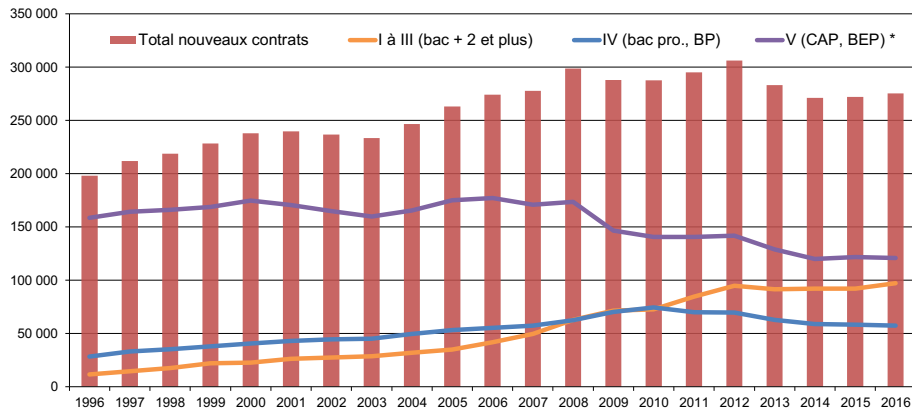
Source : Ari@ne et DADS, calculs Dares.

4

Novembre 2017

Une baisse des embauches d'apprentis en niveau IV et V de formation à peine compensée par la croissance des entrées dans l'enseignement supérieur...

Les entrées en apprentissage selon le niveau de formation préparé



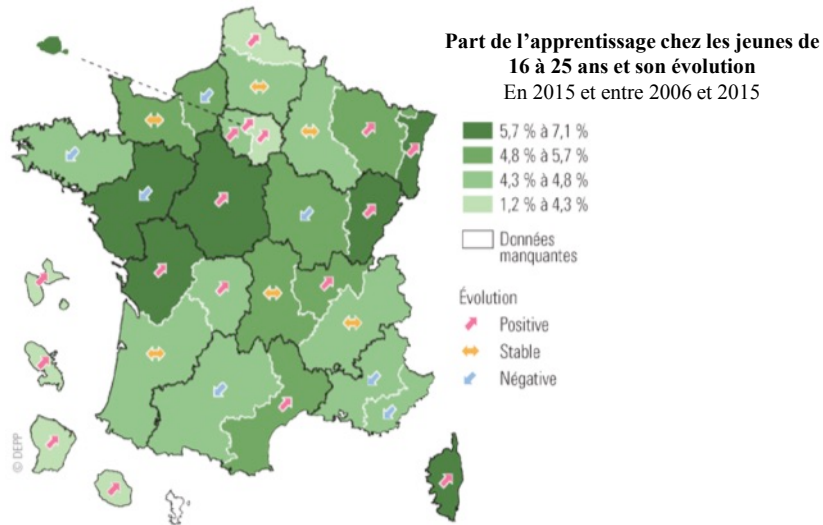
Champ : * Y compris les mentions complémentaires. secteur privé ; France entière.

Source : Ari@ne, calculs Dares.

4

Novembre 2017

Des évolutions différentes selon les régions



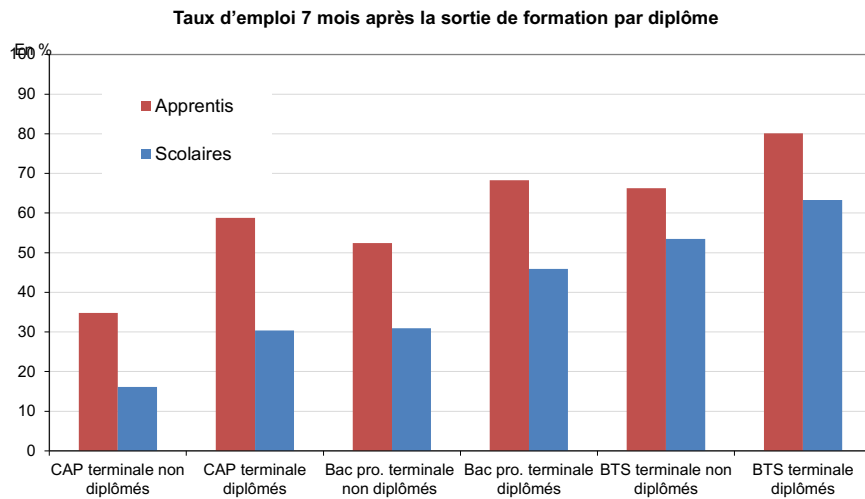
Champ : France métropolitaine + DOM y compris Mayotte à partir de 2011.

Source : MENESR-DEPP, Système d'information sur la formation des apprentis (SIFA), Situation au 31 décembre. Insee, traitement DEPP pour les effectifs de population.

5

Novembre 2017

L'apprentissage améliore l'insertion par rapport à la voie scolaire à court terme ...



Champ : France métropolitaine + DOM

Source : MENESR-DEPP, enquête IVA-IPA 2016

5

Novembre 2017

20 % des contrats d'apprentissage sont abandonnés

En 2014 :

28 % des contrats sont rompus

dont 17 % de ruptures hors période d'essai et hors rupture en fin de contrat

20 % des jeunes abandonnent l'apprentissage, la rupture n'étant pas suivie d'un nouveau contrat

En 1995 :

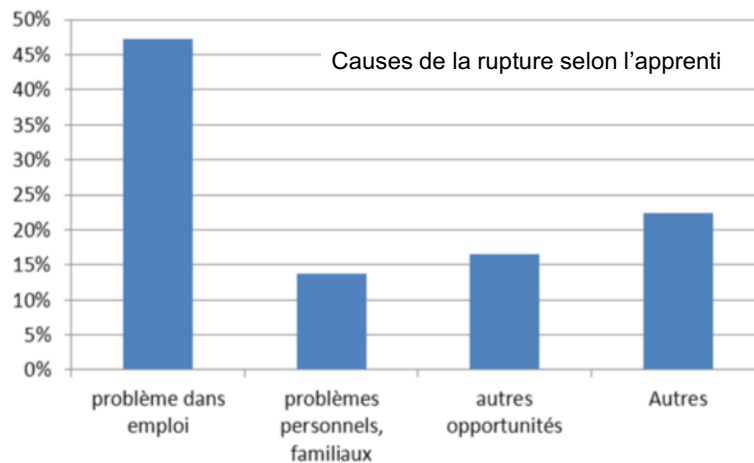
le taux de rupture était chiffré à 25 % en 1995

