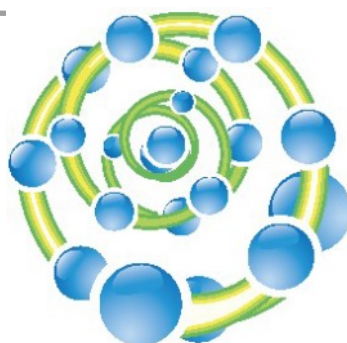


---

# DISPOSITIFS D'APPRENTISSAGE ET APPRENTISSAGES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

France

---



Ce document intitulé « Dispositifs d'apprentissage et apprentissages sur le lieu de travail » a été rédigé en 2014. Il constitue le premier volet d'un ensemble d'articles publiés dans le cadre du réseau ReferNet. Il apporte un complément d'informations sur les systèmes de Formation et d'Enseignement Professionnels (FEP). Il est disponible en ligne sur le site du Cedefop (version anglaise) : <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx> et de ReferNet France (versions anglaise et française) : <http://www.centre-info.fr/refernet/?-publications-de-refernet-france->

ReferNet est un réseau européen composé de réseaux nationaux d'information sur les systèmes nationaux de FEP. ReferNet propose des informations et des études sur le système de FEP aux membres du CEDEFOP ainsi qu'aux acteurs européens de la FEP dans tous les états membres de l'UE y compris la Norvège et l'Islande.

Nous tenons à préciser que, si cet article est construit selon une matrice élaborée par le Cedefop et utilisée par tous les partenaires européens du réseau ReferNet, aucune correction n'a été apportée par le Cedefop lors de la rédaction de cette étude. En conséquence, vous y trouverez probablement des points de vue différents de ceux exprimés par le Cedefop.

Les travaux inhérents à la préparation et à la rédaction de ce document ont été co-financés par l'Union Européenne

**Auteur :** Romain Pigeaud, chargé d'études, direction Juridique et Observatoire, Centre Inffo.

**Coordinateur :** Régis Roussel, responsable de mission Europe- Régions, coordinateur de ReferNet France.

**Documentaliste :** Stéphane Héroult, chargé d'études documentaires, département Documentation, Centre Inffo.

**Secrétariat :** Radija Némili, secrétaire de direction, mission Europe-Régions, Centre Inffo.

© Copyright : Centre Inffo, 2014.

En France, il existe deux principaux dispositifs que l'on peut dire relever de l'apprentissage au sens européen du terme : le "contrat de professionnalisation" et le "contrat d'apprentissage", tous deux signés entre l'employeur et l'employé. Lorsque la formation se déroule à la fois en entreprise et au sein d'un établissement de formation, le terme utilisé est « alternance » qui s'applique également aux deux contrats précités.

## Le contrat d'apprentissage

Le « contrat d'apprentissage » est un contrat de travail dit « particulier » qui existe depuis 1971. Sa durée s'étend de 1 à 3 ans, selon le certificat ou le diplôme préparé ainsi que le niveau initial du salarié.

Son objectif est de permettre aux jeunes âgés de 16 à 25 ans de suivre un cursus scolaire général, à la fois théorique et pratique, afin d'acquérir une qualification professionnelle basée sur un diplôme ou un titre professionnel. Ce contrat alterne donc périodes de cours au sein d'un établissement de formation, très souvent le centre de formation des apprentis (CFA) et de formation pratique dans le cadre de l'emploi occupé en entreprise. Il permet ainsi à l'apprenti d'acquérir et de développer différentes compétences, savoir-faire et savoir-être.

Les lois relatives à l'apprentissage sont inscrites dans la partie VI du Code du Travail sous le titre « formation tout au long de la vie », des livres II et III et notamment : L. 6221-1 à L. 6225-8, L. 6325-1 à L. 6325-24, et D. 6222-1 à R. 6226-10, D. 6325-1 à D. 6325-28.

## Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation existe en France depuis 2004. Auparavant, il existait un contrat quasi similaire dénommé « contrat de qualification ». L'objectif de ce contrat est de faciliter l'accès à l'emploi grâce à l'obtention d'une certification reconnue par l'État et/ou une branche professionnelle. Durant ce contrat, il y a une alternance entre périodes de formation théorique (générale et technologique) et de formation pratique (activités sur le lieu de travail en lien avec la certification visée).

## Apprentissage v/s professionnalisation

Depuis 2005, le gouvernement français a mis en avant l'apprentissage pour remédier au chômage massif des jeunes et notamment des jeunes sans diplôme ayant décroché. Parmi les arguments les plus fréquemment cités en faveur de ce dispositif, on trouve l'idée selon laquelle les jeunes adultes qui ont suivi une formation professionnelle rencontrent plus de succès sur le marché du travail lorsqu'ils sont détenteurs a minima d'un diplôme de niveau III.

Notons enfin que l'on compare ou oppose les systèmes français et allemand de l'apprentissage, avec a priori un système plus solidement ancré en Allemagne. Cependant, s'ils portent la même appellation, ces systèmes comportent de grandes différences et notamment les certifications visées (en Allemagne les certifications accessibles par l'apprentissage sont distinctes de celles acquises en formation initiale).

# Sommaire

---

<b>Introduction</b>	3
<b>A. Définitions, panorama et statistiques</b>	5
A.1 Principales données chiffrées	5
A.2 Niveau minimum d'enseignement et de qualification requis pour l'entrée en apprentissage	5
A.3 Les champs d'activité et les professions que recouvre l'apprentissage	5
A.4 Les dispositifs de financements (les financeurs, les subventions, le salaire minimum)	6
A.5 Orientation/débouchés et résultats (taux de réussite ou de maintien dans l'emploi).	6
<b>B. Caractères spécifiques de ces dispositifs/programmes en France</b>	7
B.1 Les aides aux entreprises, en particulier les PME, pour faciliter le recrutement	7
B.2 Améliorer l'attrait pour l'apprentissage et l'orientation professionnelle	7
B.3 La gouvernance nationale, le cadre réglementaire et l'implication des partenaires sociaux	8
B.4 L'assurance-qualité des apprentissages en milieu de travail et des formations en apprentissage	9
B.5 Les initiatives innovantes ou spécifiques en apprentissage	9
<b>C. Les principales forces et faiblesses de ces dispositifs/programmes en France</b>	11
<b>D. Conclusions</b>	12

# A. DÉFINITIONS, PANORAMA ET STATISTIQUES

## A.1 Principales données chiffrées

Fin 2013, on comptait 385 000 contrats d'apprentissage et 155 000 contrats de professionnalisation, soit un total de 541 000 bénéficiaires (près d'un emploi sur quatre dans cette tranche d'âge). Les entrées dans ces dispositifs ont été moins nombreuses en 2013 qu'en 2012 : 413 000 entrées contre 445 000 l'année précédente. Le nombre d'entrées a diminué pour les contrats de professionnalisation (143 000, soit 8 000 entrées de moins qu'en 2012), et surtout pour les contrats en apprentissage (270 000, soit 24 000 entrées de moins qu'en 2012)<sup>1</sup>.

## A.2 Niveau minimum d'enseignement et de qualification requis pour l'entrée en apprentissage

L'apprentissage permet d'accéder à tous les niveaux de qualification professionnelle, du secondaire et du supérieur grâce à des contrats successifs ou grâce à des passerelles avec les formations sous statut scolaire ou étudiant.

La qualification professionnelle préparée doit être sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le contrat de professionnalisation permet aussi d'accéder à tous les niveaux de qualification.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle :

- soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

L'apprentissage comme le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes de tous niveaux de qualification professionnelle. Certaines formations sont accessibles avec un niveau minimum de formation ; par exemple pour suivre des études supérieures en apprentissage, il faut être bachelier.

Pour l'apprentissage, les jeunes ayant un niveau

d'enseignement baccalauréat ou supérieur représentent 37 % des entrées. La part des entrants ayant au plus le niveau du CAP-BEP se réduit au fil du temps mais représente toujours 63 % en 2011 ; 52.3 % des formations préparées visent un niveau supérieur ou égal au baccalauréat<sup>2</sup>.

