Faculté des Métiers
ESSONNE
Centre de Formation

Manifeste en faveur de l'apprentissage
Evry, le 16 mars 2015

10 propositions pour faire bouger les lignes de l'apprentissage

Tout juste un an après, jour pour jour, l'entrée en vigueur de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, la FDME (Faculté des Métiers de l'Essonne), établissement de référence en matière de formation professionnelle en Ile-de-France avec près de 3 000 apprentis, organisait en son sein un débat entre dirigeants d'entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activités, pour identifier ensemble les pistes concrètes d'actions qui permettraient de faire bouger les lignes de l'apprentissage.

Présidée par Henri LACHMANN, ancien Président du Conseil de Surveillance de Schneider Electric et Vice-Président de l'Institut Montaigne, cette manifestation, organisée par Maryse VASSOUT, Directrice Générale de la FDME, a réuni :

- Claude BEBEAR, Fondateur et Président d'honneur du Groupe Axa et Président de l'Institut Montaigne,
- Philippe BOYER, Dirigeant Pâtisserie « Margautine » à Ballancourt,
- Patrice CAILLARD, Directeur du Site SAFRAN-SNECMA d'Évry – Corbeil,
- Eric LOUESSARD, Dirigeant entreprise « Tôlerie et Mécanique de l'Essonne »,
- Luis MOLINA, Directeur, Direction Emploi et Développement du Groupe EDF,
- Pascal PICAULT, Directeur de Formaposte, Groupe LA POSTE,
- Aline PUJOLS, Dirigeante Esthétique,
- Stéphane ROUSSEL, Membre du Directoire de Vivendi, Ancien Président de SFR,
- Youri SREBOT, Président du Directoire de Srebot Technologies.

Tous croient en l'apprentissage comme source ce compétitivité et comme engagement dans la cité. Ensemble, ils ont mis en lumière les 10 propositions suivantes :

- Orienter et informer les jeunes et leurs familles
- Remettre en place le préapprentissage
- Revoir la rémunération des apprentis
- Faire évoluer les restrictions «travaux dangereux» pour les apprentis mineurs
- Stabiliser les règles de financement de l'apprentissage pour les entreprises
- Allouer à l'apprentissage les fonds consacrés à des dispositifs concurrents et ne débouchant pas sur des formations diplômantes ou certifiantes
- Créer les formations dont les entreprises ont besoin
- Ecouter les entreprises et les fédérations pour l'élaboration des cartes de formation
- Permettre aux CFA de combiner plusieurs statuts
- Booster l'apprentissage dans le secteur public

Max Peuvrier
Président de la FDME

« Nous sommes aujourd'hui dans une réelle situation d'urgence. Les jeunes poursuivent des parcours de formation à l'aveugle avec comme objectif d'obtenir un diplôme sans même savoir quels seront les débouchés réels en termes d'emploi. En parallèle, les entreprises peinent à recruter du personnel compétent et qualifié, notamment dans les métiers de l'artisanat et les métiers techniques de l'industrie - un comble en cette période où le chômage ne cesse d'augmenter. Dans ce contexte, et ce malgré des politiques volontaristes, la qualité du dispositif apprentissage n'est pas reconnue comme telle au sein du système éducatif.

Depuis la construction des cathédrales, l'apprentissage a permis de faire naître des passions et de susciter de véritables vocations. Il est temps de redonner à l'apprentissage la place qu'il mérite en activant rapidement les leviers concrets pour le développer. »

Contact presse : Mélanie JAPAUD – 06.59.47.29.43 – contact@mjconsulting.fr

Faculté des Métiers
ESSONNE
Centre de Formation

Manifeste en faveur de l'apprentissage
Evry, le 16 mars 2015

10 propositions pour faire bouger les lignes de l'apprentissage

1. Orienter et informer les jeunes et leurs familles

Bien que l'apprentissage soit la meilleure voie pour l'insertion professionnelle, chiffres à l'appui, les préjugés à son égard persistent. 9 français sur 10 pensent que l'apprentissage permet de réduire le chômage ; dans le même temps, une autre grande majorité l'assimile - à tort - à « la » solution de la dernière chance pour les mauvais élèves qui amène à des emplois peu rémunérateurs ; un palliatif au décrochage scolaire quand un jeune n'a pas réussi dans la voie « normale ».

Une des préoccupations majeures à court terme doit donc être de mieux communiquer auprès des jeunes mais aussi auprès de l'ensemble des personnes constituant leur environnement familial, notamment les parents, pour faire évoluer les mentalités et redonner à l'apprentissage ses lettres de noblesse.

La FDME souhaite que les formations en apprentissage soient présentes sur le site AFFELNET ce qui n'est pas le cas à ce jour et que le site APB soit adapté à l'apprentissage.

