



Secrétariat général du CRIES
Insee DR d'Île-de-France
1, rue Stephenson - 78180 Montigny-le-Bretonneux
S. DRUELLE - 01 30 96 90 94 - sylvie.druelle@insee.fr
M. SAUL - 01 30 96 90 70 - monique.saul@insee.fr
Fax : 01 30 96 92 35

Site internet du CRIES : www.cries-idf.fr

Synthèse de la rencontre **du 20 juin 2017**

***Regards croisés sur la formation en
apprentissage en Île-de-France***

CRIES de la Région Île-de-France

Les secrétaires générales du CRIES
Sylvie DRUELLE et Violaine BONNEVILLE

Sommaire

Ouverture de la séance	4	
Jean-Louis GIRODOT, <i>Président du CESER d'Île-de-France</i>		
Éric Forti, <i>Président du CRIES</i>		
Marie-Christine PARENT, <i>Vice-présidente du CRIES, Directrice de la direction régionale de l'Insee Île-de-France</i>		
Discutant : Patrick Briallart, Membre du CESER d'Île-de-France, U2P Île-de-France (Union des entreprises de proximité)		
Les dispositifs législatifs sur la formation en apprentissage – Évolution de la politique d'apprentissage menée en Île-de-France	5	
Vincent VERGES, <i>Directeur de l'apprentissage, Région Île-de-France</i>		
Panorama de l'apprentissage	7	
• Présentation de l'outil Glori@		7
Giovanna TATTOLO, <i>Chargée de mission au service Offre de formation et Accès à l'apprentissage, Direction de l'apprentissage, Région Île-de-France</i>		
• Principales données du panorama et indicateurs du contrat de performance		7
Alix HUMBERT, <i>Chef du service Offre de formation et Accès à l'apprentissage, Direction de l'apprentissage, Région Île-de-France</i>		
Gaël POTAGE, <i>Chargé de mission au service Offre de formation et Accès à l'apprentissage, Direction de l'apprentissage, Région Île-de-France</i>		
Échanges avec la salle	9	
Que pensent les jeunes de l'apprentissage ?	11	
Catherine SERGENT, <i>Responsable Communication-Enseignement, CCI Paris Île-de-France</i>		
La formation en apprentissage dans l'enseignement supérieur : point de vue de l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines	12	
Sylvie VILTER, <i>Directrice du département de sociologie et géographie, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines</i>		
Échanges avec la salle	13	
Discutante : Nicole Sergent, Membre du CESER d'Île-de-France, représentante du CESER au CREFOP		
Les apprentis et leurs employeurs : entrées et apprentissage dans le privé et dans le public	15	
Anne-Lise AUCOUTURIER, <i>Responsable du service Études Statistiques Évaluations, Direccte Île-de-France</i>		
Les ruptures et les abandons de contrats d'apprentissage	17	
Anne-Lise AUCOUTURIER, <i>Responsable du service Études Statistiques Évaluations, Direccte Île-de-France</i>		
Échanges avec la salle	18	
Les TPE-PME n'ayant jamais eu recours à l'apprentissage : enquête et résultats	19	
Isabelle SAVELLI-THIAULT, <i>Responsable du Crocis de la CCI Paris Île-de-France</i>		
Échanges avec la salle	19	
L'apprentissage en Europe	23	
Malgorzata KUCZERA, <i>Analyste à la division des Politiques d'éducation et de formation, direction de l'Éducation, OCDE</i>		
Échanges avec la salle	24	
Conclusion et clôture de la rencontre	27	
Éric FORTI, <i>Président du CRIES</i>		
Sigles et abréviations	28	

Intervenants

Jean-Louis GIRODOT, *Président du CESER d'Île-de-France*

Éric FORTI, *Président du CRIES*

Marie-Christine PARENT, *Vice-présidente du CRIES, Directrice régionale de l'Insee Île-de-France*

Patrick BRIALLART, *Membre du CESER d'Île-de-France - U2P Île-de-France (Union des entreprises de proximité)*

Vincent VERGES, *Directeur de l'apprentissage, Région Île-de-France*

Giovanna TATTOLO, *Chargée de mission au service Offre de formation et Accès à l'apprentissage, Direction de l'apprentissage, Région Île-de-France*

Alix HUMBERT, *Chef du service Offre de formation et Accès à l'apprentissage, Direction de l'apprentissage, Région Île-de-France*

Gaël POTAGE, *Chargé de mission au service Offre de formation et Accès à l'apprentissage, Direction de l'apprentissage, Région Île-de-France*

Catherine SERGENT, *Responsable Communication – Enseignement, CCI Paris Île-de-France*

Sylvie VILTER, *Directrice du département de sociologie et géographie, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines*

Nicole SERGENT, *Membre du CESER d'Île-de-France - Représentante du CESER au CREFOP*

Anne-Lise AUCOUTURIER, *Responsable du service Études Statistiques Évaluations, Direccte Île-de-France*

Isabelle SAVELLI-THIAULT, *Responsable du Crocis de la CCI Paris Île-de-France*

Malgorzata KUCZERA, *Analyste à la division des Politiques d'éducation et de formation, direction de l'Éducation, OCDE*

Retrouvez l'ensemble des diaporamas présentés lors de cette journée sur le site internet du CRIES :
www.cries-idf.fr

Ouverture de la séance

Jean-Louis GIRODOT, Président du CESER d'Île-de-France

Je vous souhaite à tous la bienvenue à ces nouvelles Rencontres du CRIES consacrées à la formation en apprentissage en Île-de-France, enjeu majeur d'insertion pour les jeunes franciliens. Le CESER d'Île-de-France s'est fortement mobilisé sur le sujet de l'apprentissage, avec sept rapports publiés depuis 2006 et deux nouveaux rapports – *L'Île-de-France et les nouveaux modes de financement de l'apprentissage ; Promouvoir et développer l'apprentissage en Île-de-France* – à paraître dans les prochains mois. L'apprentissage est aussi au centre des réflexions du CRIES, qu'animent conjointement le CESER d'Île-de-France et la direction régionale de l'INSEE.

Ayant moi-même été président d'un OPCA et d'un OCTA, je me suis toujours senti concerné par la thématique de la formation professionnelle. Avec mon expérience, j'ai pu observer que les collaborateurs que l'on gardait le plus longtemps à ses côtés étaient souvent passés par l'alternance et l'apprentissage, héritiers du compagnonnage en tant qu'outils de transmission des savoirs. L'accueil des jeunes qui souhaitent s'investir constitue un véritable défi, mais leur donner une chance est aussi, à mes yeux, une question d'utilité et d'indispensabilité sociale.

Éric FORTI, Président du CRIES d'Île-de-France

Nous vous accueillons avec plaisir pour évoquer la formation en apprentissage en Île-de-France, sujet d'intérêt majeur si l'on en croit le nombre élevé de participants à cette journée. Nous communiquerons aujourd'hui la plupart des données statistiques disponibles sur l'apprentissage en Île-de-France, sachant que le nombre d'apprentis franciliens (81 136) a progressé de +1,5 % entre 2015 et 2016 après avoir diminué de -6 % entre 2012 et 2015. Nous rappellerons également que l'apprentissage constitue à la fois : un devoir de transmission du savoir entre le maître et l'apprenti ; le cœur de métier de l'économie sociale et solidaire ; une logique de cohésion sociale et entrepreneuriale permettant d'envisager de mieux faire société.

