

Lettre d'information du site [dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr)

Editorial

Après les ordonnances pour le « renforcement du dialogue social », le monde du travail a connu une nouvelle transformation d'importance via la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, adoptée le 5 septembre 2018.

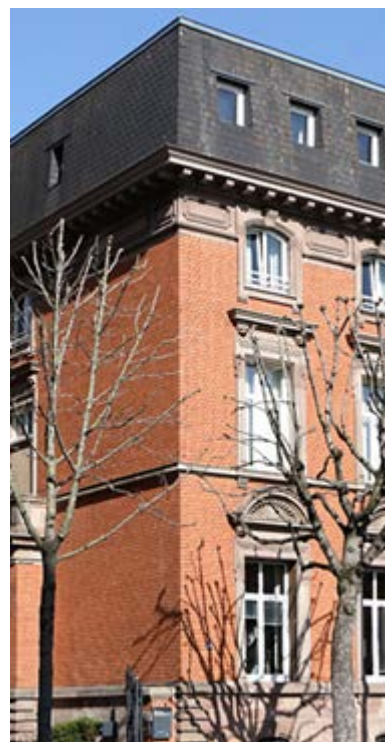
L'ambition de cette loi est de rénover en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage et de réviser les droits, les contributions et les devoirs en matière d'assurance chômage tout en adoptant une nouvelle gouvernance de la politique de l'emploi.

Les transformations induites par cette réforme sont nombreuses et touchent différents acteurs : les travailleurs- à qui le texte entend donner de nouveaux droits pour leur permettre de choisir leur avenir professionnel, les entreprises- appelés à renforcer leurs investissements dans les compétences de leurs salariés ; les partenaires sociaux, l'Etat, les collectivités locales et les administrations pilotes de la politiques de l'emploi.

Dans l'objectif de cerner les transformations induites par cette réforme, l'Institut du Travail, en partenariat avec la DIRECCTE Grand Est, a organisé, dans le cadre des Rencontres du travail édition 2018, le colloque du 11 octobre 2018 qui a réuni près de 300 participants à l'ENA Strasbourg. Le programme de la journée s'articulait autour d'une conférence introductive, dont l'objectif était de dégager l'esprit de la loi, de trois tables-rondes thématiques relatives à la formation professionnelle continue, l'assurance chômage et l'apprentissage et d'une table ronde de conclusion relative au nouveau modèle social qui se dessine. Les présentations et les débats ont été modérés par Eric Béal, journaliste.

Les Rencontres du travail sont envisagées comme un évènement annuel national permettant la réflexion et le débat autour d'une thématique de l'actualité sociale. Ce colloque était le pendant du colloque organisé le 30 novembre 2017, dans le cadre des Rencontres du travail édition 2017 et intitulé « Après les ordonnances, un nouveau dialogue social ? » (comptes-rendus et supports dans les lettres d'information du site [dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr) n°104 de novembre 2017 et n°105 de décembre 2017, disponibles sur le site¹).

¹ <http://www.dialogue-social.fr/fr/lettre-d-information/lettre-d-information.html>



Rédaction

Khalida Benzidoun, Tiphaine Garat, Maria Evdokia Liakopoulou (Institut du travail de Strasbourg). Sous la responsabilité de Michèle Forté, économiste, Institut du travail de Strasbourg.

Contact

Institut du Travail de Strasbourg
39 avenue de la Forêt Noire
67000 STRASBOURG
Tél : 03 68 85 87 00
mél : tiphaine.garat@unistra.fr
<http://www.dialogue-social.fr>

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Grand Est (DIRECCTE Grand Est).

Trois lettres d'informations seront consacrées aux comptes-rendus des tables-rondes thématiques.

Nous vous invitons également à consulter sur le site dialogue-social.fr² le dossier relatif au colloque qui se compose des supports « cadrage » et du lien vers les podcasts des tables rondes diffusés sur Lex Radio³.

Les podcasts sont également disponibles en cliquant sur le lien suivant:

<https://lexradio.fr/search/1-Vers%20une%20libert%C3%A9%20de%20choisir%20son%20avenir%20professionnel?>

Bonne lecture

Tiphaine Garat

Dans ce numéro

P.3 Compte rendu de la table ronde sur l'apprentissage

P.18 Annexe – programme du colloque Les Rencontres du travail - 2018



² <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2803/publication.html>

³ Le contenu du colloque est disponible en format audio.

Compte-rendu du colloque organisé par l'Institut du travail de Strasbourg,
avec le soutien de la DIRECCTE Grand Est,
dans le cadre des Rencontres du travail – édition 2018

**Réforme du marché du travail, acte II :
vers une liberté de choisir son avenir professionnel**

Strasbourg, 11 octobre 2018

Thème 3 : l'apprentissage

Nous vous proposons une synthèse des débats des trois tables rondes thématiques qui se sont tenues lors du colloque Réforme du marché du travail, acte II : vers une liberté de choisir son avenir professionnel, organisés le 11 octobre 2018.

Il ne s'agit pas de reproduire in extenso les différents échanges mais de donner un aperçu des analyses et propos des intervenants au regard de la réforme du travail orchestrée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et des questions qu'elle soulève.