Apprentissage et employabilité les chiffres à retenir :

- 94% des apprentis trouvent un emploi à la fin de leur formation.
- Près de 65% des apprentis trouvent un emploi durable à la fin de leur formation.
- Trois ans après leur sortie de formation, les apprentis augmentent même leur taux d'emploi de 10 points par rapport aux autres dispositifs de formation.

Source : panorama 2014 de l'apprentissage en IDF – Conseil Régional

- Plus de la moitié des jeunes n'ayant jamais été apprentis regrettent ce choix et ce pourcentage monte à 73% chez les jeunes demandeurs d'emploi.

Source : Enquête d'OpinionWay pour Agefa-PME

2. Rétablir le préapprentissage dès 14 ans

Pour que les jeunes aient envie de s'engager dans la voie professionnelle, il est indispensable de les informer sur l'existence même de ces formations professionnelles mais surtout de leur faire découvrir les métiers. Seule cette découverte d'un ou de plusieurs métiers leur permettra d'élaborer un projet de formation et de choisir l'orientation la plus adéquate, et non plus une orientation par défaut.

Pour faire évoluer la vision portée sur l'apprentissage, il est indispensable de faire connaître et de valoriser les atouts de l'apprentissage dès le plus jeune âge en permettant aux jeunes de moins de 15 ans de débuter leur préapprentissage.

La FDME souhaite pouvoir ouvrir des passerelles multi-métiers plusieurs fois tout au long de l'année (notamment en janvier ou en février).

Quel dispositif s'agit-il d'améliorer ?

Le DIMA (Dispositif d'Initiation aux Métiers en Alternance) est une formation en alternance, sous statut scolaire, pour une durée d'1 an maximum partagée entre l'établissement de formation et des stages en milieu professionnel, pour faire découvrir aux élèves un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage, tout en leur permettant de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissance, de compétences et de culture .

Pour entrer en DIMA : aujourd'hui, Il faut avoir atteint l'âge de 15 ans et sortir de 4ième.

Pour devenir apprenti : Il faut avoir atteint l'âge de 15 ans et sortir de 3ième pour pouvoir signer un contrat d'apprentissage (si niveau inférieur à la 3ième, il faut avoir au minimum 16 ans).

Comment concilier le dispositif avec les contraintes imposées?

Contact presse : Mélanie JAPAUD – 06.59.47.29.43 – contact@mjconsulting.fr

10 propositions pour faire bouger les lignes de l'apprentissage

3. Revoir la rémunération des apprentis

Tous les employeurs le savent, la rémunération des apprentis ne dépend pas de leurs compétences, mais de leur âge. Ainsi, un apprenti de 21 ans en première année d'apprentissage percevra une rémunération égale à celle d'un apprenti de moins de 18 ans en troisième année d'apprentissage.

Cet exemple permet de comprendre facilement pourquoi il est indispensable d'adopter un mode de rémunération plus en adéquation avec la contribution des jeunes à l'entreprise par le biais d'un barème plus équitable fonction du niveau de cycle de formation de l'apprenti uniquement.

La FDME souhaite une révision de la grille de salaire des apprentis, fondée sur les niveaux de formation et non sur l'âge.

Aperçu général des rémunérations minimales sur la base d'une durée de travail correspondant à la durée légale (article D6222-26 du Code du travail)

Age	1ère année	2ème année	3ème année
Moins de 18 ans	25% du SMIC	37% du SMIC	53% du SMIC
De 18 à 20 ans	41% du SMIC	49% du SMIC	65% du SMIC
21 ans et plus	53% du SMIC	61% du SMIC	78% du SMIC

4. Faire évoluer les restrictions «travaux dangereux» pour les apprentis mineurs

La quasi-totalité des formations en apprentissage nécessite un recours à la demande de dérogation pour l'utilisation des machines dangereuses ou pour travaux dangereux par les jeunes de moins de 18 ans : bâtiment, boulangerie, électricité, mécanique, …, la liste est longue.

Ces normes n'incitent pas les entreprises à recourir à l'apprentissage. Un assouplissement en la matière a déjà eu lieu et d'autres réformes sont en cours de discussion.

A l'issue de la manifestation du 5 mars 2015, l'une des conclusions pour faire bouger efficacement les lignes de l'apprentissage est de poursuivre cette évolution en faveur de l'assouplissement des restrictions pour les apprentis mineurs, et ce, afin de favoriser leur accès à des secteurs d'activités desquels ils sont totalement absents à ce jour.