Marie-Christine PARENT, Vice-présidente du CRIES d'Île-de-France, Directrice régionale de l'INSEE Île-de-France

La matinée sera consacrée à un panorama des apprentis en Île-de-France, à l'opinion des jeunes sur le sujet et à un zoom sur la formation en apprentissage dans l'enseignement supérieur. Cette après-midi, l'apprentissage sera évoqué du point de vue des employeurs et au niveau européen. Au préalable, la direction de l'apprentissage de la Région Île-de-France rappellera le cadre législatif régissant le fonctionnement de l'apprentissage.

Les dispositifs législatifs sur la formation en apprentissage

Évolution de la politique d'apprentissage menée en Île-de-France

Vincent VERGES, Directeur de l'apprentissage, Région Île-de-France

Commençons par rappeler les quatre grandes compétences de la Région en matière de formation. D'abord, la Région est signataire de la convention portant création des Centres de Formation d'Apprentis (CFA), qui lui donne une responsabilité en matière de suivi et de développement des CFA. Elle est également la deuxième source de financement de l'apprentissage, après la contribution des entreprises sous la forme de la taxe d'apprentissage, puisqu'elle délivre une subvention régionale de fonctionnement avoisinant 200 millions d'euros par an (35 % du financement des CFA). La Région est ensuite responsable de la carte des formations, dans la mesure où elle peut décider d'ouvrir ou de fermer des formations pour adapter l'offre à la demande des entreprises et aux besoins des jeunes. Enfin, la Région verse la prime de 1 000 euros par apprenti et par année de formation aux entreprises de moins de 11 salariés, ainsi qu'une prime à l'embauche par apprenti supplémentaire recruté par rapport à l'année précédente aux entreprises de moins de 250 salariés.

Au-delà de ces compétences, la Région a développé un soutien à l'investissement (équipements, construction et travaux) dans les CFA, ainsi qu'à la sécurisation des parcours des apprentis, en particulier pour ceux ayant rompu leur contrat. Elle distribue aussi des aides financières pour que les jeunes puissent faire face aux frais induits par la formation (équipement, transport) et soutient également un fonds dédié à l'amélioration de la qualité de l'alternance.

En matière d'apprentissage, la Région s'est fixée plusieurs objectifs à horizon 2021 :

- l'augmentation quantitative des effectifs à 100 000 apprentis, soit 1/4 en plus qu'actuellement
- un rééquilibrage entre les premiers niveaux (CAP, BAC Professionnel, BTS, DUT) et les niveaux supérieurs (niveaux 1 et 2) ;
- une carte de formation professionnelle initiale réactive pour s'adapter à l'évolution des besoins des entreprises ;
- un renforcement de la qualité de l'alternance ;
- une sécurisation des parcours de formation qui permet en particulier aux apprentis de rester en formation, le temps de trouver un autre employeur, lorsqu'il y a rupture de contrat
- un pilotage régional basé sur l'autonomie et la performance des CFA ; l'idée étant que, lorsque les objectifs sont fixés, les CFA sont autonomes pour les mettre en œuvre et les atteindre
- une simplification des procédures régionales.

Aujourd'hui, l'Île-de-France réunit 20 % des effectifs d'apprentis en France. La Région a signé 131 conventions de CFA couvrant 148 établissements dont 17 établissements de la chambre de commerce et d'industrie (CCI) Île-de-France, le plus important CFA francilien accueillant à lui seul environ 9 000 apprentis. La région abrite plus de 80 000 apprentis, en hausse de +1,4 % par rapport à l'an dernier, après trois années de baisse entre 2012 et 2015. 60 % des apprentis préparent un diplôme de niveau 1 à 3, spécificité liée à l'offre de formation et au tissu entrepreneurial d'Île-de-France, qui concentre de nombreux sièges sociaux et où les cadres supérieurs prédominent. En parallèle, 20 % des apprentis préparent un diplôme de niveau 5. Tous niveaux confondus, 58 % des apprentis suivent une formation de service aux personnes et aux entreprises.

Initié cette année, le contrat de performance guidant le pilotage régional des CFA promeut leur autonomie et s'appuie sur 7 indicateurs de performance, choisis pour leur intérêt et pour leur capacité à être calculés de manière satisfaisante : évolution des effectifs ; taux de remplissage des sections ; taux de rupture du contrat d'apprentissage ; taux de réussite aux examens ; taux d'insertion dans l'emploi après six mois ; taux d'apprentis formés issus des quartiers prioritaires de la ville (QPV) ; taux d'apprentis formés déclarés en situation de handicap.

Panorama de l'apprentissage

Présentation de l'outil Glori@

Giovanna TATTOLO, Chargée de mission au service Offre de formation et Accès à l'apprentissage, Direction de l'apprentissage, Région Île-de-France

Glori@ est l'outil qui permet à la Région de collecter les statistiques sur l'apprentissage en Île-de-France. Cet Extranet utilisé par plus d'un million d'utilisateurs et partenaires a été conçu comme :

- un outil de gestion des échanges entre la Région, les CFA et les organismes de gestion ;
- un outil de recueil des éléments nécessaires au calcul de la subvention régionale ;
- un outil de production des statistiques de l'apprentissage ;
- un outil de transmission des données au niveau national (Éducation Nationale, Pôle Emploi).

Glori@ est donc la source principale pour les statistiques en interne et en externe. Le site est alimenté par les organismes gestionnaires et par les CFA, afin d'informer la Région et le grand public. Il inclut notamment des modules métiers (effectifs, données financières, etc.) et des modules utilitaires (agenda, base documentaire, etc.). Au travers de cet outil, les CFA peuvent faire remonter tous les changements qu'ils souhaitent apporter à la convention signée avec la Région, notamment en termes d'ouverture et de fermeture de sections. Ils peuvent aussi faire remonter à un instant « t » toutes les données relatives aux effectifs des apprentis, leurs caractéristiques sociodémographiques et professionnelles. En plus d'informer la Région, ceci permet notamment d'alimenter le système d'information de la formation des apprentis (SIFA) et de réaliser ensuite l'enquête sur l'insertion professionnelle des apprentis (IPA). Ils peuvent enfin faire remonter les résultats des examens, des données comptables et financières et des données relatives aux dispositifs d'accès à l'apprentissage, par exemple pour les indicateurs de performance.

Pour faciliter l'utilisation de l'outil, la Région propose des formations aux personnels des CFA, ainsi qu'un support téléphonique lors des campagnes de remontée des données. L'outil est adapté au fur et à mesure de l'évolution de la politique régionale en matière d'apprentissage, notamment pour améliorer les aspects de gestion (automatisation des fiches indicateurs du contrat de performance, gestion des plafonnements des volumes horaires, etc.) et pour renforcer les partenariats (remontée du nombre de jeunes sans contrat à Pôle Emploi, intégration du lieu de naissance de l'apprenti, nouvelle variable à renseigner dans SIFA).