Deux lettres d'information ont déjà été rédigées, la première sur la formation professionnelle continue et la deuxième sur l'assurance chômage.

Cette dernière lettre est consacrée à la thématique de l'apprentissage.

La thématique de l'apprentissage a été abordée de la manière suivante. Tout d'abord, Marie-Hélène Toutin-Trelcat, économiste au Céreq Lille, présente des données de cadrage en deux temps : premièrement en s'intéressant aux points d'évolution du cadre légal et deuxièmement en suggérant un nombre de questions autour des enjeux de la réforme. Ensuite, une table ronde a traité de la question « de l'apprentissage, remède miracle ? », avec la participation de Nadia Lamamra, sociologue et professeure à l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle de Lausanne, Thierry Michels député et rapporteur à la Commission des affaires européennes, Michèle Perrin, secrétaire confédérale de la CFDT et Vanessa Wagner, secrétaire régionale de la Fédération française du bâtiment.

Thème 3 : L'apprentissage

Cadrage : Vers un renforcement de l'insertion professionnelle ?

A. Les principales transformations impulsées par la loi

M-H. Toutin-Trelcat traite des principales transformations induites par la loi sur le contrat d'apprentissage, le statut de l'apprenti, le rôle des entreprises et des centres de formation et les modalités de la gouvernance.

Transformations du contrat d'apprentissage

L'intervenante rappelle les deux objectifs qui sous-tendent la transformation du contrat d'apprentissage, à savoir développer son attractivité et en faciliter le recours. Les nouveautés de la loi pour atteindre ces deux objectifs sont « *l'adaptabilité du contrat et une certaine dose d'individualisation par rapport au profil des jeunes ou à celui des entreprises* ». Concrètement, cela se traduit par :

- ⇒ Une durée modulable du contrat de six mois à trois ans
- ⇒ La possibilité de pouvoir entrer en contrat d'apprentissage tout au long de l'année scolaire
- ⇒ Un aménagement particulier des conditions de travail reformées, notamment pour les mineurs
- ⇒ Des modalités de rupture de contrat revues, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou de l'apprenti (introduction de la démission)
- ⇒ Le développement de la lisibilité du contrat d'apprentissage, notamment à travers l'unification des nombreuses primes aux employeurs dans une seule prime unique
- ⇒ Le recul de l'âge limite d'entrée à 29 ans
- ⇒ Le renforcement de l'attractivité du contrat d'apprentissage par un renouvellement des dispositifs de familiarisation avec l'alternance, la préparation des métiers en troisième au collège ou un accès facilité à la mobilité internationale

« Les nouveautés de la loi pour atteindre ces deux objectifs sont l'adaptabilité du contrat et une certaine dose d'individualisation par rapport au profil des jeunes ou à celui des entreprises » M.-H. Toutin-Trelcat

Pour les entreprises

- ⇒ La réforme met l'accent sur la simplification, à la fois concernant le volet administratif avec un dépôt du contrat au lieu d'un enregistrement, et sur le volet financier (il y aura une collecte unifiée de la taxe apprentissage, centralisée par l'Urssaf).
- ⇒ Une attention est aussi portée au maître d'apprentissage, via la reconnaissance d'un statut et l'adaptation de la professionnalité de ce maître par les branches, au regard des compétences requises pour exercer cette fonction.

Pour les CFA

Selon l'intervenante, les multiples mesures mettent en place «un marché libéralisé et concurrentiel de l'offre de formation en apprentissage». En ce sens, les CFA, qui restent des partenaires pour les entreprises, s'orientent en prestataires de services formation et devront valoriser leurs résultats en termes de qualité de la formation, s'adapter aux conditions financières de coût, mener des actions ad hoc pour assurer la viabilité et la sécurisation des contrats et se soumettre à une certification de qualité pour pouvoir bénéficier des fonds publics.

« Ces multiples mesures mettent en place un marché libéralisé et concurrentiel de l'offre de formation en apprentissage » M.-H.Toutin-Trelcat

La Gouvernance

Pour l'intervenante, « il y a une véritable redistribution des rôles en matière de gouvernance de l'apprentissage ».

Tout d'abord, elle se réfère au positionnement des nouveaux acteurs, c'est à dire France Compétences et les OPCO. France Compétences prend les relais du Copanef, Cnefop et FPSPP. Cette instance, « qui a un rôle prospectif », assure en parallèle la péréquation des fonds de l'alternance auprès des OPCO et des Régions. Elle collecte les informations sur la qualité et la valeur ajoutée des centres de formation et anime des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications. Enfin, elle assure le suivi des CPRDFOP. En ce qui concerne le nouveau rôle des OPCO, « il s'agit de recevoir les dépôts des contrats, d'assurer le

financement des contrats en alternance (*sur le principe un coût = un contrat*), d'apporter un appui technique dans la construction des certifications et d'apporter un service de proximité ».

Ensuite, les deux acteurs traditionnels, c'est à dire les branches professionnelles et les Régions, voient leur rôle profondément revu. L'intervenante remarque que la place des branches professionnelles est fortement renforcée, tant du point de vue de l'élaboration de l'offre de formation (diplôme/qualification), que du point de vue du financement de l'apprentissage (détermination du coût des contrats en alternance, fixation des taux de prise en charge).