Champ : contrats débutés au cours de la campagne 2014/2015.
Source : Ari@ne, calculs Dares

11

Novembre 2017

Selon les apprentis issus de 3ème, la majorité des ruptures sont de nature professionnelle



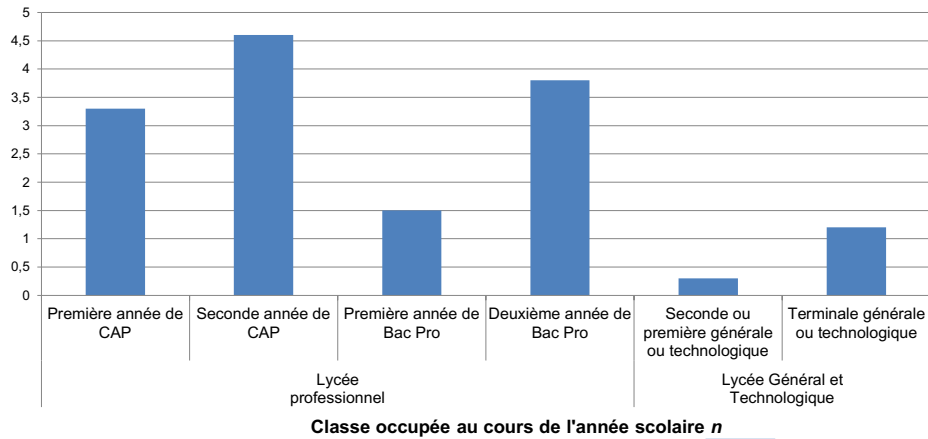
Champ : échantillon de sortants de 3ème
Source : enquête de suivi 6 mois après l'entrée en contrat des jeunes entrants dans l'expérimentation « Sécurisation des apprentis » 2010-2012.

23

Novembre 2017

Peu de passerelles entre lycées professionnels et apprentissage

Proportion d'élèves inscrits en lycée passant en apprentissage à la rentrée n+1



Source : Enquêtes Emploi, INSEE 2004-2015, calculs Dares.

12

Novembre 2017

Peu de recours à la mobilité internationale des apprentis dans le secondaire

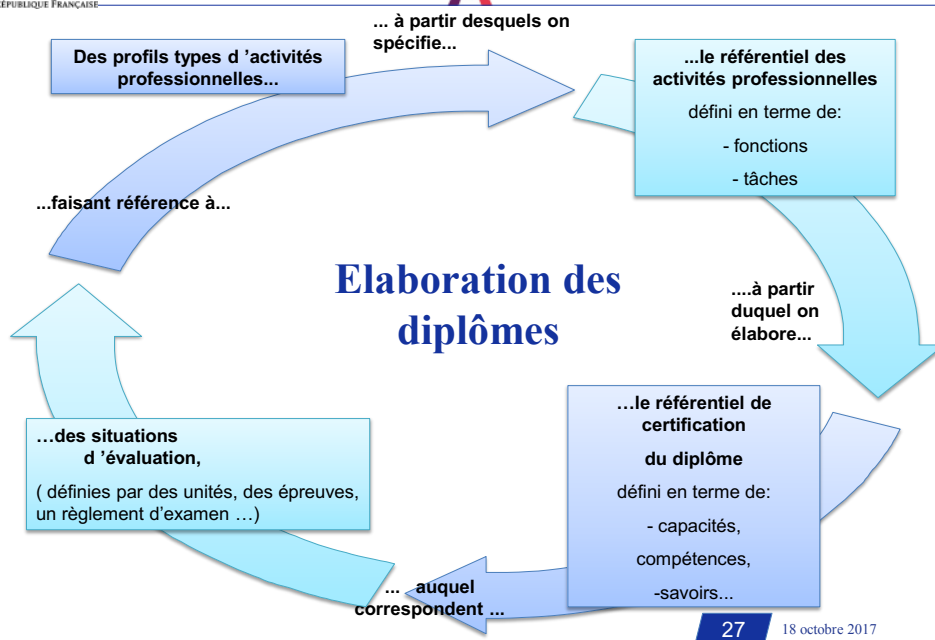
Part des diplômés ayant effectué un séjour à l'étranger

Diplôme	Voie scolaire	Apprentissage
CAP	6 %	4 %
Bac professionnel	13 %	8 %
BTS	8 %	11 %
Bac + 5 et écoles de commerce	26 %	34 %

Source : observatoire Erasmus + analyse de l'enquête génération 2010 du Cereq effectuée en 2013.

12

Novembre 2017



ANNEXE 4 : LE SERVICE PUBLIC REGIONAL DE L'ORIENTATION

La loi 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a créé le service public régional de l'orientation (SPRO) dont le pilotage est partagé entre l'Etat et les Régions.

Les objectifs assignés aux SPRO doivent permettre de garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux. Dans ce cadre, l'Etat définit au niveau national la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur. En impulsant une politique éducative de l'orientation de façon à développer chez tous les jeunes et étudiants leur compréhension du monde économique et professionnel, leur connaissance de la diversité des métiers et des formations, leur esprit d'initiative et leur sens de l'engagement, l'Etat leur apporte, au travers de la construction de leur « parcours avenir », un soutien dans l'élaboration de leur projet d'orientation scolaire et professionnelle.

Pour y parvenir, l'Etat s'appuie sur l'ONISEP et ses délégations régionales (DRONISEP), les services académiques de l'information et de l'orientation (SAIO) de l'Education nationale, les services communs universitaires d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle (SCUIO-IP) de l'enseignement supérieur, le réseau des centres d'informations et d'orientation (CIO) et le centre d'information et de documentation jeunesse (CIDJ).