Pour le contrat de professionnalisation les jeunes de niveau baccalauréat ou supérieur représentent 75.1 % des entrées, 24.9 % ont un niveau inférieur au baccalauréat<sup>3</sup>. Les jeunes âgés de 16 à 25 ans visent en majorité un diplôme ou titre d'État : 65 %, soit 2 points de moins en deux ans. Cette proportion est beaucoup plus élevée pour les jeunes sortants du système scolaire (80 %). Seuls 35 % des jeunes visent une certification ou qualification professionnelle reconnue par les branches et seulement 25 % de ceux ayant le niveau baccalauréat<sup>4</sup>.

## A.3 Les champs d'activité et les professions que recouvre l'apprentissage

L'apprentissage couvre tous les secteurs. Avec au total 56 % des entrées, le tertiaire est le principal utilisateur de contrats d'apprentissage. Il inclut les secteurs de l'hébergement et de la restauration (12 % des contrats), des activités de soutien aux entreprises (7 % des contrats). Le commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles occupe 19 % des contrats. L'industrie regroupe 21 % des contrats. La construction occupe 20 % des contrats où 89 % des nouveaux apprentis sont accueillis dans des petites entreprises de moins de 50 salariés. La coiffure et soins de beauté occupent 6 % des contrats.

Les petites entreprises de moins de 50 salariés restent les principaux employeurs d'apprentis : elles concentrent 77 % des nouveaux contrats<sup>5</sup>.

Le contrat de professionnalisation couvre aussi tous les secteurs, le secteur tertiaire est aussi le principal utilisateur de contrat avec 79 % des nouvelles embauches. Il en

1. Source : Note de conjoncture de l'Insee du 3 avril 2014 [http://www.insee.fr/fr/indicateurs/analys\\_conj/archives/F1\\_032014.pdf](http://www.insee.fr/fr/indicateurs/analys_conj/archives/F1_032014.pdf)

2. L'apprentissage en 2011 : hausse des entrées, surtout dans les entreprises d'au moins 50 salariés - Darés Analyses, n° 80, novembre 2012, 12 p. <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-080-2.pdf>

3. Darés Analyses, n° 75, décembre 2013, 9 p. <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-075.pdf>

4. Darés Analyses, n° 100, décembre 2012, 12 p. [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-100\\_-\\_Le\\_contrat\\_de\\_professionnalisation\\_l\\_insertion\\_des\\_beneficiaires\\_varie\\_surtout\\_selon\\_le\\_metier\\_prepare\\_.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-100_-_Le_contrat_de_professionnalisation_l_insertion_des_beneficiaires_varie_surtout_selon_le_metier_prepare_.pdf)

5. Voir la note 2

est ainsi dans les deux plus gros secteurs du tertiaire : le commerce, la réparation d'automobiles et de motos (24 % des nouveaux contrats) et dans les activités de soutien aux entreprises (17 % des nouveaux contrats). Le secteur de la construction concentre 6 % des embauches, l'industrie utilise 15 % des nouveaux contrats.<sup>6</sup>

## A.4 Les dispositifs de financements (les financeurs, les subventions, le salaire minimum)

L'apprenti bénéficie d'une rémunération versée par l'employeur. Elle varie notamment en fonction de la durée du contrat. Par exemple, un jeune de 16 ans en première année de contrat bénéficie d'une rémunération égale à 25 % du SMIC. Il s'agit de la rémunération minimum (les apprentis en deuxième année et/ou plus âgés ont une rémunération plus importante). Pour encourager la signature de contrats d'apprentissage, de multiples aides financières ont été mises en place. Les deux principales sont la prime à l'apprentissage, d'un montant minimal de 1 000 euros versée par la Région (anciennement l'indemnité compensatrice forfaitaire), le crédit d'impôt apprentissage, d'un montant de 1 600 euros par an et par apprenti versé par l'État. En plus de ces aides, le contrat d'apprentissage est en tout ou partie exonéré de charges sociales, et il existe des aides spécifiques pour les apprentis handicapés.