Au contraire, le rôle des Régions est fortement réduit et se limite à une mission d'information et une mission de développement via :

- ⇒ le financement des dépenses d'investissement des CFA en forme de subventions
- ⇒ le financement des dépenses de fonctionnement en forme de majoration des prises en charge des OPCO.

En conclusion, M-H. Toutin-Trelcat pointe les objectifs de la réforme. Premièrement, elle vise le développement quantitatif de l'apprentissage, c'est-à-dire une utilisation accrue, par les jeunes et par les entreprises, de cette voie pour monter en compétences. En second, elle vise une transition professionnelle sécurisée pour les jeunes et pour les entreprises, via une employabilité renforcée.

« Il y a une véritable redistribution des rôles en matière de gouvernance de l'apprentissage » M.-H. Toutin-Trelcat

B. Remarques/Questions

Par rapport aux enjeux de la réforme, l'intervenante pose une série de questions qui touchent à l'attractivité du contrat d'apprentissage, à la sécurisation des contrats du point de vue des jeunes et des entreprises et à l'impact de la réforme sur les différentes voies de la formation initiale professionnelle.

Concernant le premier point, l'intervenante se demande si la réforme va finalement pouvoir « *casser le plafond de verre des 450000 apprentis par an constaté depuis longtemps* ». Elle se réfère à des études qui montrent que 2/3 des entreprises qui recrutent un apprenti sont des entreprises habituées à l'alternance et que 1/3 ne font qu'un seul passage à l'apprentissage. « *Cela représente une volatilité*

importante, une déperdition et une non-fidélisation ». L'intervenante s'intéresse ensuite à la possibilité pour la réforme de contrecarrer les tendances pro-cycliques de l'apprentissage qui font que, pendant la période des tensions économiques, le nombre des contrats et le pourcentage de jeunes embauchés à l'issue de la formation se réduisent sensiblement. Enfin, elle se demande si une généralisation de l'apprentissage, avec une généralisation du nombre d'apprentis, maintiendra la plus-value constatée en matière d'employabilité des jeunes.

Concernant la sécurisation du parcours en apprentissage, l'intervenante constate que la question de la qualité de la formation en entreprise est peu abordée dans la loi. Or, *« les études révèlent que cette problématique est un motif non négligeable de rupture des contrats d'apprentissage »*. A ce titre, elle observe que la réforme s'intéresse à la prévention et la remédiation des ruptures de contrat d'apprentissage. Or, *« sur les dernières années, des études constatent un seuil plancher du taux de rupture des contrats, un écart constant entre les taux de rupture selon les secteurs et des motifs de rupture récurrents »*, alors même que des actions ont déjà été menées pour y répondre. Elle s'interroge, ainsi, sur les spécificités ou les mesures de la réforme qui permettront de dépasser ces tensions.

Concernant le déplacement de la formation initiale vers l'apprentissage, l'intervenante remarque que la réforme semble positionner l'apprentissage comme *« la nouvelle voie normale en matière de formation professionnelle initiale »*. Ce déplacement, *« ne saurait rester neutre vis à vis des logiques à l'œuvre en matière de sélection entre filière scolaire et filière apprentissage, mais aussi à l'intérieur de l'apprentissage, entre l'apprentissage de niveau Bac et infra et l'apprentissage de niveau supérieur »*. Entre ces différentes voies de formation, *« on constate des très grandes inégalités d'accès, selon le profil des jeunes, l'origine sociale, l'âge ou le lieu d'habitation et aussi des fortes différences dans les logiques des entreprises »*. Quels seront les effets de la réforme ?

L'intervenante clôt, en rappelant que la réforme propose des dispositifs sous forme d'expérimentation, qui donneront lieu à des évaluations. Selon elle, *« cette intention à comprendre et à mesurer l'impact des dispositifs est tout à fait louable, mais elle devrait concerner l'apprentissage dans son intégralité »*. En donnant son point de vue *« en tant que chercheuse qui appuie son travail sur des échanges, des entretiens auprès des différents acteurs impliqués dans l'apprentissage, mais aussi sur des données quantitatives contenues dans des bases des données, l'intervenante exprime son espoir pour que « les changements apportés au niveau décisionnel et du pilotage de l'apprentissage donneront lieu à la mise*

en place d'une nouvelle architecture de production d'information et de données qui permettra de pouvoir apprécier tous les effets associés à cette réforme ».

B. L'apprentissage, remède miracle ?

E. Béal énumère les deux thématiques autour desquelles se déroulera cette table ronde. La première s'intéresse aux modifications apportées par la loi : vont-elles améliorer l'attractivité de l'apprentissage, à la fois du côté des jeunes et du côté des entreprises ? Les participants à la table ronde se demanderont ensuite si la loi permet un accompagnement, une orientation et un suivi suffisant des jeunes.

A. Les modifications apportées par la loi et leurs incidences

Pour les intervenants, il s'agit d'une réforme qui comporte tant des points d'amélioration, que des points de vigilance. De manière générale, les intervenants partagent l'avis selon laquelle cette réforme présente une opportunité « *de changer un système qui était en panne* » (M. Perrin). C'est ainsi que T. Michels rappelle quelques chiffres : 1,3 million de jeunes français ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en études, et seulement 7% de jeunes sont en apprentissage.