Les S.A.I.O. organisent l'accompagnement des élèves et des étudiants dans leurs démarches d'information et de formation en vue de leur orientation et de leur insertion professionnelle. Ils produisent et diffusent de nombreux outils d'accompagnement auprès des établissements, familles et élèves. En liaison avec les directions des services départementaux de l'Éducation nationale et des divisions des services informatiques (D.S.I.), les S.A.I.O. coordonnent et harmonisent les procédures concernant l'orientation des élèves et leur affectation en lycée (Affelnet) et dans l'enseignement supérieur (Parcoursup). Ils sont également chargés des études et bilans touchant aux différentes phases de l'orientation, et participent à l'adaptation de la carte des formations.

Dans le cadre de l'objectif national prioritaire de la lutte contre le décrochage scolaire, les S.A.I.O. assurent également le pilotage et l'animation des missions de lutte contre le décrochage scolaire (M.L.D.S.), la coordination des plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (P.S.A.D.) et la mise en œuvre des réseaux des FOQUALE (Formation Qualification Emploi). Enfin, conjointement avec les inspecteurs de l'Éducation nationale chargés de l'information et de l'orientation, les S.A.I.O. coordonnent et animent l'activité des centres d'information et d'orientation (C.I.O.) déployés en académie.

L'orientation hors système éducatif est confiée aux Régions, ce qui a été conforté par la loi de 2014. Les Régions coordonnent ainsi les actions des autres organismes participant au SPRO ainsi que la mise en place du conseil en évolution professionnelle (CEP). Elles assurent un rôle d'information et mettent en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience. Les CIO, les cinq opérateurs du CEP (Pôle emploi, les Cap emploi¹⁷, l'association pour l'emploi des cadres, les missions locales, les OPACIF ainsi que les chambres consulaires participent de plein droit au SPRO. Les Régions

¹⁷ Réseau national d'organismes de placement spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs pour l'adéquation emploi, compétences et handicap.

ont la possibilité de reconnaître des organismes supplémentaires participant au SPRO sur le fondement de normes de qualité inscrites dans un cahier des charges qu'elles auront élaboré et arrêté, généralement après avis du CREFOP.

Tous les partenaires qui contribuent au SPRO conservent leurs rattachements administratifs et hiérarchiques, leurs spécificités statutaires et leurs missions. Les Régions coordonnent donc sur leurs territoires les opérateurs qui concourent au SPRO mais pour lesquels elles ne disposent d'aucune autorité et qui exclut les services de l'Education nationale. La prise de décisions rapides et la mise en œuvre d'actions volontaristes s'en trouvent parfois entravées.

Une convention annuelle Etat/Région permet localement de coordonner les compétences respectives dans le cadre du SPRO. Cette convention, par la construction d'un schéma d'animation du SPRO, vise généralement à renforcer les compétences des professionnels des différents réseaux labellisés en travaillant au développement d'éléments de culture commune de l'orientation tout au long de la vie et au renforcement du travail en réseau. Elle favorise le développement de la communication en direction de tous les publics pour faire connaître les structures et l'offre de service du SPRO et encourage la mise en synergie des analyses des attentes et des usages des publics. En effet, la mise en évidence des nouveaux comportements des usagers est susceptible d'orienter l'offre du SPRO, par exemple dans le domaine des nouvelles technologies d'information et de communication.

Selon l'article L6111-3 du code du travail : *« l'Etat définit au niveau national la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur.[...] La région coordonne les actions des autres organismes participant au service public régional de l'orientation ainsi que la mise en place du conseil en évolution professionnelle, assure un rôle d'information et met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience ».*

Les apprentis ne sont pas ici pris en compte. L'apprentissage étant une modalité de formation initiale conduisant à l'obtention d'un diplôme d'Etat ou d'un titre professionnel (certifications professionnelles enregistrées au RNCP avec un niveau reconnu au plan national), il conviendrait d'inclure explicitement dans ce texte les apprentis et les CFA dans la politique nationale d'orientation définie par l'Etat et d'identifier les directeurs de CFA, les formateurs référents comme acteurs principaux de l'orientation au même titre que les chefs d'établissement, les professeurs principaux et les autres acteurs de la communauté éducative en charge de l'orientation des jeunes.

ANNEXE 5 : PROPOSITION D'UNE AGENCE DE L'APPRENTISSAGE

1 L'AGENCE DE L'APPRENTISSAGE

Si elle n'a pas été réclamée comme telle par les participants à la concertation, la proposition de créer une Agence de l'apprentissage se présente comme une réponse opérationnelle et englobante aux préoccupations exprimées de manière consensuelle mais vague en GT 1 (parcours de l'apprenti) et GT2 (entreprise et apprentis). En effet, les membres de la concertation ont mis en exergue la nécessité de donner de la visibilité aux jeunes et aux familles sur l'apprentissage ainsi que de simplifier les modalités d'accompagnement tout au long du parcours en partant de plusieurs constats :

- Il existe une multitude d'initiatives en matière d'orientation et d'accompagnement des jeunes par un grand nombre d'acteurs et il convient de ne pas les démobiler ;
- Toutefois, ces initiatives manquent de lisibilité pour les familles et les jeunes tant elles sont éparses, mal coordonnées (pas de mutualisation des systèmes d'information ou des moyens de communication) et de faible ampleur ;
- Au-delà de la pertinence des initiatives concrètes qui peuvent être menées par les uns et les autres, seul un portage politique constant et sur le long terme de l'apprentissage permettra de mettre fin au déficit d'image dont souffre cette modalité de formation.

Par ailleurs, les modèles étrangers qui affichent de bonnes performances en matière d'apprentissage concilient une implication forte des branches et des partenaires sociaux dans la gouvernance et le financement du système avec un rôle des pouvoirs publics pour promouvoir l'apprentissage auprès des jeunes et les accompagner dans leur parcours. En Allemagne, la conclusion récente d'une « alliance pour la formation initiale et continue 2015-2018 » montre que l'apprentissage, aujourd'hui confronté à un certain nombre de défis (perte d'attractivité, inadéquation entre les secteurs qui recrutent et les aspirations des jeunes, disparités régionales, etc.), devient une réelle politique publique ; le niveau central joue un rôle croissant pour l'ingénierie de programmes et d'initiatives, pour la mise en réseau des acteurs et pour le financement des engagements pris par les uns et les autres.