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés en contrat de professionnalisation perçoivent pendant leur contrat une rémunération versée par l'employeur calculée en fonction du salaire minimum de croissance et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation initiale. Elle est au minimum de 55 % du SMIC. Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Cette prise en charge se fait sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche. L'employeur bénéficie également d'exonérations de cotisations sociales.

## A.5 Orientation/débouchés et résultats (taux de réussite ou de maintien dans l'emploi).

En février 2013, sept mois après la fin de leurs études professionnelles en CFA, 65 % des apprentis ont un emploi, 30 % sont au chômage et 5 % sont inactifs. Le diplôme demeure toujours déterminant dans l'insertion des jeunes : plus des trois quarts des diplômés d'un BTS travaillent contre un tiers des sortants sans aucun diplôme<sup>7</sup>.

Pour les contrats de professionnalisation, la qualification préparée est validée dans 69 % des cas. Deux tiers des bénéficiaires sont en emploi dès la fin de leur contrat de professionnalisation, dont près des trois quarts chez le même employeur, 24 % sont au chômage, 7 % sont inactifs et 3 % poursuivent une formation<sup>8</sup>.

6. Darés Analyses, n° 75, décembre 2013, 9 p.  
<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-075.pdf>

7. Source : Note d'information - N° 04 - mars 2014 <http://www.education.gouv.fr/cid53598/en-fevrier-2013-65-des-jeunes-ont-un-emploi-sept-mois-apres-la-fin-de-leur-apprentissage.html>

8. Source : Darés Analyses, n° 100, décembre 2012, 12 p. [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-100\\_-\\_Le\\_contrat\\_de\\_professionnalisation\\_l\\_insertion\\_des\\_beneficiaires\\_varie\\_surtout\\_selon\\_le\\_metier\\_prepare\\_.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-100_-_Le_contrat_de_professionnalisation_l_insertion_des_beneficiaires_varie_surtout_selon_le_metier_prepare_.pdf)

## B. CARACTÈRES SPÉCIFIQUES DE CES DISPOSITIFS/ PROGRAMMES EN FRANCE

### B.1 Les aides aux entreprises, en particulier les PME, pour faciliter le recrutement

#### Médiateurs de l'apprentissage

Les chambres consulaires organisent des services d'apprentissage pour contribuer au placement des jeunes en apprentissage et à l'accompagnement des entreprises dans le recrutement de leurs apprentis.

En particulier, un médiateur désigné par les chambres consulaires peut être sollicité pour l'accompagnement de l'entreprise ou de l'apprenti dans la mise en œuvre de la réglementation relative à l'apprentissage.

De plus, il existe 100 développeurs de l'apprentissage portés par les Chambres de commerce et d'industrie ayant pour mission d'aller à la rencontre des entreprises pour les encourager à embaucher un ou plusieurs apprentis.

Ainsi, de 2009 à 2012, les développeurs ont contacté environ 140 000 entreprises, pour 32 000 contrats signés. Leur action est ciblée sur les métiers de premiers niveaux de qualification, sur les entreprises n'employant aucun apprenti et sur les branches où l'apprentissage est peu développé<sup>9</sup>.

#### Services en ligne

Pour faciliter le recrutement d'apprentis et de contrat de professionnalisation le portail de l'alternance<sup>10</sup> du ministère du Travail a été lancé le 14 octobre 2011, il est structuré en 3 espaces : employeurs, candidats et organismes de formation. Plusieurs fonctionnalités liées à des outils d'aide à la décision et à la contractualisation visent la simplification des formalités administratives pour les futurs alternants et leurs entreprises d'accueil.

Des portails existent aussi au niveau régional, pouvant comprendre des offres de contrats, la possibilité pour les jeunes de déposer leur CV, les offres de formation disponibles<sup>11</sup>.

En termes de simplification administrative, il est à souligner que la récente loi relative à l'emploi, la formation et le dialogue social du 5 mars 2014 permet une dématérialisation complète du contrat d'apprentissage qui pourra être conclu sous forme numérique et transmis pour enregistrement à une chambre consulaire.