Principales données du panorama et indicateurs du contrat de performance

Alix HUMBERT, Chef du service Offre de formation et Accès à l'apprentissage, Direction de l'apprentissage, Région Île-de-France

Les données collectées nous servent à piloter, à rendre compte, à communiquer et à évaluer nos actions.

Dans le cadre des campagnes d'avenants aux conventions, ces données offrent un panorama de la couverture territoriale des filières de formation (l'idée est de créer des filières complètes de formation pour que les jeunes aillent au plus loin de leurs capacités et au plus loin des besoins des employeurs), de la demande économique (besoins des branches professionnelles à court et moyen terme) et de la demande sociale (part des formations les plus demandées).

Certaines données permettent d'obtenir de la visibilité sur le montage financier (coût de l'apprenti,) et sur la maquette pédagogique (garantie des temps de formation et en entreprise).

La remontée des statistiques sur le taux de remplissage des sections et le taux d'insertion via l'enquête IPA sert aussi au pilotage de l'offre de formation.

Le panorama de la formation en apprentissage¹ présente ainsi des chiffres clés et des infographies, la cartographie de l'apprentissage, des informations sur les entreprises d'accueil, des informations sur les ruptures de contrats, les indicateurs de réussite et le détail de l'action régionale en matière d'apprentissage. Il s'agit d'un outil de pilotage partagé et de diagnostic, que les CFA sont invités à s'approprier pour améliorer leur offre d'apprentissage et pour l'adapter à un besoin.

En termes d'effectifs, le panorama montre une croissance des effectifs d'apprentis de +11 % entre 2008 et 2012, avant une évolution à la baisse entre 2012 et 2015, conséquence de la suppression des brevets d'études professionnelles (BEP), des changements réglementaires qui ont été un frein à l'embauche d'apprentis et des difficultés économiques des entreprises. Les effectifs d'apprentis observent à nouveau une évolution positive depuis 2015, grâce en particulier à la mobilisation de l'ensemble des acteurs.

Lors de la dernière rentrée, la répartition des effectifs d'apprentis par niveau de formation semble homogène sauf pour le Dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA). Toutefois, il faut prendre en considération la durée de chacun des niveaux dans les commentaires. Une augmentation du nombre d'apprentis dans les niveaux supérieurs 1 et 2 est constatée, due en particulier à la structure de l'emploi francilien correspondant à ce type de formation, mais aussi à un regain lié à l'ouverture de titres d'écoles de commerce en alternance et au reclassement de certaines formations de niveau 2 en niveau 1.

La diminution du nombre d'apprentis dans les premiers niveaux 4 et 5 s'explique par la suppression du BEP et par la mise en place du bac professionnel en 3 ans qui ne convient pas pour la formation en apprentissage. Signer un contrat d'apprentissage pour 3 ans avec un jeune de 16 ans met les employeurs et ces jeunes en grande difficulté.

Cinq domaines de spécialité concentrent 81 % des effectifs : échanges et gestion ; services aux personnes ; mécanique, électricité, électronique ; transformation ; communication et information. Une grande difficulté de recrutement de jeunes dans le secteur de la coiffure-esthétique et dans l'hôtellerie-restauration est à noter sur les dernières années.

Gaël POTAGE, Chargé de mission au service Offre de formation et Accès à l'apprentissage, Direction de l'apprentissage, Région Île-de-France

Le contrat de performance propose de recueillir des indicateurs communs à tous les CFA, non pas pour les comparer entre eux, mais pour que chaque CFA puisse, en fonction des résultats annuels atteints et du dialogue de gestion avec la Région, réajuster son plan d'action ; le contrat de performance s'inscrivant dans une logique de progression de chaque indicateur par rapport à la situation initiale de chaque CFA. Les objectifs - cibles de ces indicateurs à l'horizon de 5 ans sont contextualisés et contractualisés entre la Région et chaque CFA

Les données de référence sont contextualisées suivant trois critères : les niveaux de formation ; les domaines de formation (production, services et discipline pour le supérieur) ; les secteurs de formation (17 postes). L'on compte ainsi 15 à 85 valeurs de référence par indicateur, permettant aux CFA de comparer leurs formations aux formations du même secteur. Ces indicateurs sont construits à partir de Glori@ ou de sources extérieures.

Pour le nombre d'apprentis, l'objectif est d'attirer 19 000 apprentis supplémentaires d'ici 2021, avec une répartition de l'effort entre les CFA suivant leurs domaines et niveaux de formation,

¹La prochaine édition du panorama sera disponible à l'automne 2017

sachant que les CFA peuvent faire évoluer leur objectif dans le cadre des dialogues de gestion avec la Région. Une vigilance sera apportée par la Région pour que la hausse des apprentis ne soit pas concentrée sur un niveau qu'elle ne souhaite pas voir se développer.

S'agissant du taux de rupture, l'objectif est que 80 % des formations du CFA affichent un taux de rupture net inférieur à leur valeur de référence (85 postes). Or ce taux de rupture est fourni par l'intermédiaire d'un outil externe d'enregistrements des contrats (Cléa/Ariane) qui ne recense pas 24 % des formations recensées dans Glori@ ; l'indicateur sera donc neutralisé le temps d'être fiabilisé.

Le contrat de performance ne produira pas de lien mécanique entre le nombre d'indicateurs positifs ou négatifs d'un CFA et le niveau de financement de la Région. Il s'agit plus d'un outil de gestion qui doit servir de base de dialogue pour voir ce que les CFA peuvent améliorer.

Échanges avec la salle

Patrick BRIALLART, Membre du CESER Île-de-France, U2P Île-de-France (Union des entreprises de proximité)

Je remarque que les 19 000 contrats d'apprentissage supplémentaires que la Région souhaite voir signés d'ici 2021 sont aussi nombreux que les apprentis travaillant actuellement dans les entreprises artisanales. Espérons donc que le contrat de performance permette d'ouvrir de nouvelles formations d'avenir, quitte à sacrifier d'autres formations moins porteuses. Je signale aussi que la baisse des effectifs d'apprentis entre 2012 et 2015 est d'abord le fruit de la crise économique, sans compter que les entreprises créées depuis 2008 sont surtout des entreprises unipersonnelles.

Claire PINAULT, CREFOP, FSU

Quel est l'avenir de l'apprentissage en niveau 5 en Île-de-France ? La Région va-t-elle le soutenir ou s'orienter-t-on vers une disparition de ce type d'apprentissage ?

Élise PESONEL, Ministère du Travail, DARES

Lorsque les effectifs sont remontés en janvier, parvenez-vous à connaître le taux d'apprentis qui sont en CFA mais sans employeur ? La baisse des effectifs d'apprentis en restauration et coiffure est-elle liée à un dysfonctionnement de l'aide TPE jeunes apprentis ?

Joël CANTAUT, Commissariat Général à l'Égalité des Territoires

Pourquoi les deux derniers indicateurs du contrat de performance (taux d'apprentis formés issus des QPV ou déclarés en situation de handicap) n'ont-ils pas été réellement retenus ?

