

DEVELOPPER L'APPRENTISSAGE : UNE SOLUTION CONCRETE POUR L'EMPLOI DES JEUNES

Résumé exécutif

Alors que près **d'un quart des jeunes entrés sur le marché du travail est au chômage** (25,9%% en décembre 2015), l'apprentissage est une solution efficace pour insérer les jeunes dans l'emploi et répondre aux besoins en compétences et emplois d'aujourd'hui et de demain des entreprises.

I. INTERESSER DAVANTAGE L'EDUCATION NATIONALE A L'APPRENTISSAGE ET AUX METIERS DE L'INDUSTRIE EN LA RAPPROCHANT DE L'ENTREPRISE.

L'apprentissage et l'industrie ne doivent plus être considérés comme des voies de moindre qualité. Le regain d'attractivité pour l'apprentissage et les métiers de l'industrie passera par le rééquilibrage des filières, notamment la convergence entre apprentissage et enseignement professionnel scolaire.

- **Transformer les lycées professionnels (LP) en centres de formation des apprentis (CFA)** et y instaurer une **co-gouvernance claire** entre l'Education nationale et les entreprises.
- Permettre une orientation pleinement éclairée et désirée vers l'apprentissage et les métiers de l'industrie :
 - ❖ **Perfectionner et compléter les outils dédiés à la découverte professionnelle des jeunes,**
 - ❖ **Intégrer des stages en entreprise dans la formation des enseignants et des personnels d'orientation.**

II. MIEUX ACCOMPAGNER LES JEUNES APPRENTIS TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS SCOLAIRE ET PROFESSIONNEL, AINSI QUE DANS LEUR VIE QUOTIDIENNE.

Cet accompagnement sera clé dans la capacité du système d'apprentissage à attirer, à garder, et à préparer l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Il est donc essentiel d'agir à chaque étape du parcours de formation.

- Avant la signature du contrat, davantage préparer et faciliter l'entrée des jeunes dans l'apprentissage :
 - ❖ **Développer une filière de pré-apprentissage accessible dès 14 ans via la contractualisation d'écoles de production,**
 - ❖ **Obliger les CFA à aider les jeunes à trouver entreprises et contrats ;**
- Pendant la formation, sécuriser le parcours professionnel et matériel des jeunes :
 - ❖ **Valoriser le tutorat** en facilitant la mise en place, par les entreprises, de dispositifs extra-financiers
 - ❖ **Améliorer les conditions de vie matérielles des apprentis.** Concrètement, il s'agit de renforcer les dispositifs performants tels que le permis à 1€/jour, et réviser ceux en peine tels que l'allocation régionale « Transport, Hébergement, Restauration », etc.
- Après la formation, accompagner les jeunes dans leur recherche d'emploi : **favoriser et généraliser les outils de mutualisation des compétences et des apprentis entre les grandes entreprises et les TPE-PME et ETI,** tels que le programme « Engagement Jeunes »

III. SIMPLIFIER, CLARIFIER ET RATIONALISER LA GOUVERNANCE DU SYSTEME POUR ENCOURAGER ET FACILITER L'ENGAGEMENT DES ENTREPRISES EN FAVEUR DE L'APPRENTISSAGE

Il faut rompre avec la complexité du système d'apprentissage (cf. le grand nombre d'intervenants et d'intermédiaires aux responsabilités insuffisamment identifiables, les contraintes juridiques et administratives, etc.) en mettant en place un système plus simple et plus lisible, à la gouvernance structurée autour des besoins des entreprises

- Alléger les contraintes juridiques et administratives pesant sur les entreprises, notamment :
 - ❖ en faisant **porter les procédures administratives par les institutions**, plutôt que par les entreprises,
 - ❖ en **rapprochant les contrats d'apprentissage et de professionnalisation dans la mesure du possible**, par exemple via l'alignement des modalités de rupture du premier sur le second ou encore l'ouverture de l'apprentissage aux plus de 25 ans.
- Mettre en place un système d'apprentissage plus simple et plus lisible, structuré autour des besoins des entreprises et des branches. Il convient d'instaurer des **processus de codécision et de cogestion clairs** :
 - ❖ **entre les entreprises/branches et l'Education nationale** au niveau national et régional quant au contenu des formations,
 - ❖ **entre les entreprises/branches et les Régions** quant à la carte des formations.

IV. MIEUX GERER ET FINANCER LE SYSTEME D'APPRENTISSAGE FRANÇAIS : POUR UN SYSTEME PLUS LIBRE ET INCITATIF POUR LES ENTREPRISES.