9. Source : Communiqué de presse du ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 14 février 2013

10. <https://www.alternance.emploi.gouv.fr>

11. Comme exemple, voir le portail de la Région Poitou-Charentes : <http://www.poitou-charentes-alternance.fr/>

### B.2 Améliorer l'attrait pour l'apprentissage et l'orientation professionnelle

De nombreuses initiatives ont été prises pour revaloriser l'image de l'apprentissage. Au niveau national, la loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels du 28 juillet 2011 a mis en place la carte d'étudiant des métiers qui est ouverte aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. Cette carte donne à son titulaire le statut étudiant et permet ainsi d'accéder à un certain nombre de réductions tarifaires (restaurant universitaire, logement social étudiant, tarifs réduits au cinéma, au théâtre et pour les activités sportives).

Aussi peuvent être cités :

- en particulier pour l'orientation, l'organisation de salon des métiers au niveau des Régions (par exemple la région Rhône-Alpes) qui permet aux élèves potentiellement candidats et à leurs familles de découvrir les métiers, comprendre leur évolution et choisir leur parcours de formation<sup>12</sup>,
- le témoignage d'anciens apprentis ou de professionnels au sein des CFA (par exemple l'initiative des partenaires sociaux de la CGPME).

Il existe de nombreuses initiatives locales, parmi lesquelles peut être citée celle du rectorat de Nancy-metz qui permet d'accompagner des jeunes de troisième souhaitant s'orienter vers l'apprentissage par la visite de CFA et d'entreprises, la réalisation d'entretiens avec le jeune sur son projet ainsi qu'une aide à la recherche d'un employeur.

De même, les médias par la valorisation de certains métiers (notamment les métiers de bouche dans des émissions de télévision) ont contribué à améliorer l'image de l'apprentissage.

Pour l'amélioration du statut des apprentis, la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014 a mis en place un renforcement des missions du CFA, dont celles d'accompagnement de l'apprenti. Cela a pour objectif, d'une part, de contribuer à la réussite du projet de l'apprenti, et, d'autre part, contribuer à la baisse du nombre de ruptures en cours de relation contractuelle.

A noter également la nouvelle implication du CFA dans la recherche d'un employeur pour le postulant à l'apprentissage et pour les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi.

12. <http://www.mondial-metiers.com/>

Aussi les CFA participent à l'accompagnement social et au suivi professionnel de leurs apprentis. Il s'agit de prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage. De même, les CFA favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs. Ils encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne.

### B.3 La gouvernance nationale, le cadre réglementaire et l'implication des partenaires sociaux

La gouvernance de la politique de l'apprentissage implique de nombreux acteurs :

- l'État qui fixe le cadre juridique et pédagogique de l'apprentissage, participe à son financement ;
- les autorités académiques dépendantes du ministère de l'éducation nationale qui contrôlent l'apprentissage<sup>13</sup> mais aussi qui gèrent des CFA<sup>14</sup> ;
- les régions qui sont responsables de la politique régionale de l'apprentissage, et participent au financement des contrats d'apprentissage à travers la « prime à l'apprentissage », des CFA à travers des subventions. Surtout, les régions autorisent et contrôlent l'ouverture des CFA puis ensuite contrôlent leur activité ;
- les partenaires sociaux pour la promotion de l'apprentissage, dans les outils de gestion de l'emploi et de la formation dans les branches professionnelles et les entreprises, la détermination des priorités et des financements pour le contrat de professionnalisation. Des branches professionnelles peuvent aussi gérer des CFA.