Caroline MACHILLOT, Mission locale Saint-Denis-Pierrefitte

Je souhaiterais obtenir des précisions sur l'aide régionale d'équipement versée aux jeunes qui entrent en CFA. J'estime également nécessaire de rééquilibrer l'apprentissage vers les niveaux 4 et 5, sachant que le Bac Pro en trois ans n'incite pas les employeurs à embaucher des apprentis.

Vincent VERGES

Les apprentis de niveau 5 correspondent de moins en moins aux besoins des employeurs et à la structure de l'emploi, sauf pour certains secteurs formant au niveau CAP et manquant de jeunes (exemple des coiffeurs et esthéticiens). La baisse des effectifs de niveau 5 résulte aussi de l'âge des jeunes suivant ces formations et des difficultés, pour les TPE, d'assumer le coût d'un apprenti.

Alix HUMBERT

Nous pouvons faire évoluer la carte des formations en incitant les CFA à créer des formations de « premier niveau », par exemple des formations plus courtes permettant d'accéder à des parcours plus longs et plus diplômants. Nous pourrions aussi présenter l'intérêt de l'apprentissage à des publics différents (des missions locales, de pôle emploi). En tout cas, en Île-de-France, les dispositifs d'accès à l'apprentissage aident les jeunes à rencontrer les employeurs et à préparer la signature de leur premier contrat.

Vincent VERGES

Nous avons demandé aux CFA de nous faire remonter les dossiers de « jeunes sans employeur », sachant que nous manquons de viviers dans certains secteurs et qu'il faut plus de jeunes qui s'orientent vers l'apprentissage ; nous allons d'ailleurs travailler avec l'Éducation Nationale, les missions locales et Pôle Emploi pour augmenter les flux d'entrants en CFA même s'ils n'ont pas de contrat au début. Les taux d'apprentis formés issus de QPV ou déclarés en situation de handicap sont bien pris en compte dans le contrat de performance, mais les objectifs des CFA varient notamment suivant leur proximité avec un QPV ou leur secteur d'activité, sachant que certains secteurs sont plus favorables à l'accueil de jeunes venant de QPV ou d'apprentis handicapés. Pour l'équipement des jeunes, la Région accorde une aide de 320 euros à la première année d'entrée en contrat pour les niveaux 4 et 5, ainsi qu'une aide de 100 euros en première année de BTS.

Marie-Christine PARENT

En Île-de-France, les effectifs d'apprentis en hôtellerie et restauration ont diminué en 2016, car le secteur a pâti de la baisse de fréquentation consécutive aux attentats de Paris de novembre 2015, mais il est de nouveau en croissance. Le lien entre emploi et formation y est en tout cas plus faible dans certains métiers que dans d'autres régions, notamment parce que beaucoup d'entreprises franciliennes (en particulier dans l'hôtellerie et la restauration) embauchent des jeunes sous statut étudiant et non sous statut d'apprenti.

Que pensent les jeunes de l'apprentissage ?

Catherine SERGENT, Responsable Communication-Enseignement, CCI Paris Île-de-France

En avril 2016, l'Institut de sondage CSA a enquêté pour le compte de la CCI Paris Île-de-France pour comprendre pourquoi la communication sur l'apprentissage ne recevait qu'un faible écho. Dans ce cadre, 1 059 jeunes âgés de 16 à 23 ans et non confrontés à l'apprentissage ont été interrogés. Il apparaît que le mot « *apprentissage* » est assez facile à comprendre (pour 71 % des jeunes interrogés), que l'apprentissage reste attractif – du moins pour les autres – (pour 63 % d'entre eux) et qu'il semble accessible à tous (pour 57 % des enquêtés), ce qui peut toutefois signifier que beaucoup croient que l'apprentissage n'est réservé qu'aux cancre. D'ailleurs, 55 % des enquêtés pensent que le terme « *apprentissage* » doit être remplacé, car il est réducteur (renvoi aux métiers manuels), dévalorisant (renvoi à l'échec scolaire) et peu clair (emploi du mot trop large).

Les discussions sur l'apprentissage apparaissent plus positives dans la famille et l'entourage que dans le milieu scolaire, ce qui doit conduire les acteurs professionnels à revaloriser l'apprentissage. Pour beaucoup, les responsables économiques, politiques et éducatifs négligeraient le sujet, notamment le corps enseignant et le Gouvernement (respectivement pour 48 et 45 % des jeunes enquêtés), les entreprises étant jugées plus communicatives sur ce point.

Les jeunes voient dans l'apprentissage un moyen de lutter contre le chômage et proposent d'augmenter le soutien financier aux entreprises, d'instituer des modules professionnalisants dès le lycée, de promouvoir l'apprentissage, de proposer un stage obligatoire dès le lycée et de faire intervenir des professionnels dans le lycée.

21 % des enquêtés envisageaient une formation en apprentissage à partir de septembre 2016. L'apprentissage pourrait séduire si deux des trois principaux freins suivants étaient levés : inexistence dans certaines formations ; difficulté de quitter la vie étudiante pour un rythme plus exigeant ; difficulté de trouver un contrat d'apprentissage en entreprise. Les autres freins évoqués sont le sentiment d'un diplôme dégradant et l'impossibilité de partir étudier à l'international.

Le discours politique présentant l'apprentissage comme le meilleur tremplin vers l'emploi renforce l'attractivité du dispositif, mais traduit parallèlement un aveu d'impuissance face au chômage des jeunes. De nombreux enquêtés estiment que les politiques ne croient pas à leur propre discours pro-apprentissage et que celui-ci dévalorise le système éducatif classique.

Les arguments sur les fortes probabilités de trouver un emploi après un apprentissage sont jugés convaincants par la plupart des enquêtés, mais à peine la moitié d'entre eux est convaincue que l'on peut devenir ingénieur ou chef d'entreprise après l'apprentissage. Ils estiment que les discours devraient insister sur le fait que l'apprentissage ne concerne pas que les jeunes en échec scolaire ou en difficulté et qu'il donne accès à l'emploi par le biais d'un diplôme de valeur. Plus de 50 % des jeunes interrogés pensent enfin que les entreprises pourraient faire mieux pour favoriser l'apprentissage.

La formation en apprentissage dans l'enseignement supérieur : point de vue de l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines

Sylvie VILTER, Directrice du département de sociologie et géographie, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines

La première formation en apprentissage de l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines (IUT Techniques de commercialisation) a été lancée il y a vingt ans. Aujourd'hui, l'Université en propose près de soixante, dont certaines peuvent également être suivies hors apprentissage (ce qui peut poser un problème quant au rythme de la formation).

Entre 2010 et 2015, les alternants (étudiants en apprentissage et en contrat de professionnalisation) représentaient 70 à 80 % des inscrits en licence professionnelle, 40 % des inscrits en master 2 et 20 % à 30 % des inscrits en DUT2. En DUT et en licence professionnelle, l'alternance est particulièrement présente en droit, en économie et gestion et en sciences. En master, elle est surtout présente en gestion (75 % des inscrits), mais aussi en environnement, en sciences et en droit-sciences politiques (avec des taux de l'ordre de 30 à 40%). Une croissance assez forte en sciences sociales est observée ainsi qu'en droit des ressources humaines.