Selon V. Wagner, le point d'amélioration principal est la nouvelle place accordée à l'entreprise. Pendant près de 30 ans, selon l'intervenante, la France menait une politique qui misait sur « *la création de formations, de diplômes, sans pour autant prendre en compte l'avis de ceux qui embauchent, c'est-à-dire les artisans, les TPE, les PME, les industriels* ». Or, « *cette réforme a enfin remis l'entreprise au cœur du système* ». Il s'agit « *de prendre en considération les besoins de l'entreprise afin de pouvoir donner un avenir aux jeunes* ». « *Tant qu'on ne s'intéressera pas aux besoins économiques et sociales de l'entreprise, nous ne pourrons pas offrir des débouchés à nos jeunes* ».

Pour cette intervenante c'est aussi ce système proposé par la réforme « *un jeune, un contrat, une entreprise, un financement* » qui permettra des débouchés. Cela implique que les conseils régionaux, qui assuraient le rôle de plus gros financeurs, soient à présent « *un petit peu moins les financeurs* ». Pour V. Wagner ce nouveau système permettra de réfléchir de manière plus économique à la situation du jeune et

de lui assurer un financement à partir du moment où il s'engage dans l'apprentissage : « *nous allons enfin avoir des jeunes qui auront tout de suite après l'apprentissage un débouché* ». D'autant plus que, selon l'intervenante, « *80 % de jeunes qui font un apprentissage sortent avec un emploi* ».

S'intéressant aussi à la situation de jeunes, M. Perrin estime que la réforme présente une opportunité de valoriser l'alternance auprès de tous les jeunes, ce qui est un objectif depuis longtemps affiché au sein de la CFDT. Plus spécifiquement, il s'agit également d'une opportunité « *d'offrir une deuxième chance aux jeunes qui ne sont pas à l'aise avec la scolarisation* ».

Un aspect particulier de l'apprentissage est exploré par T. Michels et tient à la mobilité des apprentis ayant pour ambition d'avoir des parcours professionnels en dehors de la France. Les différences de statistiques sont très éloquentes : 615000 étudiants français ont pu bénéficier du système Erasmus et faire une partie de leurs études dans un pays européen contre 25000 apprentis qui sont partis à l'étranger et sur des durées très faibles.

La nouvelle loi comporte des avancées sur ce sujet, en prenant en compte les recommandations du Rapport Arthuis qui visait à promouvoir la mobilité européenne pour tous. Ainsi, grâce à un statut d'apprenti mobile, elle vise la simplification de l'exécution du contrat d'apprentissage pour les entreprises, puisque l'apprenti est dépendant de la législation du pays d'accueil. Pour l'intervenant, il s'agit aussi d'aider les CFA qui développeraient ce type d'activités par des financements complémentaires et d'encourager les branches à s'impliquer dans la recherche de partenaires à l'étranger. Selon lui, toutes ces actions doivent mener progressivement « à un statut européen de l'apprenti ».

La mobilité semble donc un aspect intéressant, d'autant plus qu'il y a des pays où l'apprentissage est très valorisé. Ainsi, en Suisse, l'apprentissage constitue une voie de formation professionnelle initiale : « *il y a bien une formation professionnelle supérieure, mais elle ne se fait pas par l'apprentissage. Il est donc possible de faire de l'apprentissage en formation professionnelle initiale jusqu'à grande âge* » (N. Lamamra).

Selon N. Lamamra, il s'agit d'une formation très fréquentée et très valorisée. 70% de jeunes sortis du secondaire vont en formation professionnelle. Dans ces 70%, à peu près 80% choisit le système d'apprentissage en voie duale (en entreprise et en école). L'intervenante nuance quand même ses dires,

en indiquant que « *cela ne concerne pas tous les jeunes* ». Même si la formation professionnelle ne représente pas « *le destin de la seule genèse populaire, comme c'est le cas majoritairement en France* », ça reste plutôt « *la jeuneuse populaire des petites classes moyennes et des petits entrepreneurs* » qui y ont recours.

Pour N. Lamamra, il est difficile de réfléchir en termes de points forts et points faibles du système : « *la grande force en Suisse est de réfléchir en termes de consensus* ». Le cadre actuel de la formation professionnelle est donc le fruit d'un consensus, construit sur à peu près un siècle. Concrètement, il s'agit d'un partenariat public-privé, mis en place avec la première loi sur la formation professionnelle de 1930 et qui perdure depuis. Il s'articule autour de trois acteurs, à savoir la Confédération, c'est-à-dire l'Etat central, les cantons qui mettent en œuvre le cadre législatif et les organisations du monde de travail qui vont établir le contenu des formations.

Tout cela fonctionne avec une large participation du monde de l'économie et un investissement très fort des entreprises sur la production et la mise en disposition de places d'apprentissage. Sur ce point aussi l'intervenante apporte une nuance, en mentionnant que c'est surtout les TPE et les PME qui fournissent l'essentiel des places d'apprentissage. Cela étant, une série de questions se présente sur les dispositifs de formation que ces petites entreprises peuvent mettre en œuvre et sur l'implication des grandes entreprises.