Aussi, l'Agence devra disposer d'un outil structurant visant à favoriser tant l'implication des acteurs en faveur de l'apprentissage que la coordination et la complémentarité de leurs initiatives à travers un dispositif d'appels à projets.

La France bénéficie en effet, avec les projets d'excellence dans l'enseignement supérieur, d'une expérience probante en matière de coordination d'acteurs intervenant auprès des mêmes publics et avec les mêmes objectifs de politique publique. Dans le cadre du programme d'investissements d'avenir (PIA), les projets d'excellence réunissent, selon une logique de territoire, des acteurs contribuant peu ou prou au développement de l'enseignement supérieur et de la recherche ; ils visent un niveau d'intégration élevé capable d'assurer de la visibilité et de l'attractivité à l'échelle nationale.

Encadré : Les projets d'excellence pour le développement de l'apprentissage

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">➤ Quelles caractéristiques doivent porter les projets d'excellence pour le développement de l'apprentissage ?<ul style="list-style-type: none">○ Les projets d'excellence réunissent, selon une logique de territoire, des structures et des acteurs contribuant peu ou prou au développement de l'apprentissage ;○ Ils visent un niveau d'intégration élevé capable d'assurer leur visibilité et leur attractivité à l'échelle nationale ; |
|---|

- Ils se structurent en **partenariat étroit** avec leur environnement économique ;
 - Ils assurent le portage des apprentis afin de les accompagner tout au long de leur apprentissage (difficultés, ruptures, aides diverses, etc.) grâce aux réseaux de partenariats dont ils favorisent la construction.
- Quel rôle doivent jouer les projets d'excellence apprentissage?
- Les projets d'excellence doivent proposer un **potentiel de croissance significative** du nombre de candidats choisissant leur formation par la voie de l'apprentissage ;
 - Ils ouvrent la voie à des **partenariats** et jouent un **rôle moteur** dans la construction de dynamiques favorisant les initiatives d'information, de promotion et d'accueil et d'accompagnement des apprentis, de leurs familles et des entreprises, de meilleure connaissance des métiers et des différentes voies d'accès aux diplômes, de réponse à des besoins en compétences, la fluidité et la mixité des parcours, etc. ;
 - Ils constituent un **levier de modernisation** de notre paysage éducatif entre les lycées professionnels, les CFA publics et privés, les branches professionnelles, les collectivités territoriales et tous les acteurs investis dans l'apprentissage ;
- Quelles sont les spécificités des projets d'excellence apprentissage?
- Un **fort niveau de coopération** et d'intégration entre acteurs dans la gouvernance ;
 - La **co-construction d'outils et de dispositifs** rendant lisibles et fluides les parcours possibles des apprentis ;

1.1 Composition et missions de l'Agence

1.1.1 Composition

L'Agence serait une structure légère et cantonnée à un rôle de tête de réseau. Elle pourrait s'appuyer, au niveau national, sur une quinzaine d'agents et, au niveau territorial, sur un nombre limité de correspondants régionaux installés dans les préfetures (Direccte) et/ou Rectorats. Les coûts de fonctionnement de la structure seraient donc faibles.

1.1.2 Missions

Les missions suivantes seraient confiées à l'Agence :

- Au regard de l'ampleur de la réforme envisagée, accompagner les parties prenantes de l'apprentissage pendant toute la phase transitoire pour permettre sa bonne appropriation ;
- Financer les périodes de pré-apprentissage des jeunes en CFA sans contrat d'apprentissage ou dont le contrat a été rompu ;
- Préparer et financer les appels à projets « 3A » (aide à l'accompagnement à l'apprentissage), et notamment les cahiers des charges (cf. infra) ;
- Réunir les jurys d'examen des projets soumis (cf. infra) ;
- Suivre le déroulement des projets et lancer des évaluations ;
- Animer et coordonner l'action de l'Etat, et plus largement des pouvoirs publics, en matière de communication sur l'apprentissage (le président de l'Agence pourrait promouvoir l'apprentissage dans les médias et sur les territoires) ;
- Rédiger le cahier des charges définissant les critères d'une labellisation qualité des CFA ;

- Animer et faire dialoguer les différentes instances de statistiques et de prospective sur les besoins en compétence par apprentissage (et plus largement par alternance) des entreprises ;
- Evaluer la politique d'apprentissage telle que mise en œuvre par les branches professionnelles et sur les territoires (observation des coûts au contrat, etc.) en tenant compte de la mise en place d'une contribution unique alternance et de ses conséquences ;
- Présenter un rapport annuel public.

2 L'APPEL A PROJETS « AIDES A L'ACCOMPAGNEMENT A L'APPRENTISSAGE » (3A) PERMET D'ETABLIR UN DISPOSITIF DE « PORTAGE » DES DIFFERENTES AIDES S'APPUYANT SUR DES PARTENARIATS ENTRE ACTEURS

2.1 Champ de l'appel à projets

L'appel à projets devra ouvrir la voie à des partenariats entre acteurs répondant notamment aux objectifs suivants :

- Rendre lisible l'orientation vers l'apprentissage ;
- Accompagner le jeune dans la recherche d'un logement et dans sa mobilité ;
- Prévenir les ruptures de contrats d'apprentissage ;
- Aider le jeune dans sa recherche d'un contrat d'apprentissage ;
- Aider les jeunes et les CFA dans la mobilité européenne.

Les porteurs de projet pourront être très variés : Régions et autres collectivités territoriales, lycées professionnels, réseaux de CFA publics et privés, branches professionnelles, rectorats, associations, etc... En tout état de cause, les projets devront viser à la co-construction d'outils et de dispositifs rendant plus lisibles et plus fluides les parcours possibles des apprentis, aussi bien à l'échelle nationale, régionale (bourses à l'apprentissage, campagnes nationales d'information, plateforme d'intermédiation entre offre et demande de contrat d'apprentissage, etc.) qu'à l'échelle locale (plateforme de co-voiturage pour apprentis en milieu rural, par exemple).