En DUT2, la part des femmes en alternance est de l'ordre d'environ 40 %, un peu en deçà de la part de celles en non-alternance qui avoisine 42 %. Inversement, en licence professionnelle et en master leur part est plus importante que le taux de celles inscrites dans les formations non alternantes (55 % contre 45%).

La part des titulaires d'un bac général est plus grande dans les DUT2 non alternants, tandis que ceux ayant un bac technologique ou professionnel sont plus nombreux dans les DUT alternants. En licence professionnelle, les titulaires d'un bac général sont plus nombreux chez les alternants ainsi que ceux ayant un bac professionnel. Ceci s'explique par le fait que beaucoup d'alternants passent par la filière BTS.

En master 2, les possesseurs d'un bac général sont majoritaires, qu'ils soient en alternance ou non. La part des titulaires d'un bac professionnel ou technologique est plus importante chez les alternants. A noter que les étudiants titulaires d'un bac étranger ne peuvent être inscrits en alternance.

18 mois après l'obtention d'un DUT, les diplômés poursuivent majoritairement leurs études. 10 % d'entre eux sont en emploi, qu'ils aient eu leur diplôme en alternance ou non. Le constat est identique après 30 mois, le taux d'emploi étant inférieur pour ceux l'ayant eu en alternance. En licence professionnelle, le taux d'emploi après 30 mois est un peu plus important pour ceux l'ayant obtenue en alternance (80 % contre 71% pour ceux en formation classique). Pour les masters, le taux d'emploi à 18 mois est de 80 % pour les diplômés suite à un cursus en alternance et de 65 % chez ceux issus de la formation classique, tandis que le taux d'emploi à 30 mois s'élève à 90 % chez les premiers et 75 % chez les seconds. Les autres diplômés sont, soit en recherche d'emploi (environ 10%), soit toujours en études, beaucoup d'étudiants enchaînant d'autres masters pour diversifier leurs spécialisations, le temps de trouver un emploi.

La part des emplois en contrat à durée indéterminée (CDI) est très importante pour ceux ayant poursuivi leur cursus en alternance, quel que soit le diplôme obtenu.

Les diplômés ayant poursuivi une formation classique sont plus enclins à devenir indépendants. On peut penser que ce sont surtout des juristes.

En termes de rémunération, le fait d'avoir été en formation en alternance n'aboutit pas à un meilleur niveau de salaire, sauf pour ceux issus de licences professionnelles et de masters depuis 30 mois.

Échanges avec la salle

Patrick BRIALLART

Dans l'enquête réalisée pour le compte de la CCI, je m'étonne que 11 % des enquêtés estiment que les entreprises ne font pas assez pour promouvoir l'apprentissage, alors qu'elles en sont les premiers défenseurs, en particulier dans le domaine de l'artisanat. Concernant la diminution des effectifs d'apprentis de niveau 5, les artisans et petits employeurs ont constaté une baisse de niveau et une raréfaction du savoir-être, qui les incitent à moins embaucher. Enfin, les demandeurs d'emploi ont parfois des prétentions salariales tellement basses – du fait de leur grand nombre – qu'il peut être tentant de recruter un chômeur plutôt qu'un apprenti.

Catherine SERGENT

De nombreuses entreprises nous rapportent effectivement qu'elles n'ont pas vocation à sociabiliser les jeunes apprentis. Les problématiques d'orientation sont aussi une réalité, puisque beaucoup de jeunes n'ayant pas véritablement choisi leur formation la vivent comme une contrainte. Précisons enfin que les 11 % des enquêtés déçus par les entreprises regrettaient surtout que toutes ne proposent pas de contrat d'apprentissage, mais les discours des entreprises sur l'apprentissage restent plutôt bien perçus.

Samia REGNIER, Département de Seine-et-Marne

Dans l'Est francilien, les entreprises sont nombreuses mais les moyens de transport disponibles ne sont guère pléthoriques. C'est aussi un problème car il est donc difficile aux jeunes de pouvoir se rendre sur leurs lieux d'apprentissage. Lors de ma dernière année de travail dans un CFA, 45 entreprises me demandaient des jeunes en CAP et je n'ai pu répondre à leur sollicitation.

Patrick BRIALLART

La chambre régionale des métiers a bien pris en compte la problématique des ruptures de contrats d'apprentissage, puisqu'elle a mis en place un réseau de médiatrices chargées de les prévenir. Certaines ruptures sont inévitables, notamment si l'apprenti désire changer d'orientation, mais d'autres pourraient *a priori* être évitées, notamment celles liées aux retards en entreprise.

Marie-Christine PARENT

Une même formation dure-t-elle autant de temps selon qu'elle est ou non suivie en alternance ?

Catherine SERGENT

La durée des formations est généralement similaire. Cela dit, certains jeunes hésitent à sacrifier les nombreux congés offerts par la vie étudiante pour se contenter des cinq semaines de congés payés accordés en apprentissage. Pourtant, une fois l'apprentissage démarré, beaucoup se réjouissent d'avoir appris à s'organiser et d'alterner semaines en école et semaines en entreprise.

Claire PINAULT

Nous n'avons guère parlé des maîtres d'apprentissage. Des formations au tutorat existent dans certains secteurs, mais la formation des personnels en CFA pourrait être améliorée, d'autant que le profil des intervenants est très varié et qu'il est désormais très lourd, pour les CFA, d'envoyer leurs formateurs en Institut pour la Professionnalisation des Acteurs de l'Apprentissage (IP2A).

Catherine SERGENT

A la CCI Paris Île-de-France, nous disposons d'enseignements permanents bien cadrés avec la direction de la pédagogie, mais aussi de nombreux vacataires professionnels en prise directe avec le métier qu'ils enseignent. Toutes ces personnes contribuent à la qualité des formations dispensées aux jeunes.

Éric FORTI

Être apprenant dans le cadre de l'apprentissage nécessite d'exceller à la fois sur la théorie et la pratique. Dans le même temps, le jeune peut rencontrer des difficultés à s'aguerrir à la fois sur le plan comportemental et sur l'activité professionnelle à laquelle il se forme. Un autre problème est que les formations en apprentissage sont souvent proposées par défaut à des jeunes qui ne peuvent suivre le cursus classique, avec le risque d'aboutir finalement à une rupture de contrat.

Les apprentis et leurs employeurs : entrées et apprentissage dans le privé et le public

**Anne-Lise AUCOUTURIER, Responsable du Service Études Statistiques Évaluation,
DIRECCTE Île-de-France**

Annabelle WOELFLE, qui travaille sur ce sujet dans le service, a réalisé les deux interventions qui suivent. Absente cette semaine, c'est Anne-Lise AUCOUTURIER qui présente son travail.