Liberté et simplicité seront indispensables pour encourager les entreprises, notamment les plus petites, à ne plus considérer l'apprentissage comme une charge, mais plutôt comme un investissement. Il faudra :

- **Permettre aux entreprises, notamment les plus vertueuses, d'affecter plus librement leur taxe d'apprentissage (TA), notamment pour mieux cibler le financement des CFA.**
Cela passe par l'augmentation de la partie hors-quota, via le transfert de la fraction régionale pour l'apprentissage vers les entreprises, mais aussi par l'amélioration de la capacité de gestion et de ventilation de la taxe d'apprentissage pour les entreprises reconnues vertueuses dans le cadre du bonus-malus alternant.
- **Proposer un cadre réglementaire, législatif et fiscal propice à l'investissement de toutes les entreprises en faveur de l'apprentissage, à tous les niveaux de qualification.**
Parmi les mesures possibles, on peut citer l'extension de la prime à l'apprentissage aux entreprises de plus de 10 salariés, la révision de la limitation du crédit d'impôt apprentissage, la garantie effective du principe de gratuité de l'apprentissage, le regroupement des différentes aides à l'embauche d'apprentis sous la forme d'un forfait unique « alternants », etc.

DEVELOPPER L'APPRENTISSAGE : UNE SOLUTION CONCRETE POUR L'EMPLOI DES JEUNES

Les propositions détaillées du Cercle de l'Industrie

Si le taux de chômage en France est de **10,2%** en décembre 2015, les jeunes sont tout particulièrement touchés avec **plus d'un quart des jeunes de moins de 25 ans au chômage** (25,9% en décembre 2015) – source : Eurostat. Les 110 000 jeunes « décrocheurs » qui sortent chaque année du système scolaire sans diplôme ni qualification, sont encore plus rudement frappés : 50% d'entre eux se retrouvent au chômage trois ans après leur sortie du système de formation (contre 11% pour les diplômés de l'enseignement supérieur) – source : Gouvernement.

Face cet inquiétant chômage des jeunes, **les vertus de l'apprentissage** sont doubles :

- **une insertion efficace dans l'emploi des jeunes**, notamment les moins qualifiés. En février 2014, sept mois après la fin de leur apprentissage, le taux d'emploi chez les jeunes ayant suivi des études de niveau CAP à BTS est de 62% ; 55% des anciens apprentis en situation d'emploi le sont en contrat à durée indéterminée ; plus de 50% travaillent dans l'entreprise où ils ont réalisé leur apprentissage – source : DEPP.
- **une meilleure capacité à satisfaire les besoins des entreprises les plus compétitives en main-d'œuvre**, notamment qualifiée. Alors que les entreprises peinent déjà fortement à recruter, cette vertu sera d'autant plus nécessaire que selon le cabinet McKinsey, à l'horizon 2020, 2 millions d'emplois qualifiés requérant des compétences techniques et technologiques ne seront pas pourvus.

Pourtant, en dépit des mesures de relance, l'apprentissage est en perte de vitesse depuis trois ans : la hausse des entrées dans le dispositif en 2015 (+2,1%) ne parvient pas à compenser **les baisses importantes de 2014 (-3%) et 2013 (-8%)** – source : DARES. Avec 402 900 apprentis recensés fin 2015, **l'objectif présidentiel des 500 000 apprentis à l'horizon 2017** semble difficilement atteignable.

Il s'agira donc pour l'ensemble des acteurs du système d'apprentissage français – les pouvoirs publics en premier lieu – de répondre aux grands enjeux d'aujourd'hui et de demain de l'apprentissage, parmi lesquels :

- **Intéresser davantage l'Education nationale (EN) à l'apprentissage et à l'industrie en la rapprochant des entreprises.** Le regain d'attractivité pour l'apprentissage et les métiers de l'industrie auprès des jeunes, de leurs parents, et du personnel scolaire passera par le rééquilibrage des filières, notamment la convergence entre apprentissage et enseignement professionnel scolaire.
- **Mieux accompagner l'apprenti sur les aspects scolaires, professionnels et matériels tout au long de son parcours.** Cet accompagnement sera clé dans la capacité du système d'apprentissage à attirer, garder, et préparer l'entrée des jeunes dans le marché du travail. La lutte contre le décrochage scolaire, phénomène particulièrement sensible en apprentissage, est et sera un sujet majeur.
- **Simplifier et rationaliser la gouvernance du système d'apprentissage pour encourager et faciliter l'engagement des entreprises.** Il faut rompre avec la complexité du système d'apprentissage en mettant en place un système plus simple et plus lisible, à la gouvernance structurée autour des besoins des entreprises.
- **Mieux gérer le système de financement de l'apprentissage.** Liberté, simplicité, et stabilité seront indispensables pour encourager les entreprises, notamment les plus petites, à ne plus considérer l'apprentissage comme une charge mais plutôt comme un investissement d'avenir pour elles.