Les appels à projet seront préparés par l'Agence. Les projets seront examinés par un jury composé de membres de droit (ministères, Régions, partenaires sociaux, représentants des apprentis, etc...) et de personnalités qualifiées (chercheurs...).

2.2 Financement

Deux pistes sont envisageables :

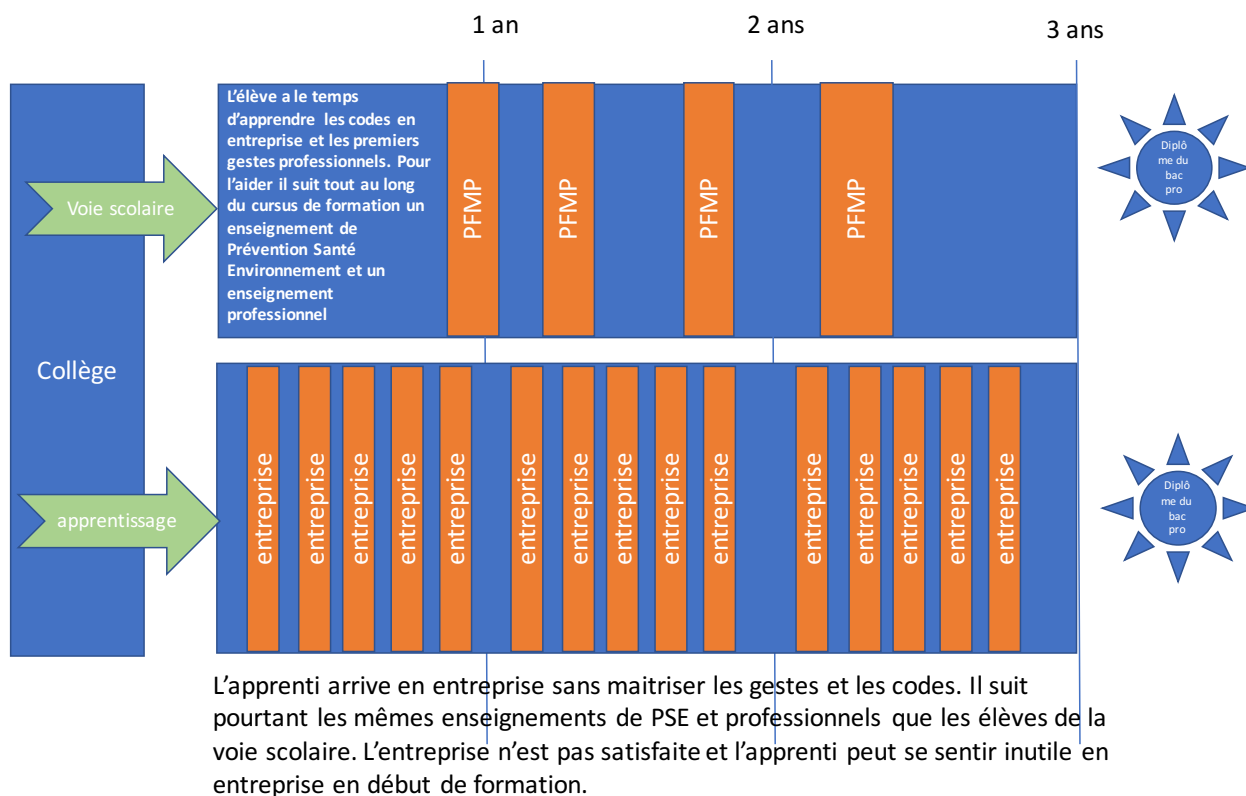
- Le Grand Plan d'Investissement pour son volet compétences ;
- En complément, les fonds du hors quota actuellement prélevés par les OCTA pour mettre en œuvre des actions de promotion de l'apprentissage dans le cadre de conventions-cadre de coopération avec le ministère de l'Éducation nationale (article L6242-1 du code du travail) – 16,4M€ en 2016.

ANNEXE 6 : PROPOSITION D'UN ENSEIGNEMENT DE TRANSITION VERS L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL (ETAP)

1 ELEMENTS DE DIAGNOSTIC

Actuellement, le jeune apprenti arrive en entreprise dès le début de sa formation sans maîtriser la plupart du temps les gestes et codes professionnels. Cette situation n'est satisfaisante ni pour l'entreprise, ni pour l'apprenti et peut conduire à des ruptures précoces de contrat.

Schéma 2 : Exemple d'un cursus de formation préparant au baccalauréat professionnel (situation actuelle)¹⁸



Dans ce contexte, un consensus a émergé dans le cadre de la concertation sur la nécessité de permettre au jeune de commencer sa formation en alternance avec une meilleure maîtrise des gestes et savoir-être en milieu professionnel.

Cette préparation doit se concilier avec le maintien du bac professionnel en 3 ans, à la fois pour des raisons organisationnelles et pour ne pas dévaloriser l'apprentissage comme modalité de formation.

¹⁸ PFMP : période de formation en milieu professionnel

2 PROPOSITIONS

Dans cette perspective, la mission propose de rénover l'enseignement de « prévention santé environnement » (PSE), d'une part, et de décaler l'entrée du jeune en entreprise, en première année, sans réduire la durée globale passée en l'entreprise.