Cette première présentation est un descriptif statistique des apprentis et des employeurs d'apprentis en Île-de-France. Nous allons vous présenter les résultats de la campagne d'apprentissage 2016/2017, tout juste consolidés mais non encore publiés. La campagne d'apprentissage se terminant en mai, quelques contrats peuvent encore ne pas avoir été saisis. Nous sommes sur un champ différent de celui des données évoquées ce matin. Le ministère du travail appréhende l'apprentissage du point de vue du contrat d'apprentissage, et non du point de vue du nombre d'élèves dans les CFA.

Les chiffres qui vont être présentés concernent les contrats de travail dont les nouveaux et les contrats de travail conclus avec des employeurs franciliens. Par conséquent, les apprentis en CFA qui n'ont pas de contrat de travail ne sont pas inclus. Il en est de même pour ceux qui habitent en Île-de-France et qui ont un contrat de travail avec un employeur hors Île-de-France.

Ils n'en sont pas moins des données de cadrage sur les entrées en apprentissage de la campagne 2016-2017. Notre source s'appelle [Ari@ne2](#).

Le nombre d'entrées en apprentissage sur la campagne 2016/2017 dans les secteurs public et privé est en légère hausse (+5%) par rapport à la campagne 2015/2016, essentiellement du fait du secteur public. L'Île-de-France représente environ 21 % des contrats d'apprentissage de toute la France.

Dans le secteur privé, l'on dénombre 55 000 contrats et 28 000 établissements ayant recruté en apprentissage. Ce nombre d'établissements reste stable par rapport à la campagne précédente. 70 % des établissements ont recruté un seul apprenti. Un quart des établissements se trouvent à Paris puis, par ordre décroissant, dans les Hauts-de-Seine et dans les Yvelines. Les nombres de contrats et d'employeurs baissent dans l'Essonne, mais augmentent dans le Val-d'Oise. L'apprentissage est surtout mobilisé par les établissements de moins de 10 salariés même si leur part diminue tant en nombre d'employeurs qu'en nombre de contrats, au contraire des établissements de plus de 250 salariés. L'aide à l'embauche d'apprentis mineurs par les Très Petites Entreprises (TPE), mise en œuvre en juin 2015, n'a pas eu beaucoup d'effet. Dans la région, l'apprentissage reste avant tout tiré par les hauts niveaux de qualification, l'apprentissage dans le secteur public et les grandes entreprises. Concernant les secteurs d'activité, l'apprentissage diminue dans la construction, la restauration, la coiffure et l'esthétique, mais augmente dans les services financiers et les activités informatiques. 62 % des contrats préparent à un niveau de diplôme Bac +2 et au-delà et cette part est en hausse. Il y a des corrélations très fortes entre certains secteurs d'activité et certains niveaux de diplômes. Les étudiants de master et licence sont surtout recrutés dans les activités de gestion, de management et dans l'industrie automobile, tandis que les apprentis de niveau 5 sont majoritaires dans la restauration, l'alimentaire et le service à la personne. Les secteurs du transport, de l'hébergement et du commerce sont plus diversifiés dans leurs recrutements.

² [Ari@ne](#) est un système de gestion informatisé des contrats d'apprentissage qui permet aux chambres consulaires d'enregistrer auprès de la Direccte, les contrats. [Ari@ne](#) permet le transfert des informations individuelles relatives à la nature des contrats, aux bénéficiaires et employeurs signataires, lors de la conclusion, de la modification et de la fin des contrats et la constitution de la base de données. Il intègre également les ruptures de contrats d'apprentissage, qui sont notifiées par les employeurs aux chambres consulaires.

Dans le secteur public, il y a un fort accroissement de l'apprentissage depuis la campagne de l'année dernière. En 2016-2017, 3 600 contrats ont été signés. Ce sont surtout les services de l'État qui ont le plus recourus à l'apprentissage, au point de devenir le premier employeur public d'apprentis alors qu'auparavant c'étaient principalement les communes. Et ce, suite à l'objectif gouvernemental de 500 000 jeunes en apprentissage en 2017 dont 4 000 dans les services de l'État en septembre 2015 et 10 000 en septembre 2016 annoncé dans la conférence sociale de juillet 2014.

La part la plus importante des contrats est à Paris où se trouve une grande partie des services de l'État, puis dans les Yvelines et le Val-de-Marne pourvus en particulier d'un rectorat. Quant aux autres collectivités, en dehors de Paris, c'est dans les Yvelines, en Seine-Saint-Denis et dans le Val-de-Marne que l'on observe le plus de contrats. La répartition entre hommes et femmes est plus équilibrée que dans le secteur privé, les apprentis préparent davantage de diplômes de l'enseignement supérieur. La durée moyenne des contrats est plus courte car les contrats d'un an sont plus nombreux. La part des niveaux 5 est quant à elle similaire dans le public et dans le privé. Les formations parmi lesquelles recrutent les employeurs du secteur public se concentrent sur les services à la personne (les métiers de la petite enfance), les métiers de la gestion et de l'administration, et les domaines de l'informatique. On retrouve une majorité de recrutement de niveau 4 et 5 au sein des communes, et les services de l'État recrutent les trois quarts de leurs apprentis au niveau licence ou master.

S'agissant du profil des apprentis, les apprentis mineurs sont plus nombreux même si leur part diminue par rapport à la campagne précédente. En début de contrat, la moyenne d'âge des apprentis franciliens est de 20,7 ans. Paris et les Yvelines sont les départements où l'on compte le plus d'apprentis en nombre de contrats conclus sur 2016-2017 mais, si l'on compare avec le nombre de jeunes au recensement, la proportion d'apprentis s'avère faible à Paris alors qu'elle est importante dans les Yvelines. La Seine-et-Marne accueille le plus grand nombre d'apprentis de niveau 5, mais la Seine-Saint-Denis affiche la plus grande proportion d'apprentis de ce niveau. A l'inverse, la part des apprentis de niveaux 1 et 2 est importante à Paris, dans les Hauts-de-Seine et le Val-de-Marne. 58 % des apprentis étaient en formation initiale l'année précédant leur apprentissage, alors que d'autres étaient déjà en apprentissage. C'est en Seine-Saint-Denis que les parcours sont les plus diversifiés, avec une proportion un peu plus importante que dans les autres départements d'apprentis qui étaient auparavant demandeurs d'emploi, salariés ou inactifs.

En Île-de-France, l'apprentissage est un mode de formation de plus en plus prisé par les étudiants, avec un public d'apprentis hétérogène et des tendances lourdes : les apprentis sont de plus en plus qualifiés et les employeurs de plus en plus gros.

Les ruptures et les abandons de contrats d'apprentissage

Anne-Lise AUCOUTURIER

Nous disposons d'informations statistiques sur les ruptures de contrats d'apprentissage, mais nous n'avons pas d'informations sur les motifs de rupture et leurs conséquences. L'étude des ruptures de contrats d'apprentissage nécessite de revenir plusieurs années en arrière afin de pouvoir différencier les contrats rompus des contrats arrivés à leur terme. Ainsi nous avons considéré la campagne d'entrée en apprentissage 2013-2014 et nous n'avons pris en compte que les jeunes entrés pour la première fois en apprentissage entre juin 2013 et mai 2014. Pour cette campagne, un quart des nouveaux apprentis d'Île-de-France ont rompu leur contrat. Ce taux est stable par rapport aux précédents exercices, relativement similaire à celui des autres dispositifs d'appui à l'emploi, et légèrement inférieur à la moyenne nationale (29 %) du fait de la structure de l'apprentissage en Île-de-France plus tournée vers les hauts niveaux de qualification.