La FDME attend avec impatience le décret permettant aux employeurs d'affecter leurs apprentis mineurs à des travaux dangereux sur simple déclaration à l'inspection du travail, sans autorisation préalable

Ce que dit la loi :

Comme tous les mineurs, les apprentis de moins de 18 ans ne doivent pas être exposés à certains travaux dangereux (article L. 6222-30 du code du travail).

Néanmoins, il existe une procédure de dérogation qui, après autorisation de l'inspecteur du travail (art. D. 4153-41 à D. 4153-43 du code du travail), permet au mineur apprenti d'effectuer les travaux nécessaires à son apprentissage. Cette dérogation est délivrée dès lors qu'il a été constaté que toutes les mesures de sécurité nécessaires ont été prises par la structure accueillant l'apprenti.

Les articles D. 4153-21 et suivants et D. 4153-41 et suivants du Code du Travail régissent les conditions selon lesquelles un mineur en contrat d'apprentissage peut être autorisé par dérogation de l'inspection du travail à effectuer des travaux dangereux, normalement interdits aux apprentis de moins de 18 ans.

Contact presse : Mélanie JAPAUD – 06.59.47.29.43 – contact@mjconsulting.fr

10 propositions pour faire bouger les lignes de l'apprentissage

5. Stabiliser les règles de financement de l'apprentissage pour les entreprises

Textes et mesures instables, les réformes se suivent et ne se ressemblent pas. Les unes suppriment les aides en faveur de l'apprentissage, les autres les remettent en place mais partiellement. Au global, les incitations financières pour les entreprises diminuent.

La réforme de la taxe d'apprentissage, en application dès cette année, laisse entrevoir des craintes sur les conséquences de la nouvelle affectation de cette taxe. En effet, des inquiétudes persistent sur la manière dont cette dernière sera utilisée et si elle sera réellement investie en faveur de l'apprentissage puisque les 51% de la taxe seront affectés au budget global des Régions et devraient transiter par un compte d'affectation spéciale appelé « financement et modernisation de l'apprentissage ». Et dans un contexte de baisse des dotations de l'Etat aux collectivités, ces inquiétudes sont d'autant plus fortes.

Pour atteindre les objectifs fixés par le gouvernement et aller vers des objectifs encore plus ambitieux, la FDME souhaite que les règles de financement se stabilisent.

Nouvelle organisation de la collecte de la taxe d'apprentissage

Exit le 0,50 % de la taxe d'apprentissage et le 0,18 % de la contribution au développement de l'apprentissage, place au 0,68 % de la nouvelle taxe d'apprentissage

Nouvelle répartition de la taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage comprend désormais :

- une part régionale de 51 % : le Fonds national pour le développement et la modernisation de l'apprentissage (FNDMA) est remplacé par la Fraction régionale pour l'apprentissage (FRA),
- un quota d'apprentissage de 26 % pour les centres de formations d'apprentis (CFA) et sections d'apprentissage (SA),
- un hors quota (23 %) destiné aux dépenses de formation hors apprentissage.

6. Allouer à l'apprentissage les fonds consacrés à des dispositifs concurrents et ne débouchant pas sur des formations diplômantes ou certifiantes

L'un des points clés soulevés lors de la rencontre du 5 mars était de dire que les investissements à long terme devraient être privilégiés par le gouvernement plutôt que les réponses à court terme.

Pourquoi investir une part plus importante du budget de l'Etat pour l'emploi et le travail dans des contrats aidés quand on pourrait investir tout ou partie de cette part en faveur de l'apprentissage qui n'est pas uniquement un instrument de lutte contre le chômage mais un véritable instrument de formation et de qualification.

L'apprentissage est une solution à court terme mais aussi à long terme car il favorise l'insertion durable des jeunes sur le marché du travail. Il doit être soutenu financièrement à hauteur des ambitions qui ont été fixées par le gouvernement.

La FDME est convaincue que l'obtention d'un diplôme est pour les jeunes un gage de réussite qui leur donne confiance en eux.

Une évolution préoccupante de l'apprentissage en France

- Aujourd'hui, environ 400 000 jeunes sont en formation par l'apprentissage.
- En 2013, 273 100 jeunes sont entrés en contrat d'apprentissage, un nombre en recul de 8,1% par rapport à 2012.
- En 2014, ce nombre recule à nouveau de 3.2%
- Le plan de relance de l'apprentissage est un projet porté par François Rebsamen qui a pour ambition de relancer la mobilisation collective en faveur de l'apprentissage pour former 500 000 apprentis d'ici à 2017.
- En parallèle, les emplois d'avenir ont été lancés en novembre 2013 (environ 150 000 jeunes) suivi un an après par le dispositif de « garanties jeunes » (50 000 jeunes). Ces actions sans obligation de formation qualifiante porteront-elles préjudice à l'apprentissage ?