La réussite des systèmes d'apprentissage allemand et suisse, où les entreprises sont les acteurs centraux, et où les taux de chômage chez les jeunes sont singulièrement bas (respectivement 7% et 3,7% en décembre 2015) – sources : Eurostat & Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO), interroge assurément sur les lacunes du système français.

Partant de ces constats et de ces enjeux, les entreprises membres du Cercle de l'Industrie sont convaincues que l'ensemble du système d'apprentissage – et par extension du système d'enseignement professionnel – doit être repensé pour efficacement servir l'emploi et le redressement de la compétitivité de l'industrie française. Les entreprises doivent être placées au centre de l'élaboration et du pilotage de ce futur système.

I. **Intéresser davantage l'Education nationale à l'apprentissage et aux métiers de l'industrie en la rapprochant de l'entreprise**

Les industriels peinent à recruter des jeunes, notamment à des niveaux de qualification V et IV, du fait d'un double déficit d'attractivité :

- **celui de l'apprentissage.** Si le nombre d'apprentis dans l'enseignement supérieur est en progression (+2% entre 2013-2014 par rapport à 2012-2013), les effectifs d'apprentis de niveaux V et IV sont en forte baisse (-6% en niveau V, -4,5% en niveau IV) alors qu'ils représentent près de 70% de l'effectif total d'apprentis – source : DEPP.
- **celui de l'industrie.** En 2013, 48% des jeunes de moins de 25 ans se voyaient travailler dans l'industrie contre 72% dans les métiers de services – source IFOP. Cela découle du fait que les métiers de l'industrie sont **victimes d'un système de représentations fortement négatives**, marqué par les idées de pénibilité, d'archaïsme, et de déclasserment, trop régulièrement relayé par les leaders d'opinion.

L'apprentissage aux niveaux V et IV, principalement effectué en centre de formation des apprentis (CFA), souffre de sa **mise en concurrence implicite avec l'enseignement professionnel scolaire** dispensé en lycée professionnel (LP). Celle-ci repose d'une part sur le **fort cloisonnement institutionnel et culturel** existant entre ces deux voies de formation et leurs établissements et personnels respectifs, et d'autre part sur la **relégation implicite de l'apprentissage au rang de voie « par défaut »**, conseillée et ouverte en priorité aux élèves les plus difficiles ou en situation d'échec scolaire.

Cependant, **la perception de l'apprentissage semble lentement mais sûrement s'améliorer** grâce à son développement rapide et important dans les filières et écoles d'excellence de l'enseignement supérieur.

Le Cercle de l'Industrie considère que la revalorisation de l'apprentissage et des métiers de l'industrie auprès des jeunes et de leurs parents, ainsi que du personnel scolaire et d'orientation, requiert **le rapprochement de l'Education nationale et des entreprises**. Celui-ci doit se traduire par **le rééquilibrage et le décroisement, d'une part entre les deux voies professionnelles initiales, et d'autre part, entre les filières générales et technologiques et les filières professionnelles**.

De récentes mesures positives ont été prises par l'Exécutif et mériteraient d'être amplifiées via un changement culturel et institutionnel profond qui implique de :

Proposition 1 : Transformer les lycées professionnels (LP) en centres de formation des apprentis (CFA) en instaurant une co-gouvernance claire entre l'Education nationale et les entreprises.

- **Confier à l'Education nationale la responsabilité de veiller à la qualité de l'enseignement théorique sur l'ensemble des formations préparées en LP et en CFA** (sanctionnées par un diplôme ou un titre) afin de garantir l'employabilité des jeunes à long-terme ;
- **Confier aux entreprises la responsabilité de la dimension professionnelle de ces mêmes formations.**

Ce modèle de gouvernance pourrait être étendu aux filières technologiques préparées dans les lycées généraux et technologiques. Dès lors, il conviendrait de :