Les acteurs suivants doivent également être cités pour leur rôle dans l'apprentissage :

- les Opcas pour la professionnalisation : réalisent un contrôle de conformité du contrat, prennent en charge financièrement ce contrat, ainsi que les dépenses tutorales ;
- les entreprises qui recrutent et forment les apprentis, financent leur formation via la taxe d'apprentissage (0,68 % de la masse salariale annuelle brute) ;
- les chambres consulaires qui contribuent notamment au placement des jeunes en apprentissage avec par exemple la mise en place de bourses de l'alternance<sup>15</sup>, à la préparation des contrats d'apprentissage,

13. <http://eduscol.education.fr/cnraa/reseau-apprentissage/saia.php>

14. Pour un exemple d'une autorité d'inspection de l'apprentissage : CFA académique au sein de l'académie de Poitiers : <http://www.ftlv.ac-poitiers.fr/pied-de-page/le-cfa-academie-65996.kjsp?RH=ftlv&RF=1264780498457>

15. Pour un exemple : <http://www.limoges.cci.fr/bourse-de-lalternance.html>

à l'élaboration de documents statistiques sur l'apprentissage ; aussi elles gèrent des CFA ;

- les acteurs de l'orientation, notamment les missions locales qui par exemple développent des ateliers sur la recherche de contrat.

Pour les partenaires sociaux et les Régions, la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014 modifie le processus de collecte et de redistribution de la taxe d'apprentissage. Dorénavant, la taxe d'apprentissage peut être collectée par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) comme le financement de la formation professionnelle continue. Il ne reste qu'un collecteur interconsulaire par Région. Si la taxe d'apprentissage n'a pas fait l'objet d'affectation de la part de l'entreprise, cette affectation est faite par l'OPCA en concertation avec la Région.

Pour les partenaires sociaux, leur rôle est particulièrement important dans le cadre du contrat de professionnalisation. La prise en charge du contrat se fait en fonction de forfait dont le montant est fixé par accord au sein des branches. De même, ces accords peuvent modifier la durée du contrat, la durée des actions de formation, le taux de rémunération. Des accords peuvent aussi être fixés au niveau national. Par exemple l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 avait mis en place un tutorat obligatoire<sup>16</sup>.

En ce qui concerne les partenariats, il existe plusieurs instruments entre les différents acteurs, en particulier les contrats d'objectifs territoriaux et les contrats d'objectifs et de moyen apprentissage (COMA). Le principal objectif fixé aux COMA concerne le nombre d'apprentis qu'il s'agit de porter à 500 000 au niveau national. Les COMA sont élaborés par la Région et sous sa responsabilité et signés avec d'autres acteurs de l'apprentissage, dont l'État, les chambres consulaires, une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

La plupart des contrats ont fixé des objectifs quantitatifs ambitieux. Le développement des COMA s'est appuyé sur un levier financier constitué par des crédits mobilisables par l'État à la signature du COMA avec la Région, selon une logique de cofinancement d'actions nouvelles.

L'État est intervenu en soutien de l'effort des régions en attribuant 1,4 Md € sur la période 2005-2010. La deuxième génération de COMA, portant sur la période 2011-2015, a été conclue en 2011 avec un engagement de l'État portant sur 1,7 milliard d'euros.

La mise en œuvre des COMA a accompagné un développement soutenu de l'apprentissage depuis leur mise en place<sup>17</sup>.

D'autres partenariats peuvent également être cités, par exemple les conventions signées par le conseil national des missions locales avec des branches et des grandes

16. [http://www.emploi.gouv.fr/files/files/Acteurs/CNML/Actu%20une/pdf\\_ANI\\_maintien\\_jeunes\\_emploi\\_2011-07-11.pdf](http://www.emploi.gouv.fr/files/files/Acteurs/CNML/Actu%20une/pdf_ANI_maintien_jeunes_emploi_2011-07-11.pdf)

17. L'ensemble des COMA sont consultables sur le site internet suivant : <http://www.regions-et-formation.fr>



entreprises. Ces conventions visent un objectif de développement des contrats en alternance et permettent aux missions locales d'élargir leur offre en direction des jeunes.

## B.4 L'assurance-qualité des apprentissages en milieu de travail et des formations en apprentissage

L'apprentissage donne accès aux titres et diplôme du RNCP ainsi qu'aux CQP. Il en est de même pour contrat de professionnalisation. Les certificats de qualification professionnelle sont créés par des commissions paritaires nationales de l'emploi qui comme leur nom l'indique sont paritaires.