En ce qui concerne l'insertion à l'emploi, l'apprentissage constitue une très bonne perspective d'insertion professionnelle: « *85% de titulaires de CFC trouvent un emploi dans les 3 mois qui suivent la fin de leur formation professionnelle et pas exclusivement dans l'entreprise formatrice* » (N. Lamamra).

S'il est donc difficile de parler de points faibles du système suisse, une problématique se pose néanmoins et concerne l'allongement de ce que les suisses appellent « *la transition une* », c'est-à-dire la transition entre la sortie de l'école obligatoire et le passage à l'apprentissage : « *L'école est obligatoire jusqu'à 15 ans et demi en moyenne, alors que l'entrée en apprentissage est en moyenne à 18 ans* ».

A contrario, tous les intervenants s'accordent sur le fait que le système français présente de nombreux points de vigilance. Tout d'abord, la question des mentalités n'est pas négligeable et préoccupe tant les intervenants que le public. V. Wagner rappelle l'idée qui prévalait depuis longtemps, c'est-à-dire une

réticence des jeunes à suivre un apprentissage « *parce que ceux qui allaient en apprentissage étaient les derniers de la classe* ». De la même manière, T. Michels se réfère à l'image dégradée de l'apprentissage : « *tout le monde a en tête les bulletins scolaires d'orientation de fin de troisième, dans lesquels on marquait "redoublement ou apprentissage"* ».

N. Lamamra critique aussi l'image de l'apprentissage en France contrairement à la Suisse : « *il y a un immense travail culturel afin de repenser l'image de l'apprentissage et de la formation professionnelle* ». Pour l'intervenante, il ne suffit pas de rendre leur place attractive, mais « *il faut vraiment que ça change dans les têtes* ». Tant qu'il y aura l'impression que la voie universitaire est la seule voie pour faire carrière, « *ça sera difficile de motiver les jeunes, quelles que soient les politiques d'entrée en apprentissage* ». En effet, en Suisse, il y a vraiment une idée de « pouvoir faire carrière » en passant par la formation professionnelle.

Un témoignage venant du public conclut dans le même sens. Pour cette participante « *il est plus facile de monter les échelons et d'avoir des responsabilités en Suisse, car l'apprentissage n'est pas jugé comme mode de formation* ». En France, « *on ne veut pas de l'apprentissage, c'est ça la réalité* ». Cette participante constate également une différence financière importante entre le salaire de l'apprenti et celui du cadre à l'embauche, « *un problème qui va se poser aussi pour la France* ». Il s'agit donc de réfléchir sur les solutions possibles.

« Il y a un immense travail culturel afin de repenser l'image de l'apprentissage et de la formation professionnelle » N.Lamamra

Cela étant, le changement de discours qui entoure actuellement la réforme de l'apprentissage semble mener à l'amélioration de son image. « *A partir du moment où le gouvernement affirme que la filière de l'apprentissage peut être une filière d'excellence, les mentalités vont changer, notamment celles des parents d'élèves qui s'intéressent, avant tout, aux débouchés de leurs enfants* » (V. Wagner). Ce point de vue est partagé par T. Michels qui insiste sur « *la nouvelle vision de l'apprentissage, exprimée par le chef de l'Etat, le gouvernement, les députés* ». « *On constate depuis l'année dernière une augmentation de 10% chez les jeunes en CFA* ».

Un autre point de vigilance tient à la difficulté de recrutement des entreprises. T. Michels le constate lors de ses échanges personnels avec des chefs d'entreprise, notamment dans l'artisanat. Ces derniers parlent d'une « *difficulté de recrutement de personnes disposant des compétences nécessaires* ». V. Wagner, parle aussi de la « *difficulté du secteur du bâtiment à recruter* » (premier employeur de la main d'œuvre dite « non qualifiée »). Elle s'étonne qu'en 2018 « *la plupart de chefs d'entreprise ne cherchent plus à trouver des compétences, mais des attitudes* ».

En dernier lieu, la charge administrative est problématique. Pour V. Wagner, la réforme misant sur la simplification administrative, la lisibilité du contrat de l'apprentissage, la stabilité des dispositifs fiscaux et l'attractivité des métiers répond en partie à ces objectifs, puisqu'elle élargit le public des apprentis et ouvre la possibilité pour l'apprenti de terminer son contrat.

Par ailleurs, il y a aussi des éléments dans la loi qui font défaut. C'est ainsi que M. Perrin affirme que la CFDT est contrariée par le silence de la loi sur les aides au logement, la mobilité et l'équipement de travail des apprentis, « *alors que les aides pour les entreprises sont prévues* ».

En outre, certains participants dans le public regrettent que le rôle du maître de l'apprentissage n'apparaisse pas très clairement dans la réforme. Pour V. Wagner, cette absence est liée au fait que des dispositifs sur le maître de l'apprentissage existent déjà via l'obligation d'avoir un certain diplôme pour pouvoir former au niveau équivalent ou infra. Il n'y a donc pas eu besoin de les améliorer. Néanmoins, la réforme aurait pu revaloriser le statut du maître d'apprentissage.