- **Permettre aux jeunes de préparer l'ensemble des baccalauréats professionnels intégralement ou partiellement par apprentissage.**
- Afin de mener à bien cette transformation des LP en CFA, il conviendra notamment de :
 - **maintenir le statut des enseignants de l'Education nationale ;**
 - faire de la voie professionnelle scolaire la voie subsidiaire à l'apprentissage ;
 - **rapprocher les administrations centrales** (relevant des Ministères de l'Education nationale et du Travail) ;
 - **encourager l'ouverture de CFA au sein des LP ;**
 - **faciliter et généraliser les jumelages entre les LP et les CFA.**

Proposition 2 : Permettre une orientation pleinement éclairée et désirée vers l'apprentissage et les métiers de l'industrie : accroître la visibilité et la connaissance de l'apprentissage chez les jeunes et le personnel scolaire.

a. Susciter l'envie d'apprentissage en industrie chez les jeunes et leurs parents

- **Intégrer les CFA dans les dispositifs dédiés à la découverte professionnelle des jeunes.**

Les stages obligatoires de 3^{ème} et de 2^{nde} devront pouvoir être réalisés en CFA dès 14 ans. Parallèlement, des lieux de démonstration ou des parcours de découverte des métiers devront être créés avec et dans les CFA.

- **Proposer des outils de sensibilisation, innovants et pédagogiques, adaptés à chaque public, développés de concert par les entreprises et les acteurs publics.**

Ces outils devront valoriser la modernisation de l'industrie, présenter les perspectives réelles et intéressantes d'emplois et de carrières, mettre en avant les expériences réussies d'apprentissage et plus largement d'alternance. Un groupement d'intérêt public (GIP) pourrait être mis en place pour élaborer, développer et proposer ces outils.

- **Rendre obligatoire l'affichage des résultats chiffrés de chaque type de formation en termes de taux de réussite, d'insertion dans l'emploi, etc. dans les logiciels d'affectation des élèves de 3^{ème} (« AFFELNET Post 3^{ème} ») et de Terminale (« Admission Post Bac ») pour une information objective.**

b. Changer le regard du corps enseignant et, plus encore, du personnel d'orientation sur l'apprentissage et les métiers de l'industrie

- **Former les enseignants et les personnels d'orientation aux métiers de l'industrie et à l'environnement économique des entreprises**, en incorporant dans leur formation, de manière systématique, des stages en entreprise aux côtés de référents d'entreprise reconnus, et au sein de CFA. Cela permettra d'accompagner de manière plus objective, car éclairée, les jeunes et leurs parents dans leur choix d'orientation.

Faire découvrir l'entreprise autrement ? L'expérience d'ENGIE

ENGIE modélisera en 2016 sa récente expérimentation du **stage obligatoire de 3^{ème} collectif** comprenant un **parcours découverte dynamique et actif pour les jeunes** dans plusieurs directions du groupe.

Par ailleurs, dans le cadre de son partenariat avec le programme « **Ma caméra chez les pro** », ENGIE reçoit des jeunes qui découvrent tout au long de leur année de 3^{ème} le monde de l'entreprise, comme des reporters, avec pour mission de réaliser un film, ce qui les oblige à une implication active et à l'appréhension de compétences nouvelles.

II. **Mieux accompagner le jeune apprenti tout au long de son parcours scolaire et professionnel, ainsi que dans sa vie quotidienne**

Moins nombreuses dans l'industrie par rapport à d'autres secteurs, **les ruptures de contrat d'apprentissage sont néanmoins fréquentes, plus particulièrement chez les plus jeunes confrontés à diverses difficultés** :

- des lacunes scolaires sérieuses, des freins psychologiques importants (cf. manque de motivation, manque de confiance en soi, etc.) et/ou encore un coût de la vie conséquent (cf. coût du logement et des transports en premier lieu) ;
- Au-delà de ces difficultés personnelles, les ruptures de contrat sont souvent le fait d'un **manque de préparation à la vie en entreprise** (savoir-être, respect des règles, etc.) **et de motivation**, régulièrement souligné par les employeurs. Par ailleurs, **l'inadéquation des contenus de formation** – notamment académique – est souvent un autre facteur de rupture de contrat.

Or, les ruptures de contrat peuvent amener certains jeunes à « décrocher » ; un danger lorsque **le taux d'emploi chute drastiquement pour les non-diplômés** : en février 2014, sept mois après l'obtention du diplôme, celui-ci était en moyenne de 66% pour les apprentis diplômés contre 47% pour les non-diplômés, soit un écart de 20 points – source : DEPP.