Contact presse : Mélanie JAPAUD – 06.59.47.29.43 – contact@mjconsulting.fr

10 propositions pour faire bouger les lignes de l'apprentissage

7. Créer les formations dont les entreprises ont besoin (ne pas réserver l'apprentissage aux diplômes de l'Education Nationale)

8. Écouter les entreprises et les fédérations pour l'élaboration des cartes de formation

Cela peut sembler une évidence mais en pratique, les choses sont bien différentes. Aujourd'hui, le monde des entreprises évolue à toute vitesse, de nouveaux métiers apparaissent chaque jour et l'enseignement ne permet plus de former les collaborateurs de demain, ceux dont ont vraiment besoin les chefs d'entreprise.

Les diplômes de l'Education Nationale sont privilégiés au détriment des titres professionnels tels que les certificats de qualification professionnelle (CQP), qui sont eux conçus par des entreprises et leurs branches professionnelles.
Or, contrairement aux diplômes de l'Education Nationale construits sur une logique de savoirs, les titres professionnels sont construits dans une logique transversale et vertueuse de compétences.

La FDME souhaite que les besoins des professionnels sur les compétences attendues soient mieux prises en compte, pour que les jeunes soient formés en adéquation réelle avec les attentes du marché du travail et mettre un terme à l'enjeu de pénurie de compétences auquel les entreprises font face.

Deux paradoxes à résoudre :

- Le taux de chômage en France s'établit à 10,4% de la population active.
- Les moins de 25 ans sont les premières victimes du chômage, avec un taux à 23,7% en métropole fin 2014.

  - *Source : Pôle Emploi, Décembre 2014*

- Près de 500.000 offres d'emploi sont actuellement non pourvues en France.

  - *Source : Pôle Emploi, 2012*

- Près des trois quarts des chefs d'entreprises ont des difficultés à recruter.

  - *Source : Baromètre sur les préoccupations des*
  - *chefs d'entreprises, Axa, Septembre 2014*

- Pour 82% des employeurs, l'apprentissage est un contrat fidélisant et 3 chefs d'entreprise sur 4 jugent que le coût de l'apprentissage est compensé par sa valeur ajoutée.

Source : Étude CCI sur la perception de l'apprentissage par les employeurs, 2011

9. Permettre aux CFA de combiner plusieurs statuts, comme c'est le cas dans les lycées professionnels possédant des sections d'apprentissage

La possibilité d'offrir des parcours de formation mixtes, combinant statut scolaire (1 an) et apprentissage (2 ans) dans les CFA est un réel enjeu. Combiner plusieurs statuts permettrait en effet de pourvoir proposer à des jeunes qui ne trouvent pas de contrat d'apprentissage dès la première année, de poursuivre leur formation sous statut scolaire.

La FDME souhaite plus de souplesse dans la durée des apprentissages.

Dans les faits, il est possible de préparer un diplôme professionnel de deux façons :

- En lycée professionnel, avec le statut d'élève ;
- En CFA, avec le statut d'apprenti et donc de salarié, en alternant cours et travail dans une entreprise.

Contact presse : Mélanie JAPAUD – 06.59.47.29.43 – contact@mjconsulting.fr

10. Booster l'apprentissage dans le secteur public : un secteur insuffisamment exploité

Sur les 426 000 jeunes en formation par l'apprentissage, 0.03% sont recensés dans les trois fonctions publiques (12 700 apprentis).

Même si le gouvernement dans le cadre de son plan de relance de l'apprentissage s'est fixé pour objectif d'atteindre les 10 000 apprentis dans la fonction publique d'ici à 2017, cela reste une ambition faible au regard de l'objectif global à atteindre de 500 000 apprentis d'ici à 2017.

Pour les entreprises invitées, l'Etat doit montrer l'exemple, augmenter au sein de la fonction publique le nombre d'apprentis formés et privilégier la voie de l'apprentissage pour recruter ses propres agents.

La FDME souhaite que le secteur public s'ouvre plus largement à l'apprentissage.

Les chiffres clés de l'apprentissage dans la fonction publique

Répartition des 12 700 apprentis dans la fonction publique :

- 11 000 apprentis dans la fonction publique territoriale,
- 700 apprentis dans la fonction publique d'état,
- 900 apprentis dans la fonction publique hospitalière.

Sur les 5,1 millions d'agents de la fonction publique, leur proportion est une goutte d'eau : 0,25%

Selon le plan de relance de l'apprentissage, 4 000 apprentis devront être recrutés à partir du mois de septembre 2015 dans la fonction publique, 6000 à partir du mois de septembre 2016.

Retour en images de la manifestation du 5 mars 2015 organisée par la FDME

Contact presse : Mélanie JAPAUD – 06.59.47.29.43 – contact@mjconsulting.fr