Une démarche est d'ailleurs engagée en Suisse dans ce sens. En effet, l'ambiguïté majeure du système suisse, selon N. Lamamra, est que le rôle du maître d'apprentissage est au cœur du dispositif, alors que ce statut n'est ni reconnu, ni assorti de droits particuliers, ni même, dans la plupart du temps, d'un salaire.

Ce statut est cependant, selon M. Perrin, un élément majeur dans la pédagogie de l'alternance. Elle se réfère, en ce sens, à une disposition dans la loi qui confie aux CFA la possibilité de travailler avec le maître d'apprentissage pour conjuguer les deux lieux de formation et pour suivre le parcours de l'apprenti. Pour l'intervenante, il s'agit d'une chose positive dont la mise en place reste à être observée en pratique.

Si toutes ces problématiques sont partagées par les intervenants, ces derniers s'accordent sur le fait que la loi ne peut pas tout faire ou tout décrire. T. Michels souligne ainsi le rôle important des acteurs, mais

aussi des entreprises qui doivent s'investir aux jeunes apprentis. Il rappelle ainsi l'importance de voir l'apprentissage dans l'ensemble de formations existantes: *« j'imagine bien des chemins dans lesquels on peut commencer par un CAP d'ouvrier en bâtiment, au bout de quelques années revenir et faire une formation, peut-être dans le cadre de VAE, pour devenir technicien et pourquoi pas accéder, après, à un diplôme d'ingénieur »* (T. Michels).

A son tour, V. Wagner affirme que, si la loi en elle-même ne va rien changer concernant l'attractivité des métiers, elle met néanmoins en place des dispositifs qui vont obliger tous les acteurs à se mettre autour de la table et à réfléchir aux leviers mutuels des uns et des autres : *« que ce soit l'Education nationale, le rectorat, les branches professionnelles, le gouvernement ou le futur "France Compétences", tous vont réfléchir ensemble aux solutions concrètes qui peuvent être appliquées sur le territoire »*.

De son côté, M. Perrin rappelle que la CFDT considère que les défis posés par la loi doivent être relevés dans le cadre du dialogue social. Enfin, elle déplore l'absence d'évaluation de ce nouveau système, qui permettrait de trouver des pistes d'amélioration.

B. L'accompagnement des jeunes

L'animateur soulève le deuxième axe de la discussion et s'interroge sur la suffisance de la loi en matière d'accompagnement et de suivi des jeunes. Pour lui, ces éléments semblent particulièrement importants à la fois pour attirer les jeunes et pour leur permettre de réussir.

T. Michels, ainsi, complète ses propos sur la mobilité des apprentis, en s'intéressant au référent mobilité européenne que les CFA auront à mettre en place pour suivre les apprentis mobiles, tout comme ça sera d'ailleurs le cas pour le référent handicapé.

Un suivi à différents niveaux semble aussi s'organiser en Suisse. Tout d'abord, c'est la mission du maître d'apprentissage *« qui doit transmettre le savoir-faire, qui participe à une socialisation professionnelle au sein de l'entreprise, qui signe le contrat d'apprentissage, fait un suivi du point de vue de la formation, des notes à l'école, il a donc une charge administrative qui est plutôt en train de s'alourdir »*. Face à cette lourdeur administrative, l'intervenante informe que des projets de réseaux d'entreprises formatrices se

sont mis en place afin de « se partager » un apprenti entre plusieurs PME. Ensuite, un élément particulier du système de suivi suisse concerne l'existence d'un commissaire professionnel par branche. En cas de problème, cette personne se rend dans toutes les entreprises formatrices pour évaluer la formation des apprentis et constitue un point de référence en cas de litige ou en cas de rupture de contrat d'apprentissage. En dernier lieu, les cantons ont un devoir de surveillance et peuvent accorder ou retirer l'autorisation de former aux entreprises.

Le rôle de l'Education nationale, les liens qu'elle occupe avec les entreprises et les points d'amélioration sont aussi des aspects qui intéressent particulièrement les participants. C'est ainsi que N. Moizard estime que l'Education nationale a pour rôle d'offrir des formations transversales. En ce sens, il conviendrait selon M. Perrin de s'intéresser à la loi, qui, en plus du diplôme professionnel, prévoit des enseignements généraux. Pour elle, ça sera aux branches de choisir ces diplômes. Ces dernières sont aussi intéressées pour l'évolution professionnelle des apprentis et c'est ainsi qu'elles proposent un certain nombre de formations de compétences transverses.

Pour V. Wagner, il y a tout un éventail de dispositifs mis en place au niveau local, pas forcément prévus par la loi, qui témoigne de l'envie de progresser et d'améliorer les liens entre l'Education nationale et les entreprises. Par exemple, il y a des professionnels, sous la qualification d'ambassadeurs de l'apprentissage, qui se rendent dans les établissements pour échanger avec les professeurs sur les avancées mais aussi les points à améliorer. Il y a aussi la création de conseils de perfectionnement mettant autour de la table les CFA, les chefs d'entreprise et les branches professionnelles. De plus, il y a des actions menées par les branches professionnelles dans l'objectif de financer, sur certains diplômes, des postes ou des heures supplémentaires, ainsi que du matériel aux jeunes.