2.1 Rénover l'enseignement de PSE

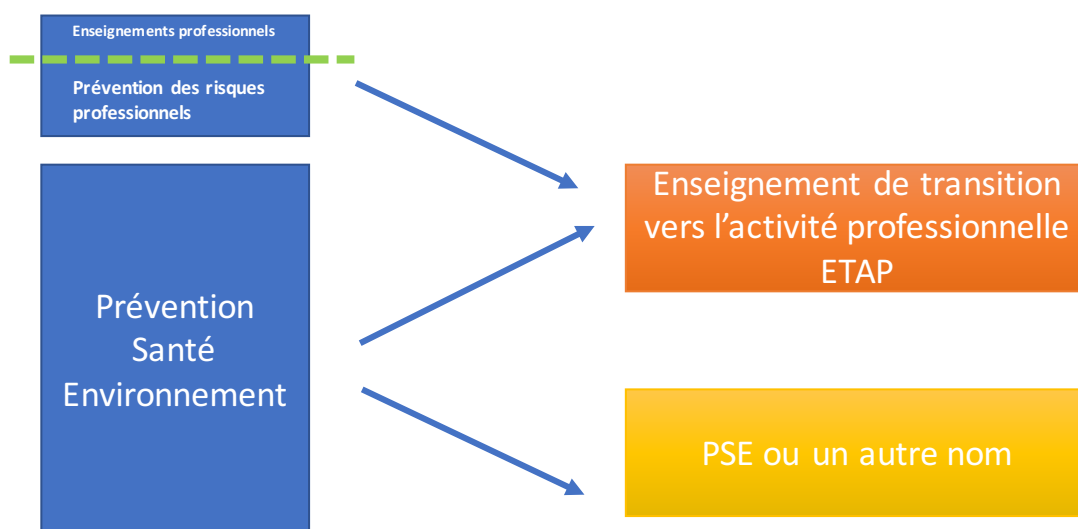
L'enseignement de PSE est dispensé dans toutes les formations préparant au baccalauréat professionnel et au CAP, que ce soit en lycée professionnel ou en CFA, par des enseignants et formateurs. L'enseignement de PSE aborde aussi bien le positionnement de l'individu et sa santé (équilibre de vie, prévention des comportements à risques et conduites addictives, infections sexuellement transmissibles, etc.), de l'individu dans ses actes de consommations (gestion du budget, de ses achats, la protection et la défense du consommateur), de l'individu dans son parcours professionnel (formation professionnelle, recherche d'emploi, validation de l'expérience) et de l'individu dans son environnement professionnel (cadre réglementaire, risque professionnel, protection de l'environnement).

Parallèlement les enseignements professionnels dispensés dans ces formations abordent également selon les secteurs (services ou production) les problématiques de droit du travail, de recherche d'emploi, de prévention des risques professionnels (risques électriques, travail en hauteur...) et environnementaux (attestation d'aptitude à l'utilisation des fluides frigorigènes ...).

Ces différents contenus manquent aujourd'hui de synergie.

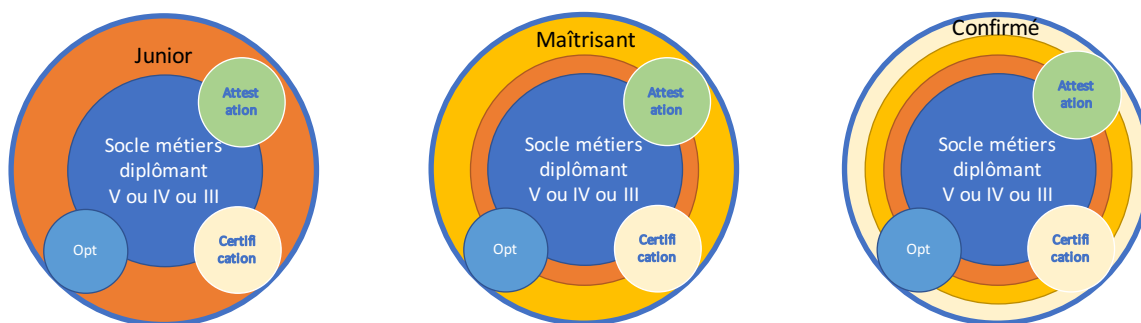
Pour gagner en efficacité et en lisibilité, il est proposé de reconfigurer une partie de ces contenus dans un enseignement de transition vers l'activité professionnelle (ETAP) qui comporterait plusieurs modules : aptitude à travailler en équipe, aptitude à travailler dans le cadre de règles définies, socle numérique, enseignement technologique en langues étrangères, droit du travail, santé/sécurité au travail, principes de l'entrepreneuriat, etc.). Pour ces différents contenus, les formateurs et enseignants existent déjà. Il conviendrait de prévoir qu'une formation spécifique leur soit destinée pour réactualiser leurs connaissances.

Schéma 3 : L'enseignement ETAP



Sur la base d'un diagnostic individualisé en début de formation, ETAP serait adapté au profil de compétences du jeune. L'enseignement se structurerait en trois niveaux de maîtrise (niveau junior, maîtrisant ou confirmé) et pourrait donner lieu à une certification (de type PIX¹⁹ par exemple) ou à une attestation. Il serait disponible quel que soit le niveau de qualification préparé et les contenus enseignés seraient contextualisés dans le cadre du socle des métiers diplômant retenu. Cet enseignement pourrait être également proposé aux jeunes scolarisés dans des classes proposant une découverte professionnelle (classe de troisième dite préparatoire à l'enseignement professionnel ou SEGPA).

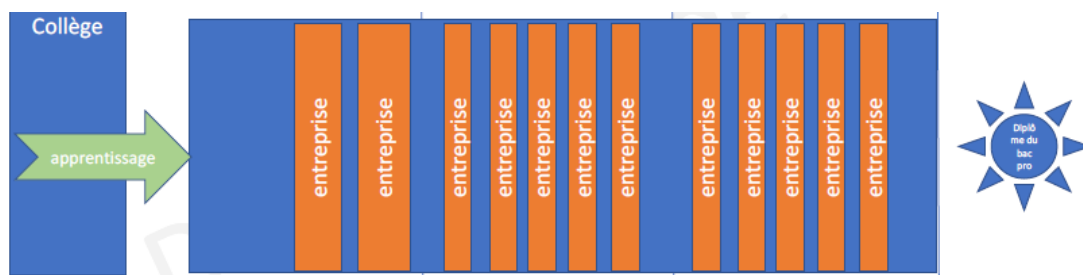
Schéma 4 : Niveaux de maîtrise d'ETAP



2.2 Adapter le rythme de l'alternance en début de parcours

Sur le modèle suisse, il est proposé que le CFA puisse organiser l'alternance suivant un rythme plus adapté à la préparation du jeune à l'entreprise. Le début de formation se déroulerait davantage en CFA, notamment pour suivre l'enseignement ETAP, ce qui permettra à l'apprenti d'acquérir les premiers gestes et codes professionnels. En revanche, le temps de présence annuelle en entreprise ne serait pas diminué. Des journées de travail en entreprise pourraient être organisées en début de formation pour favoriser une intégration progressive du jeune dans son environnement de travail.