Plus la durée de contrat est longue, plus le risque de rupture est élevé. Ainsi, 12 % des contrats d'un an, 33 % des contrats de deux ans et 39 % des contrats de trois ans sont rompus avant leur terme. Les périodes de rupture se situent majoritairement en début et en fin de contrat. Néanmoins, d'autres éléments interviennent aussi. Les ruptures en début de contrat sont sans doute le signe d'une inadéquation rapidement perçue entre les attentes respectives employeur/apprenti. Les jeunes en niveau 4 ou 5 rompent plus précocement leur contrat que ceux qui poursuivent des études supérieures, et les jeunes en licence et master le rompent majoritairement plus tard : entre le septième et le douzième mois.

La réalisation d'une régression logistique a permis de différencier la part de chacune des variables (durée du contrat, secteur d'activité et taille de l'établissement) sur la probabilité de rupture. Les ruptures concernent surtout les niveaux de diplôme les moins élevés (36 % pour les CAP / Bac Pro, 12 % pour les licences). Or les CAP-Bac Pro sont essentiellement des contrats de deux ans ou plus. Les ruptures étant fréquentes sur ces durées, on a donc un double effet dans les risques de ruptures. A niveau de diplôme équivalent, les jeunes en contrat d'un an rompent deux fois moins que ceux en contrat de deux ans. A durée de contrat équivalente, le taux de rupture diminue avec l'élévation du niveau d'études. Les secteurs d'activité qui connaissent le plus de ruptures sont ceux qui recrutent majoritairement des jeunes préparant un CAP ou un Bac Pro : la restauration, les services à la personne (coiffure, esthétique), l'industrie alimentaire, le commerce et la construction. Concernant les CAP en deux ans, la restauration, les services à la personne et les industries alimentaires affichent des taux de rupture supérieurs à la moyenne, tandis que le secteur de la construction se situe plus bas que la moyenne, sans doute du fait qu'il recrute beaucoup au niveau CAP. Pour les licences en un an, les ruptures sont supérieures à la moyenne dans les services financiers, de même pour les BTS dans le secteur des assurances. Relativement à la taille de l'établissement employeur, il y a un risque accru dans les petits établissements qui affichent un taux de rupture de 38 %, contre 13 % pour les établissements de 250 salariés et plus. Dans un même secteur, la part des ruptures est souvent plus élevée dans les établissements de moins de dix salariés, ainsi pour le commerce de détail.

Hormis le sexe et l'âge, toutes les variables ont un effet plus ou moins significatif sur le taux de rupture. Le niveau de diplôme joue un rôle important, de même que la durée du contrat et la taille de l'établissement d'accueil, et certains secteurs sont plus propices à la rupture de contrat : la fabrication de denrées alimentaires, les activités de service (coiffure, esthétique), l'hébergement et restauration.

En moyenne, 40 % des ruptures sont suivies d'un deuxième contrat d'apprentissage, dont 8 fois sur 10 dans les trois mois suivant la rupture. Le taux d'abandon, correspondant à la proportion de jeunes n'ayant pas conclu de nouveau contrat d'apprentissage plus de 12 mois après la rupture de leur premier contrat, est de 15 % en Île-de-France, contre 22 % pour la France

entière. Le taux d'abandon décroît à mesure que le niveau de diplôme augmente. Certains secteurs comme l'hôtellerie, la restauration et les services aux personnes, qui connaissent un fort turn-over, affichent une proportion d'abandons plus faible que la moyenne alors que le taux de rupture est nettement supérieur à la moyenne. Au contraire, dans d'autres métiers comme les transports, la logistique et les services aux collectivités pour lesquels le taux de rupture est plus faible, les abandons sont beaucoup plus nombreux que la moyenne.

Comme les autres dispositifs de la politique de l'emploi, l'apprentissage est une plateforme d'orientation et il peut parfois y avoir des inadéquations entre les parties. Mais il peut aussi s'inscrire dans un parcours d'insertion. L'apprentissage présente des caractéristiques du marché du travail qui en font presque un emploi comme les autres, s'insérant cependant dans un parcours précaire d'accès à l'emploi.

Échanges avec la salle

Tristan GILLOUARD, CCI Paris Île-de-France

Il vaut mieux communiquer en terme de taux de rupture nets, plus significatifs que les taux de rupture bruts. En effet, rompre son contrat une première fois, notamment pendant une période d'essai, et en retrouver un autre par la suite a moins d'incidence. Par ailleurs, les ruptures en fin de contrat peuvent être un élément positif. Elles sont souvent la conséquence du débauchage des apprentis en fin de formation par d'autres entreprises, notamment dans les niveaux supérieurs.

Éric FORTI

Même si nous ne connaissons pas les motifs des ruptures de contrat d'apprentissage, est-il facile de distinguer les types de ruptures, les ruptures résultant d'une démission et d'un changement d'orientation de l'apprenti et celles résultant de la volonté de l'employeur de ne pas continuer avec l'apprenti ?

Élise PESONEL

Il existe une variable qui indique la cause de la rupture, mais il n'y a que quelques modalités : les ruptures pendant la période d'essai, les ruptures d'un commun accord qui sont majoritaires et les ruptures passant devant les prud'hommes qui sont minoritaires.

Nicole SERGENT, Membre du CESER Île-de-France, Représentante du CESER au CREFOP

La question de l'apprentissage est dans une tension permanente entre les logiques d'emploi et de formation. Or l'apprentissage est d'abord une logique de formation. Cette tension, nourrie par l'élévation des exigences de qualifications, impacte particulièrement l'apprentissage de niveau 4 ou 5. De mon point de vue, l'on devrait davantage travailler le volet Formation et approfondir les raisons pour lesquelles il y a rupture.