Elle rappelle enfin l'existence du stage de découverte de métiers en troisième au collège qui se fait de plus en plus sur des métiers que les jeunes n'ont pas forcément l'envie d'exercer. Sur ce point, l'intervenante estime qu'un travail doit se faire en termes d'attractivité et d'image des métiers. Pendant longtemps, seules les TPE-PME attiraient les apprentis. Aujourd'hui, de plus en plus d'entreprises de plus de 50 salariés embauchent des apprentis : *« cela veut dire qu'on s'aperçoit tous qu'il y a un intérêt à être immergé très tôt et très vite dans l'entreprise et on s'aperçoit aussi que ce ressenti concerne aussi des jeunes qui ont fait une formation générale » (V. Wagner).*

Ces actions effectuées au plan local sont, selon M. Perrin, intéressantes et rassurantes. Cependant, elles ne répondent pas forcément à la problématique de coordination qui doit être instaurée dans un cadre plus règlementée.

En effet, pour M. Perrin, la question de l'orientation, dont une amélioration est souhaitée par tous les acteurs, semble être « *une occasion manquée dans cette loi* ». Une des préoccupations de la CFDT est que la loi prévoit un dispositif d'accompagnement qui « *n'offre pas toutes les chances d'effectivité* ».

Pour la CFDT, « *s'il n'y a pas d'accompagnement pour les apprentis à tous les niveaux, c'est à dire un accompagnement à l'orientation, un accompagnement à la recherche d'emploi, un accompagnement pédagogique, un accompagnement pour l'accès aux aides etc., on ne sécurisera pas le parcours de l'apprenti* » (M. Perrin). Il est donc nécessaire d'intégrer le processus d'orientation en amont de l'apprentissage et de mettre en place des services d'orientation beaucoup plus performants à partir des parcours, car « *le jeune souvent n'a pas forcément bien choisi son projet* ». En ce sens, l'intervenante se réjouit de la création de la prépa apprentissage, qui est accessible à tous les jeunes et qui pourrait leur permettre de travailler plus amplement sur ce projet.

Au niveau régional, l'intervenante regrette la disparition des cartes de formation, c'est-à-dire la désignation des endroits où sont situées les sections de formation qui permettent aux conseillers d'orienter les jeunes : « *pour nous, il est difficile de voir comment l'apprentissage va fonctionner sans un lieu où on travaille au croisé des besoins des territoires et des branches professionnelles et sans un lieu où on travaille sur l'adaptation de l'offre aux besoins* ».

En réagissant sur à ce point, V. Wagner estime que le système des cartes de formations professionnelles, jusqu'ici élaboré par les conseils régionaux n'était pas effectif car « *il ouvrait des sections à tout va, qui n'arrivaient pas à être remplies et qui ne permettaient aucun débouché aux jeunes* ». Or, pour M. Perrin, « *il ne faut pas confondre le travail d'identification de besoins pour avoir une offre et des contenus de formation plus adaptés, avec un processus d'organisation de la formation en apprentissage* ». Les partenaires sociaux ont exprimé leur accord sur ce point dans l'ANI du 22 février 2018.

L'ouverture au marché des CFA est un aspect qui préoccupe tant les intervenants que le public. M. Perrin l'a déjà remarqué lors de sa première présentation, en indiquant qu'il est difficile de voir comment

l'ouverture au marché pourrait aider les CFA : *« On pose des défis aux partenaires sociaux dans les branches professionnelles et à travers les OPCO pour la réussite de cette réforme »*. A son tour, Nicolas Moizard, Professeur de droit à l'Université de Strasbourg, exprime sa préoccupation pour les territoires, *« car ce qui peut se passer, c'est de voir arriver des CFA très performants qui peuvent mettre à l'écart des CFA existants »*. Finalement, *« c'est une logique de marché qui est applaudie pour l'instant »*.

V. Wagner partage ces préoccupations. Selon elle, les professionnels s'inquiètent que cette logique de marché fasse courir le risque de voir des grosses structures industrielles monter leurs propres centres de formation, *« car elles ont les moyens de le faire »*. Cela pose automatiquement la question du financement des plus petites structures, compte tenu des restrictions budgétaires des régions : *« aujourd'hui, pour être claire, les Régions ont beaucoup moins de budget, et ne vont pouvoir abonder que de manière sporadique et que sur les petites branches et éventuellement sur des petits effectifs »*.

Cependant, pour T. Michels il faut également rappeler que cette logique de marché *« a un lien étroit avec l'exigence de la qualité de la formation »*. Pour lui, il faudra évidemment prévoir des garde-fous, mais ceux-ci *« vont se mettre en place par rapport aux résultats qu'obtiendront les CFA »*.

Pour conclure sur des aspects généraux relatifs à l'avancement de l'apprentissage, une des questions du public se dirige vers la nécessité de savoir combien de places d'apprentissage sont disponibles en pratique actuellement. Un des participants affirme : *« aujourd'hui, on est incapables d'avoir un chiffre sur les besoins de formation en apprentissage. Si demain l'entreprise était capable de dire combien de personnes elle veut prendre, l'apprentissage pourrait progresser »*.