Schéma 5 : Exemple d'un cursus de formation préparant au baccalauréat professionnel (proposition)



¹⁹ Le PIX est un projet public de plateforme en ligne d'évaluation et de certification des compétences numériques, en cours de développement.

ANNEXE 7 : PROPOSITION DE RECENTRER LES DIPLOMES PROFESSIONNELS AUTOUR DE FAMILLES DE METIERS

1 LA CONCERTATION A MIS EN EXERGUE LA RIGIDITE ET LE MANQUE DE LISIBILITE DES DIPLOMES PROFESSIONNELS

Le groupe de travail 4 traite de l'offre de formation et de la certification. Dans ce cadre, de nombreux acteurs ont fait valoir l'opportunité de modulariser les référentiels de diplôme pour permettre à la fois de mieux répondre aux aspirations des jeunes, d'être plus réactif face aux besoins exprimés par les entreprises et d'être facilitateur dans la construction du « Parcours avenir » des élèves. La volonté d'une organisation de l'ensemble des référentiels de diplôme par blocs de compétences a été très largement exprimée.

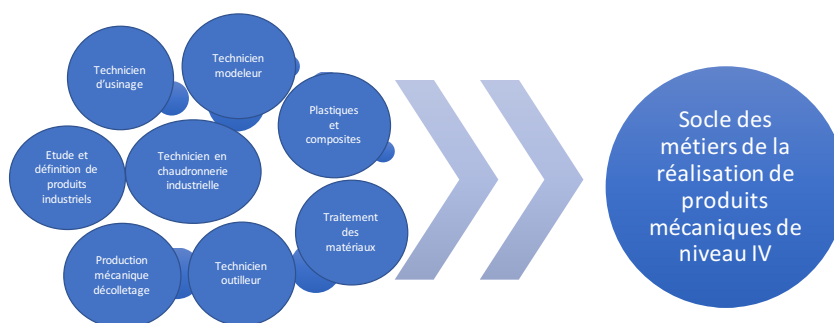
Dans un contexte où les professionnels dénoncent le manque de lisibilité des diplômes professionnels de l'Éducation nationale, les syndicats font valoir que la certification devrait proposer un socle solide pour permettre aux jeunes d'évoluer professionnellement. Dans le même esprit, le patronat a souligné que les métiers évoluent mais ne se transforment pas tous les ans, ce qui permet de se rapprocher au maximum des besoins des entreprises en adaptant les « périphériques » plutôt que le tronc commun.

2 PROPOSITION

2.1 Socles des métiers et éléments de spécialisation

Pour répondre aux besoins exprimés dans la concertation, il est proposé de recentrer les diplômes autour de familles de métiers. **Cette nouvelle organisation, qui impliquerait une réforme en profondeur de l'enseignement professionnel dans son ensemble, conduirait à simplifier l'offre en créant des socles professionnels diplômants par domaines de spécialité** (socle des métiers de la relation et des services, socle des métiers de l'énergie et des systèmes, socle des métiers du design et de la communication, socle des métiers de la réalisation des ouvrages...).

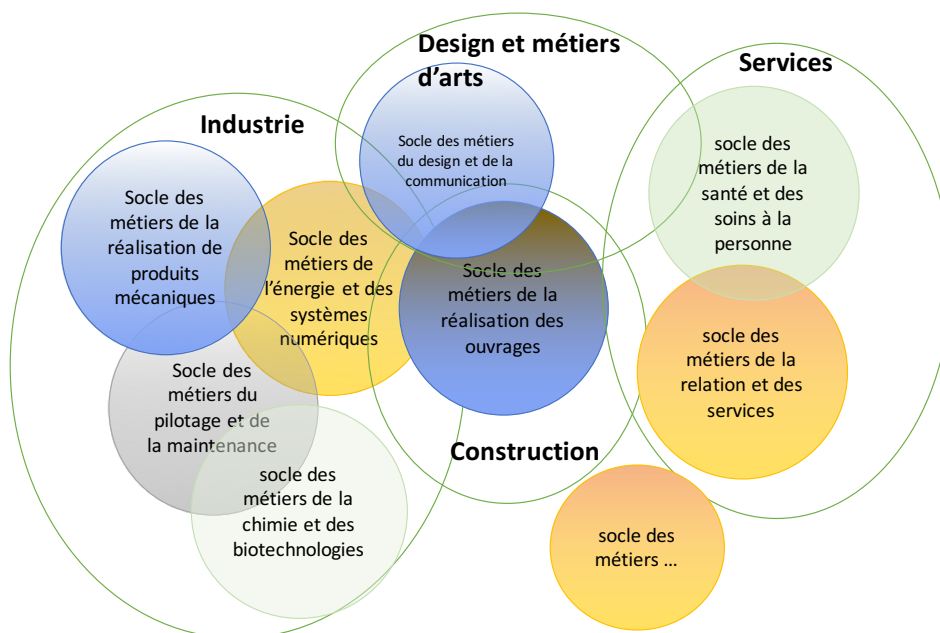
Schéma 6 : Illustration du principe de regroupement pour le socle des métiers de la réalisation de produits mécaniques et le socle des métiers de la relation et des services





Le découpage fin en famille de métiers permet une professionnalisation plus progressive pouvant éventuellement faciliter un changement de champ professionnel à l'issue de la classe de seconde et la construction d'un parcours avenir modulaire. La réduction du nombre de diplômes offre également l'avantage d'une meilleure lisibilité des parcours possibles.

Schéma 7 : Exemples de socles professionnels possibles au niveau IV



La qualité de l'offre sera très dépendante de la taille des familles de métiers car plus celles-ci seront larges, plus le risque de déprofessionnalisation des formations et de retour à une approche plus académique sera grand. Dans le modèle proposé, **l'adaptation à un métier précis se ferait dans l'entreprise et par des éléments de spécialisation** (options, certifications, attestations, mentions complémentaires, certificats de qualification professionnelles, etc...).