Cet accès à des certifications enregistrées est un élément important de l'assurance qualité. Pour être enregistrés de droit dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), les diplômes ou titres à finalité professionnelle doivent remplir deux conditions :

- être délivrés au nom de l'État ;
- avoir été créés après avis d'instances consultatives représentatives d'employeurs et de salariés. Si ces deux conditions ne sont pas réunies, les certifications peuvent être enregistrées sur demande, suite à un examen de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) et une décision du ministre en charge de la Formation professionnelle.

La CNCP peut ainsi vérifier que le titre ou le diplôme est bien en adéquation avec les besoins du marché du travail.

De plus, le dossier de demande d'enregistrement doit notamment comporter :

- une description des activités d'un métier, d'une fonction ou d'un emploi existant et identifié, élaboré avec la participation des professionnels concernés ;
- une description, pour tout candidat, des compétences, aptitudes et connaissances associées attestant d'une qualification et nécessaires à l'exercice du métier, de la fonction ou de l'emploi décrit ;
- un état des emplois occupés, et de leur niveau, par au moins trois promotions de titulaires de la certification. L'organisme doit s'engager à mettre en place un dispositif de suivi des titulaires du titre ou du diplôme afin de vérifier la relation entre les emplois occupés et le descriptif d'emploi.

La CNCP est composée de représentants ministériels, et aussi de représentants paritaires et régionaux.

Il convient de rappeler l'importance du rôle du maître d'apprentissage, ou du tuteur pour le contrat de professionnalisation. Tout apprenti est suivi par un maître d'apprentissage qui a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée

et au titre ou diplôme préparé. La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés. Dans ce cas, une équipe tutorale est constituée au sein de laquelle est désigné un maître d'apprentissage référent qui assure la coordination de l'équipe, ainsi que la liaison avec le CFA. Le partage de la fonction tutorale permet à chaque personne de l'équipe tutorale de transmettre des enseignements spécifiques en fonction de son poste de travail.

Certaines conventions collectives ont pris en compte la qualité que représente le maître d'apprentissage. Elles ont pu mettre en place une formation spécifique, l'instauration d'une prime spécifique<sup>18</sup>.

A noter aussi les documents pédagogiques de l'apprentissage et en particulier le document de liaison qui liste, répartit et articule les tâches et responsabilités de formation entre l'entreprise et le CFA. Il permet ainsi à l'enseignant de rattacher son enseignement à l'activité des apprentis, et d'assurer la complémentarité de la formation entre les deux lieux de formation. Spécifique à chaque diplôme, il est généralement établi par semestre. Il fait l'objet d'une validation et d'une élaboration partenariale. Par exemple, si le document est académique, il est élaboré par un groupe de travail composé de professionnels, d'enseignants des CFA concernés, d'inspecteurs de l'éducation nationale et des chambres. Il est validé par le recteur de l'académie, le représentant de l'instance professionnelle régionale concernée et le président de la chambre régionale de commerce et d'industrie ou de la chambre de métiers concernée<sup>19</sup>.

## B.5 Les initiatives innovantes ou spécifiques en apprentissage

Pour le public handicapé, des aides financières ont été mises en place. Ces aides concernent l'apprenti, le centre de formation (CFA) qui l'accueille durant son contrat d'apprentissage, ainsi que l'employeur. Pour le CFA, cette prise en charge peut concerner :

- l'adaptation pédagogique, en fonction du handicap, des supports et des contenus de formation ;
- en cas de nécessité, l'accessibilité des locaux de formation ;
- des formations de formateurs ;

Les chefs d'entreprise qui accueillent des apprentis handicapés peuvent percevoir une prime destinée à compenser les dépenses ou manques à gagner du

18. A titre d'exemple dans le secteur du BTP : [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2009/0013/CCO\\_20090013\\_0013\\_0005.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2009/0013/CCO_20090013_0013_0005.pdf)

19. D'autres documents de liaison CFA/Entreprise sont disponibles en téléchargement sur le site du CNRAA, onglet « Ressources », « Pédagogie de l'alternance », « Positionnement-suivi-évaluation ».