Pour V. Wagner, il ne s'agit pas d'une absence de volonté à embaucher, mais d'une nécessité de rationaliser. Un exemple de ce besoin de rationalisation surgit du contrat d'objectif territorial où *« à un moment donné, il y avait 3000 personnes pour lesquelles on finançait tant millions d'euros, et 5 ans plus tard, il y a le double de financement pour le même nombre de personnes qui entrent en formation »*.

De son côté, J-L. Dayan remarque que, depuis le début, l'intérêt se porte principalement sur l'apprentissage au niveau IV et V. Il serait opportun de s'intéresser à la question de l'apprentissage au niveau supérieur: *« dans les 15 dernières années, les ¾ de la croissance des effectifs des apprentis sont*

« dus au développement de l'apprentissage au niveau supérieur ». Une question subsidiaire pourrait concerner ainsi la place du contrat de professionnalisation dans ce nouveau paysage.

T. Michels rappelle que l'objectif de la loi était de travailler au niveau IV et V « *puisque au niveau supérieur il n'y a pas de difficulté* ». C'est ainsi que V. Wagner se réfère à la possibilité qu'offre la loi pour les niveaux supérieurs de s'insérer dans des formations d'apprentissage raccourcies.

Pour M. Perrin, il y a le risque de voir l'apprentissage supérieur continuer à se développer au détriment des autres niveaux. Aujourd'hui encore, les niveaux IV et V sont majoritaires dans le système et il est clair que les aides accordées vont plutôt aller vers les entreprises qui embauchent des apprentis pour ces niveaux-là. Selon l'intervenante, il s'agit d'une question d'efforts à faire par rapport à ces premiers niveaux, en termes de contenu de formation, de certification et d'innovation pédagogique.

Pour plus d'informations, nous vous invitons également à consulter sur le site [dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr)⁴ le dossier relatif au colloque qui se compose des supports « cadrage » et du lien vers les podcasts des tables rondes diffusés sur Lex Radio⁵.

Les podcasts sont également disponibles en cliquant sur le lien suivant: <https://lexradio.fr/search/1-Vers%20une%20libert%C3%A9%20de%20choisir%20son%20avenir%20professionnel?>

⁴ <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2803/publication.html>

⁵ Le contenu du colloque est disponible en format audio.

Annexe : programme des rencontres du travail 2018 organisée le 11 octobre 2018

30	Accueil
9 h - 9 h 30	Ouverture Danièle Giuganti , directrice, DIRECCTE Grand Est Nicolas Moizard , directeur, Institut du travail de Strasbourg
9 h 30 - 10 h 25	Conférences introductives Regards croisés : L'esprit de la loi, entre continuités et ruptures Carine Chevrier , déléguée générale, DGEFP Jean-Louis Dayan , économiste, professeur, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne Échanges avec la salle
10 h 25 - 10 h 50	Pause-café
10 h 50 - 12 h 10	Thème 1 : La formation professionnelle continue Cadrage : Moins d'inégalités et plus de compétences ? Michèle Forté , économiste, maître de conférences, Institut du travail de Strasbourg Table ronde : Vers de nouvelles pratiques ? Michel Beaugas , secrétaire confédéral, CGT-FO Pascal Caillaud , juriste, chargé de recherches, CNRS, Université de Nantes Jean-Marie Dubois , chargé d'études, Céreq Lionel Joly , directeur d'usine, Carambar & Co Échanges avec la salle
12 h 15 - 13 h 45	Cocktail déjeunatoire
13 h 45 - 15 h 10	Thème 2 : L'assurance chômage Cadrage : Plus d'universalité et plus de protection ? Anne Bucher , économiste, maître de conférences, Institut du travail de Strasbourg Table ronde : Vers une sécurisation accrue des parcours professionnels ? Vincent Destival , directeur général, Unédic Denis Gravouil , membre de la commission exécutive confédérale, CGT Stéphane Mahuteau , économiste, Senior Research Fellow, University of Adelaide Échanges avec la salle
15 h 10 - 16 h 30	Thème 3 : L'apprentissage Cadrage : Vers un renforcement de l'insertion professionnelle ? Marie-Hélène Toutin-Trelcat , économiste, chargée d'études, Céreq Lille Table ronde : L'apprentissage, remède miracle ? Nadia Lamamra , sociologue, professeure, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle de Lausanne Thierry Michels , député, rapporteur de la Commission des affaires européennes Michèle Perrin , secrétaire confédérale, CFDT Vanessa Wagner , secrétaire générale, Fédération française du bâtiment Échanges avec la salle
16 h 30 - 17 h	Pause-café
17 h - 18 h 15	Conclusions Table ronde : Vers un nouveau modèle social ? Michel Beaugas , secrétaire confédéral, CGT-FO Hélène Garner , directrice du département travail, emploi et compétences, France Stratégie Denis Gravouil , membre de la commission exécutive confédérale, CGT Nicolas Moizard , juriste, professeur, Institut du travail de Strasbourg Dominique Toussaint , secrétaire général, URI CFDT Grand Est Échanges avec la salle