Par ailleurs, **la multiplicité des canaux et des acteurs de l'orientation et de l'emploi** d'une part, et **le manque de coordination entre ceux-ci** d'autre part, impactent négativement l'accompagnement des jeunes, notamment à la sortie de leur formation.

Afin de réduire les risques de rupture de contrats et, plus encore, de décrochage, **l'amélioration de l'accompagnement des jeunes, notamment les plus fragiles, tout au long de leur formation en apprentissage, est un enjeu essentiel**. A tous les stades de leur parcours, et à tous les niveaux de qualification, il sera impératif de **mieux coordonner l'ensemble des acteurs impliqués** (entreprises et branches, écoles et universités, service public de l'emploi) pour garantir le succès des préconisations suivantes :

Proposition 3 : Avant la signature du contrat, davantage préparer et faciliter l'entrée des jeunes dans l'apprentissage.

➤ **Développer une filière de pré-apprentissage dès 14 ans via la contractualisation d'écoles de production.**

Cette filière aura pour objectif de préparer les jeunes à l'entrée dans le monde du travail, ainsi qu'à ses codes, rythmes et cadre de relations sociales. Un système de tutorat, en amont du CFA, pourrait également être proposé aux jeunes collégiens dans ce but.

➤ **Faciliter la recherche de l'entreprise et du contrat d'apprentissage pour les jeunes :**

- **Obliger l'ensemble des structures scolaires d'accueil des apprentis à aider les jeunes à trouver une entreprise et un contrat d'apprentissage.** S'inscrivant dans la recherche d'une plus grande égalité des chances entre les jeunes, il s'agit là d'encourager et généraliser les bonnes pratiques existantes déjà appliquées dans un certain nombre de CFA.
- **Structurer le marché de l'apprentissage** autour des besoins en compétences et emplois des entreprises du Top500, et **en rendant obligatoire la centralisation des offres de contrats en apprentissage et de stages conventionnés sur le portail numérique public de l'alternance www.alternance.emploi.gouv.fr**, qu'il s'agit de **développer et valoriser davantage ce portail** auprès des CFA et des jeunes et de leurs parents.

Proposition 4 : Pendant le contrat, sécuriser le parcours scolaire, professionnel, et matériel des jeunes.

- **Valoriser le tutorat en facilitant la mise en place par les entreprises de dispositifs extra-financiers.**

Il conviendra par exemple d'**encourager la mise en réseau des tuteurs** au sein d'une même entreprise ou entre plusieurs entreprises, d'**associer plus systématiquement les tuteurs à la validation du diplôme de l'apprenti**.

Par ailleurs, il faudra **rendre obligatoire le tutorat dans le contrat de professionnalisation**.

- **Améliorer les conditions de vie matérielles des jeunes** (transport et logement en premier lieu) :
 - **Renforcer les dispositifs existants**, puissent-ils être déployés par la puissance publique (ex : le prêt « permis à 1 euro par jour ») ou par les acteurs locaux (ex : la création de foyers par certains CFA) ;
 - **Définir des règles de participation financière des Régions renforcées, davantage contraignantes et plus favorables aux jeunes apprentis**. Par exemple, l'allocation régionale « Transport, Hébergement, Restauration » doit être revalorisée.
 - **Soutenir le développement de nouveaux outils**, tels que l'ouverture aux jeunes apprentis d'un système équivalent au « RSA activité », ou encore l'allocation d'une part des fonds des entreprises sur l'« Action logement » (ex-« 1% logement ») à l'amélioration de l'accès au logement de leurs apprentis, etc.

Proposition 5 : Après la formation en apprentissage, favoriser et généraliser les outils de mutualisation des compétences et des apprentis entre les grandes entreprises et les TPE-PME et ETI afin d'accompagner les jeunes dans leur recherche d'emploi.

Il faut **encourager les initiatives privées, telles que le programme « Engagement jeunes », qui visent à mutualiser les opportunités d'emploi d'entreprises appartenant à une même chaîne de valeur et/ou installées dans un même bassin d'emploi** pour les jeunes alternants (dont apprentis) diplômés.

Si les grandes entreprises industrielles, qui disposent d'expertise et de plus de moyens, accueillent près de 40% des apprentis, les taux de conversion en embauches sont nettement supérieurs dans les TPE-PME et ETI.

« Engagement Jeunes » : le portail interentreprises vers l'emploi des alternants

La plateforme « Engagement Jeunes » a été lancée en 2014 à l'initiative des grandes entreprises membres de l'Afep en partenariat avec Pacte PME. « Engagement Jeunes » a pour objectif de **favoriser l'embauche de jeunes ayant bénéficié d'une formation en alternance dans un grand groupe par d'autres entreprises, notamment des PME**.