A partir des différents socles de métiers relatifs à des domaines de spécialité, il conviendrait d'identifier des **éléments de spécialisation intégrés totalement ou partiellement dans le cursus de formation** diplômant ou à acquérir après le diplôme sur une durée maximale d'une année. Ces éléments de spécialisation n'augmenteraient pas le niveau de qualification.

Enfin, le CQP resterait uniquement accessible en contrat de professionnalisation (ou par équivalence d'un ou plusieurs blocs de compétences d'un diplôme) tant qu'il ne serait pas associé à un niveau de certification.

Schéma 8 : Exemple d'articulation entre socle des métiers et éléments de spécialisation



2.2 Préparer à la création ou à la reprise d'entreprise dans l'enseignement professionnel

L'insertion professionnelle ne se limite plus à l'accès au salariat. L'envie d'entreprendre est en forte progression chez les lycéens professionnels et les étudiants même si les jeunes ne se sentent pas tous égaux devant l'entrepreneuriat²⁰. Les difficultés à trouver un accompagnement, un financement, un environnement structurant restent des freins à l'aboutissement de leur projet.

Dans ce contexte, il est proposé de mettre en place une période de spécialisation post-diplôme permettant la création ou la reprise d'entreprise (CE ou RE dans le schéma 9 ci-dessous). Ces dispositifs d'aide à la reprise d'entreprise ou à la création d'entreprise, accessibles uniquement par apprentissage, permettraient de revaloriser l'enseignement professionnel, d'aider des jeunes à concrétiser leur ambition et de nombreux artisans à trouver des repreneurs. Ils participeraient également à une revalorisation de cette modalité de formation.

Les contenus de formation dispensés en CFA et en entreprise seraient adaptés au profil de l'apprenti de manière à favoriser l'acquisition des compétences de gestion en entreprise ou cœur de métier liées aux services/produits proposés par l'entreprise à créer ou reprendre.

Si le financement au contrat de ces formations peut être envisagé dans le cadre de la reprise d'entreprise (un artisan cherchant repreneur pourrait par exemple signer un contrat avec un jeune dans cette formation), la question est plus délicate pour la création d'entreprise. On peut envisager un financement par les OPCA interprofessionnels (selon des modalités dérogatoires et avec des enveloppes à préciser) ou par un abondement de crédits nationaux.

²⁰ baromètre Opinion Way pour MOOVJEE - CIC – Agence France Entrepreneur 2017

Schéma 9 : Propositions de modules de préparation à la création ou à la reprise d'entreprise dans le schéma envisagé



ANNEXE 8 : PROPOSITION D'UN REFERENTIEL DE CERTIFICATION DU MAITRE D'APPRENTISSAGE

Référentiels d'activités et de compétences du maître d'apprentissage

Activité 1

Accueil et assistance des apprentis

Compétences

C1. Etablir un plan d'accueil de l'apprenti afin qu'il s'intègre dans l'entreprise, le service, le poste, etc.

C2. Organiser des visites afin de familiariser l'apprenti à l'environnement de travail

C3. S'assurer que l'apprenti a identifié les risques santé et sécurité spécifiques à l'activité de l'entreprise et qu'il maîtrise les démarches préventives

Activité 2

Organisation de l'emploi du temps du salarié apprenti en conformité avec les périodes de formation

Compétences

C4. Construire le parcours de l'apprenti et préparer sa mise en œuvre afin que les situations soient formatrices

C5. Analyser les expériences de l'apprenti afin de favoriser l'acquisition progressive de l'autonomie et des compétences nécessaires à l'exercice de l'activité.

C6. Etablir un système d'échanges permanent avec le centre de formation et avec l'apprenti afin d'accompagner celui-ci dans sa progression

C7. Ajuster le parcours en tant que de besoin

Activité 3

Evaluation et valorisation de l'apprenti

Compétences

C8. Planifier les évaluations et les bilans

C9. Evaluer les compétences acquises et celles restant éventuellement à acquérir

C10. Etablir un bilan sur son parcours d'apprentissage en lien avec le CFA(S) et le Lycée Professionnel en cas de parcours mixte

SIGLES UTILISES

3A	Aide à l'accompagnement à l'apprentissage
AFFELNET	Procédure d'affectation des élèves par le NET
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
API	Application programming interface
BTP	Bâtiment et travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAF	Caisse d'allocations familiales
CCF	Contrôle en cours de formation
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CEREQ	Centre d'études et de recherche sur les qualifications
CERFA	Centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs
CFA	Centre de formation d'apprentis
CIO	Centre d'information et d'orientation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNEFOP	Comité national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
CPC	Commission professionnelle consultative
CPF	Compte personnel de formation
CPH	Conseil des prud'hommes
CPI	Conception de produits industriels
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CREFOP	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
DAFPIC	Délégué académique à la formation professionnelle initiale et continue
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DIMA	Dispositif d'initiation aux métiers en alternance
DIRECCTE	Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DRONISEP	Délégation régionale de l'office national d'information sur les enseignements et les professions
DSI	Division des services informatiques
EDPI	Etude et définition de produits industriels
EPLÉ	Etablissement public local d'enseignement
Erasmus Pro	European Action Scheme for the Mobility of University Students - formation professionnelle
ESENER	Ecole supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
ESPE	Ecole supérieure du professorat et de l'éducation
ETAP	Enseignement de transition vers l'activité professionnelle
FEJ	Fonds d'expérimentation pour la jeunesse
FOQUALE	Formation qualification emploi
FPI	Formation professionnelle initiale
MLDS	Mission de lutte contre le décrochage scolaire
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage

ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPACIF	Organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PIA	Programme d'investissements d'avenir
PSAD	Plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs
PSE	Prévention - Santé - Environnement
RAP	Référentiel des activités professionnelles
REC	Réseau emplois compétences
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SAIO	Service académique de l'information et de l'orientation
SPRO	Service public régional de l'orientation