Pour un exemple : [http://eduscol.education.fr/cnraa/images/telecharg/Doc\\_de\\_liaison-BAC\\_PRO\\_Commerce.pdf](http://eduscol.education.fr/cnraa/images/telecharg/Doc_de_liaison-BAC_PRO_Commerce.pdf)

fait de la mise en place de la formation du travailleur handicapé ; ainsi qu'une aide pour la formation des tuteurs.

De même, les entreprises qui concluent des contrats de professionnalisation avec des personnes handicapées peuvent recevoir des aides financières. Le travailleur handicapé, bénéficiaire du contrat, peut également percevoir des subventions.

Pour les employeurs privés, l'ensemble de ces aides sont versés par l'Agefiph<sup>20</sup>.

Le contrat de professionnalisation permet aux partenaires sociaux, par accord de branche, d'adapter le contrat au profit d'un public cible particulier. A titre d'exemple, la durée de la formation peut être augmentée pour les bénéficiaires de minima sociaux, ou pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire<sup>21</sup>.

20. [www.agefiph.fr/](http://www.agefiph.fr/)

21. Par exemple, un tel accord a été pris dans le secteur de la propreté : [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2010/0051/CCO\\_20100051\\_0051\\_0020.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2010/0051/CCO_20100051_0051_0020.pdf)

## C. LES PRINCIPALES FORCES ET FAIBLESSES DE CES DISPOSITIFS/PROGRAMMES EN FRANCE

---

Les points faibles de l'apprentissage en France sont nombreux et multiples. Ils appartiennent d'abord au déficit d'image dans la représentation des familles, des jeunes, parfois même des acteurs de l'éducation. Il existe aussi une méconnaissance de cette voie de formation, une méfiance réciproque entre jeunes et employeurs.

Malgré les multiples politiques de valorisation de cette formation, l'apprentissage n'a pas réussi à construire une image de formation de qualité, son orientation se réalise souvent par défaut. A titre de comparaison, la voie générale garde l'image d'une orientation de « voie normale », l'apprentissage d'une voie cantonnée aux « métiers manuels », d'une alternative à l'échec scolaire.

Dans le secteur public les contrats d'apprentissage représentent un faible effectif, cela est dû à de

nombreux facteurs : le plafond d'emploi dans la fonction publique, les conditions de qualification des maîtres d'apprentissage, le coût à la charge de l'employeur, le manque de connaissance de l'emploi public, la concurrence avec d'autres dispositifs d'emploi aidés.

Toutefois, l'apprentissage apparaît aussi comme un moyen de répondre aux besoins de compétences et de qualifications des entreprises. Pour l'enseignement supérieur, en particulier universitaire, il permet un rapprochement avec le monde de l'entreprise. Pour les apprentis, il est l'assurance d'un accès plus rapide à l'emploi, un moyen de financer leurs études et un accélérateur d'entrée dans le monde du travail. Pour les publics en échec scolaire, il offre une voie de qualification largement ouverte sur l'emploi.

## D. CONCLUSIONS

---

L'apprentissage existe depuis le 19<sup>e</sup> siècle et a longtemps constitué une vraie voie d'accès à la qualification parallèlement à la voie scolaire traditionnelle. Mais son image a souffert quand la course aux hautes qualifications, et tout particulièrement dans l'enseignement supérieur, a débuté dans la seconde moitié du 20<sup>e</sup> siècle.

A l'heure actuelle, il semblerait que cette tendance n'ait pas été inversée, mais que le but recherché serait de donner à la formation en apprentissage et à

l'apprentissage en milieu de travail une aura identique à celle de la filière d'enseignement scolaire.

C'est pourquoi, non seulement l'actuel Ministre du travail, M. Rebsamen, a relancé l'apprentissage en milieu de travail en y incluant l'apprentissage, mais aussi le Président de la République, François Hollande qui a récemment proposé de donner accès aux contrats en apprentissage à tous les demandeurs d'emploi.