Aujourd'hui, « Engagement Jeunes » c'est **41 grands groupes** et **plus de 210 PME et ETI** utilisatrices. C'est également **8 000 comptes de jeunes activés** pour **plus de 35 000 opportunités** (CDI, CDD, stages, alternance).

14 grands groupes industriels membres du Cercle de l'Industrie y prennent part: Air Liquide, Alstom, Areva, EDF, Engie, Groupe PSA, Michelin, Orange, Safran, Saint-Gobain, Sanofi, Solvay, Valeo, et Zodiac Aerospace.

III. **Simplifier, clarifier et rationaliser la gouvernance du système d'apprentissage pour encourager et faciliter l'engagement des entreprises**

A. **Alléger les contraintes juridiques et administratives pesant sur les entreprises et les initiatives privées pour inciter les employeurs à embaucher**

Un trop grand nombre d'intervenants et d'intermédiaires, qui se retrouvent à la fois à l'échelle nationale et à l'échelle régionale: l'Education nationale, le Ministère du Travail, les Régions, les OPCA, les chambres de commerce et de l'industrie, le service public de l'emploi, les partenaires sociaux, les branches professionnelles, les entreprises, etc. Cette multitude d'acteurs, aux agendas et priorités trop souvent divergents, répartis entre les échelles nationale et régionale, crée **un système illisible aux procédures longues et lourdes, et mène à des actions** (élaboration, pilotage, évaluation de la politique d'apprentissage) **peu ou pas coordonnées donc peu efficaces.**

Le Cercle de l'Industrie souhaite que **s'engage un important chantier de simplification du système alliant les pouvoirs publics et les principaux acteurs et usagers de ce même système, à savoir les entreprises et les jeunes.**

Proposition 6 : Simplifier et alléger les contraintes juridiques et administratives pesant sur les entreprises et les initiatives privées pour inciter les employeurs à embaucher.

- **Faire porter les procédures administratives par les institutions**, plutôt que par les entreprises – ce qui est actuellement le cas.
- **Permettre aux entreprises de recruter tout au long de l'année**, en dehors du calendrier scolaire qui ne correspond pas toujours à celui des entreprises.
- **Rapprocher les modalités et contraintes relatives au contrat d'apprentissage de celles relatives au contrat de professionnalisation.**

Cela pourrait, par exemple, passer par l'ouverture de l'apprentissage aux plus de 25 ans, la convergence des grilles de rémunération, l'uniformisation des documents administratifs, l'alignement des modalités de rupture du contrat d'apprentissage sur celles du contrat de professionnalisation, la convergence des procédures de certification des organismes de formation, etc.

- **Poursuivre l'effort d'assouplissement de la législation en matière de sécurité qui, dans l'état actuel, rend difficile l'embauche de jeunes apprentis mineurs.** Cet assouplissement doit être fait avec une vision collective – et non individuelle – des dérogations éventuelles.

B. **Placer les entreprises et les branches professionnelles au cœur du processus d'élaboration, de pilotage et d'évaluation du contenu des formations, au niveau national et régional.**

Alors qu'elle est très éloignée des entreprises, **l'Education nationale occupe un rôle prépondérant** dans la gouvernance de ce système, notamment dans l'élaboration et le suivi de l'offre et des contenus de formation. Inversement, **les entreprises et les branches professionnelles ne disposent que d'un rôle périphérique** dans le pilotage de la politique d'apprentissage, alors qu'elles sont les mieux équipées pour définir les besoins en compétences et métiers d'aujourd'hui et de demain. Cette situation est source d'insatisfaction chez les apprentis et les entreprises.

Le Cercle de l'Industrie juge indispensable la mise en place d'un système d'apprentissage plus simple et plus lisible co-gouverné Education nationale/entreprises concernant le contenu des formations. Il devra se structurer autour des besoins en compétences et emplois des entreprises. Ces points clés, qui font aujourd'hui

défaut, seront gages de l'efficacité du système, comme ils le sont déjà en Allemagne, en Suisse, et dans tous les pays où l'apprentissage joue un rôle majeur dans l'insertion des jeunes dans le marché du travail.

Proposition 7 : Placer les entreprises et les branches professionnelles au cœur du processus de définition, de pilotage et d'évaluation du contenu des formations en apprentissage.

Comme indiqué dans la proposition 1, l'Education nationale veillera à la qualité de l'enseignement théorique sur l'ensemble des formations préparées, et sanctionnées par un diplôme ou un titre, en LP et en CFA.

- **Donner aux entreprises et aux branches professionnelles la capacité de proposer des diplômes et des titres professionnels, validés in fine par l'Education nationale**, pour faciliter et accélérer le développement de l'apprentissage dans des métiers à fort niveau de recrutement interne ou dans leur secteur d'activité.
- **Permettre la préparation de l'ensemble des titres professionnels en apprentissage, à commencer par ceux du Ministère du Travail, pour tous les niveaux de qualification**, en apportant un bloc de compétences académiques minimales, validé par l'Education nationale.

Un marché de la certification pour allier exigence d'adaptabilité et exigence de qualité des formations ?

Une commission nationale, réunissant toutes les principales parties prenantes (les entreprises et les branches professionnelles, les Ministères de l'Education nationale et du Travail), fixerait le cahier des charges national des formations. Cette commission accrédirait des agences de certification – publiques et/ou privées – chargées de d'apprécier et de labelliser les formations proposées en région répondant à toutes les attentes du cahier des charges. Ce système de labellisation et de certification pourrait structurer une réforme en profondeur du système de financement de l'apprentissage.

C. Mettre en place un processus de codécision entre les entreprises et les branches professionnelles d'une part et les Régions d'autre part, pour une meilleure prise en compte des besoins des premières.

En confiant aux Régions la responsabilité de la politique d'apprentissage – elles perçoivent désormais à ce titre 51% de la taxe d'apprentissage –, la loi de mars 2014 a consacré le mouvement de décentralisation de la politique d'apprentissage enclenché depuis plusieurs années. Or, en dépit des efforts significatifs réalisés par les Régions, force est de constater le **développement inégal de l'apprentissage sur l'ensemble du territoire national**, celui-ci variant sensiblement d'une Région à une autre.

Cette situation est **indissociable du mode de gouvernance de l'apprentissage en Région**. Bien qu'elles soient les plus à même d'identifier et d'orienter efficacement les priorités en compétences et emplois de la Région, et qu'elles contribuent à hauteur de 5 milliards d'euros par an à l'apprentissage, **les entreprises et les branches professionnelles ne disposent que d'un rôle périphérique car consultatif** dans les instances régionales, menées par le tandem décisionnaire Région/Education nationale.

Adoptée par les Exécutifs régionaux après concertation des autorités académiques, **la carte des formations professionnelles symbolise les limites du système actuel**. Victime d'une insuffisante coordination au sein et entre les Régions, **elle conduit souvent à émietter et donc fragiliser le financement de l'apprentissage** via la multiplication d'établissements de formation (LP et CFA) et leur mise en concurrence implicite. En résulte **une carte de formation qui peine à répondre de manière optimale aux besoins des entreprises et des branches professionnelles**.

Sans aller à l'encontre du mouvement de décentralisation de la politique d'apprentissage, **le Cercle de l'Industrie propose** de :

Proposition 8 : Mettre en place un processus de codécision et de cogestion de la carte de formation entre les entreprises et les branches professionnelles d'une part, et les Régions d'autre part.

a. Donner de la voix et du pouvoir aux entreprises au sein de la gouvernance régionale...

- **Mettre en place une instance régionale unique et décisionnelle, réunissant les principaux acteurs en charge du pilotage, du financement et du déploiement de la politique d'apprentissage en Région** (Etat, Région, représentants des employeurs et des salariés). Elle pourrait s'appuyer sur les actuels CREFOP et COPAREF.
- **Empêcher l'adoption d'une nouvelle carte régionale de formation sans l'obtention d'un avis conforme de la part des partenaires sociaux.**
- Faire des prochains contrats régionaux d'objectifs (ex : COM, COT, etc.) de véritables outils de dialogue entre les Régions, les acteurs de l'apprentissage et la mise à disposition de moyens indispensables au développement de l'apprentissage.

b. ... Pour dessiner une carte de formation en accord avec leurs besoins en compétences et emplois

- **Faciliter la création de CFA à l'initiative d'entreprises et de branches professionnelles.** Il pourrait être instauré un nouveau mode d'affectation des fonds lié aux contrats signés entre les entreprises et les apprentis issus de ces structures, et non plus lié au financement des structures de formation.
- **Donner aux Académies, en relation étroite avec les entreprises, une plus grande responsabilité et autonomie en matière d'apprentissage.** Les partenariats régionaux Académie/entreprises doivent être facilités et sécurisés dans le temps.
- Lutter contre la multiplication des formations entre les Régions et en leur sein notamment en **facilitant l'accès des jeunes à des CFA situés en dehors de leur Région d'origine** (via un système de compensation financière de la région d'origine à la Région d'accueil, etc.)

La création de CFA à l'initiative d'entreprise : l'exemple de la SNCF

L'ex CFA SNCF, devenu « **CFA Ferroviaire** », qui affiche **un taux de réussite proche de 100%**, accueille près de **400 apprentis** qui bénéficient de **parcours d'apprentissage ouverts sur l'écosystème régional** du secteur ferroviaire – des lycées aux entreprises. Ceci permet au CFA Ferroviaire de se positionner en véritable pôle de compétences ferroviaire en Île-de-France. Par ailleurs, la SNCF a créé des titres professionnels afin de faciliter le développement de l'apprentissage dans des métiers à fort recrutement en interne ou dans le secteur ferroviaire.

IV. Mieux gérer et financer le système d'apprentissage français : pour un système plus libre et incitatif pour les entreprises

Un certain nombre de dispositions ont été prises au détriment des grandes entreprises, affaiblissant en interne la dynamique existante en faveur de l'apprentissage. Peuvent être citées :

- l'instauration du « bonus-malus fiscal alternance » imposé aux entreprises d'au moins 250 salariés qui emploient, ou pas, le seuil de 4% (bientôt 5%) d'alternants,
- la suppression de l'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) sans contrepartie, ou encore la limitation du crédit d'impôt apprentissage.

Le financement des CFA sérieusement à la peine du fait des modalités d'utilisation de la TA désavantageuses.

La restriction imposée aux entreprises de la libre affectation du hors-quota aux établissements de leur choix, couplée à la réduction drastique du même hors-quota (de 32% du produit de la TA en 2014, il passe à 23% en 2015) fragilise fortement le financement des CFA. La création de la fraction régionale, qui représente 51% du produit de la TA, et qui sera affectée au budget global des Régions, précarise d'autant plus le financement des CFA que celui-ci est soumis aux agendas politiques des celles-ci et aux incertitudes que cela implique.

Un système de financement encore très complexe et peu lisible. En dépit des efforts de rationalisation entrepris avec la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, parmi lesquels la réduction du nombre d'organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (TA), le système de financement demeure peu lisible.

A la nécessaire garantie effective du principe de gratuité de l'apprentissage, inscrit dans la loi et salué par les entreprises, le Cercle de l'Industrie propose de :

Proposition 9 : Permettre aux entreprises d'affecter plus librement leur taxe d'apprentissage (TA), notamment pour mieux cibler le financement des CFA.

- **Augmenter la part du hors-quota par rapport à celle du quota en supprimant la fraction régionale pour l'apprentissage et en rendant cette part de la TA aux entreprises.** Celles-ci s'engagent à financer les CFA.
- **Accorder aux entreprises une plus grande capacité de gestion et de ventilation de la TA.** Il faut :
 - revenir sur l'interdiction d'utiliser le hors-quota pour financer les CFA ;
 - permettre aux entreprises vertueuses soumises au « bonus-malus alternant » d'affecter plus librement leur TA. Afin de gagner en simplicité, le bonus dû aux entreprises vertueuses pourrait prendre la forme d'une récupération budgétaire distincte de la TA quand le malus pourrait être l'affectation de la TA par les OCTA après consultation des partenaires sociaux de la branche gestionnaire des fonds de la formation professionnelle continue.

Proposition 10 : Encourager l'investissement de toutes les entreprises en faveur de l'apprentissage, à tous les niveaux de qualification.

- **Etendre aux entreprises de plus de 10 salariés la prime à l'apprentissage,** qui est actuellement réservée exclusivement aux TPE, alors que l'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) qu'elle remplace était, elle, ouverte à toutes les entreprises.
- **Revenir sur la limitation du crédit d'impôt apprentissage.** Centré sur les seuls apprentis préparant un diplôme de niveau V à III (CAP à Bac+2) depuis la loi de finances 2014, elle oppose ces niveaux d'études aux niveaux II et I (Licence et plus) alors qu'ils sont complémentaires au regard des besoins des entreprises.

A terme, il conviendra de **regrouper les différentes aides à l'embauche d'apprentis, et mettre en place un « forfait apprentis » stable et unique** barémisé selon plusieurs critères (ex : volume d'apprentis, type de métiers, âge, diplômé préparé, etc.).