Les TPE-PME n'ayant jamais eu recours à l'apprentissage : enquête et résultats

Isabelle SAVELLI-THIAULT, Responsable du CROCIS de la CCI Paris Île-de-France

Catherine Sergent a présenté une enquête réalisée auprès des apprentis. Un pendant à cette enquête a été effectué auprès des entreprises. Nous avons interrogé 400 chefs d'entreprise n'ayant jamais eu recours à l'apprentissage, répartis sur toute l'Île-de-France, avec une représentativité sectorielle et par taille d'effectifs. Trois quarts des sondés ont entendu parler de l'apprentissage via les médias, davantage par la télévision, la radio et la presse que par les campagnes d'affichage, le web ou les réseaux sociaux. La majorité d'entre eux s'estime plutôt mal informée sur l'apprentissage, voire pas du tout. Seuls 10 % savent que le salaire d'un apprenti varie en fonction de l'âge et du diplôme. Ils estiment que les acteurs publics et privés ne s'expriment pas assez sur l'apprentissage et attendent davantage de communication de leur part. Ils identifient plusieurs freins à l'embauche d'apprentis : l'absence de visibilité sur l'activité économique de leur entreprise (44 %), l'absence de collaborateurs disponibles pour encadrer l'apprenti (38 %), la complexité du processus de recrutement (29 %), la méconnaissance de formations au métier (25 %). Le recrutement d'apprentis est jugé difficile quelles que soient les étapes : processus de rupture du contrat, connaissance et perception des aides, identification des écoles se rattachant au métier, rédaction et gestion du contrat. Plus d'une entreprise sur deux préfère solliciter un stagiaire, en raison de la simplicité du processus de recrutement, de la durée souvent plus courte, du faible coût des stagiaires, des moindres niveaux d'engagement, de plus de latitude quant au moment pour recruter et de moins de charges administratives. 80 % des sondés se déclarent prêts à embaucher un apprenti sous certaines conditions : accroissement de l'activité, transmission du métier et des compétences, motivation de l'apprenti, simplification des démarches, remplacement d'un collaborateur, baisse des charges et financement. Au final, 56 % des entreprises considèrent ne pas jouer le jeu de l'apprentissage.

Échanges avec la salle

Nicole SERGENT

Nous pouvons nous étonner que bon nombre d'entreprises s'estiment mal informées et que l'absence de visibilité sur les perspectives économiques est un frein à l'embauche d'apprentis. Cela montre à nouveau qu'il y a une vraie contradiction entre les logiques d'emploi et de formation que l'on ne travaille pas suffisamment. Géographiquement, le poids de Paris, des Yvelines et des Hauts-de-Seine dans l'apprentissage s'avère important, alors que les jeunes ne sont pas proportionnellement nombreux sur ce territoire. À l'inverse, nous constatons que les jeunes de Seine-Saint-Denis rencontrent des difficultés pour accéder à l'apprentissage et, à diplômes équivalents, à situations équivalentes, pour accéder à l'emploi après l'apprentissage. Or ces questions devraient être posées. On essaie de relancer l'apprentissage, on dit qu'il faut prioriser le niveau 5. Mais ce n'est pas si facile et c'est difficile pour les entreprises, en particulier les TPE et les PME, de s'engager dans une telle voie.

La Direccte

Que deviennent les 60 % d'apprentis qui ne reprennent pas un contrat d'apprentissage après la rupture de leur premier contrat ?

Anne-Lise AUCOUTURIER

Nous ne savons pas ce qu'ils deviennent. Je vous suggère de vous référer aux enquêtes du ministère de l'Éducation et du CEREQ réalisées auprès des sortants en apprentissage. Nous

pouvons supposer que certains trouvent un emploi ou obtiennent leur diplôme, mais nous ignorons les proportions.

Nicole SERGENT

Le parcours des jeunes mériterait d'être mieux suivi. Mais d'après le projet de loi de finances, les taux d'accès aux diplômes des jeunes apprentis de CAP et de BTS sont de 60 %, soit 10 points de moins que les scolaires. L'accès au diplôme est pourtant crucial, puisqu'il permet d'obtenir plus rapidement un emploi ou de se réorienter plus facilement.

François LEBEAUPIN, INSEE Île-de-France

N'est-il pas regrettable que seulement 3 % des contrats d'apprentissage soient signés par des demandeurs d'emploi, l'apprentissage contribuant assez peu ainsi à la résolution du problème du chômage ?

Anne-Lise AUCOUTURIER

Nous en revenons à la tension entre les logiques de formation et d'emploi qui animent l'apprentissage. Aujourd'hui l'apprentissage est encore considéré comme un dispositif de formation initiale. Cependant il y a eu des évolutions. Ainsi il a été ouvert aux plus âgés ou aux personnes en situation de handicap. Mais c'est surtout le contrat de professionnalisation qui permet de réinsérer les demandeurs d'emploi.

Joël CANTAUT

Les chiffres du ministère du Travail montrent qu'un certain nombre de jeunes quittant l'apprentissage ou le milieu scolaire sans solution deviennent des NEET qui sont notamment deux fois plus nombreux dans les QPV que dans le reste de la société.

Marie-Christine PARENT

La DARES ne pourrait-elle pas fournir des éléments qualitatifs permettant de connaître les motifs de rupture des contrats d'apprentissage ?

Élise PESONEL

L'enquête sur l'insertion des apprentis (IPA) a été menée par la division de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'Éducation nationale. La DARES ne pilote pas d'enquête sur la sortie des apprentis et, de notre côté, il n'y a pas encore eu d'enquête qualitative.

Tristan GILLOUARD

Je suis surpris par les tendances énoncées dans le projet de loi de finances. Le taux de réussite aux examens des 13 000 apprentis enregistrés à la CCI est bien meilleur à celui des non-alternants. Quel que soit le niveau de diplôme et, pour un même cursus, le taux de réussite aux examens, le taux d'insertion dans l'emploi et le niveau de salaire seront supérieurs si la formation a été suivie en alternance, et ce depuis des années.

Nicole SERGENT

Pourtant, dans un rapport des trois inspections générales IGAS, IGEN et IGAEN publié à l'occasion de plan de relance de 2015, il est stipulé qu'il n'existe aucun élément global et tangible permettant d'apprécier les « performances de l'apprentissage ». Cependant les chiffres énoncés dans le projet de loi de finances, sans doute fiables, n'apparaissent dans aucune publication. Dans leur rapport, les trois IG s'interrogent dans le même sens : il faudrait qu'il y ait plus de fiabilité, y compris pour les taux de réussite aux examens.

Marie-Christine PARENT

La DEPP n'a pu être présente aujourd'hui mais, étant donné le côté passionné de ce débat, nous les réinviterons à une prochaine réunion du CRIES. Par ailleurs, je confirme que la DEPP est une direction statistique. Ses chiffres sont élaborés, tout comme ceux de la DARES et de l'Insee, avec un protocole européen très strict.

Élise PESONEL

Nous menons une étude avec la DEPP à partir d'un panel qui suit les élèves dans leur parcours depuis la 6^{ème}. Nous voudrions savoir si la différence de taux d'insertion entre les entrants en apprentissage et les entrants en lycée professionnel n'est pas à rechercher dans la variété des parcours scolaires de base.

Marie-Christine PARENT

Les grandes exigences vis-à-vis des tuteurs, le coût généré par l'apprenti, l'accompagnement qu'il nécessite et la non-immédiateté du retour sur investissement contribuent aux hésitations des employeurs franciliens, qui se laisseront plus facilement tenter par l'embauche d'un stagiaire ou, en Île-de-France, par l'embauche à temps partiel d'étudiants pour certains métiers formant sur le tas.

Anne-Lise AUCOUTURIER

Le coût financier d'un apprenti n'est pas si élevé, notamment du fait des salaires très bas, des exonérations de cotisations et des aides accordées par les pouvoirs publics, mais il est vrai que l'apprentissage coûte en matière d'accompagnement.

Éric FORTI

La différence entre stagiaire et apprenti n'est pas tant liée au coût salarial ou au montant des indemnités. Elle est liée à l'infrastructure, à l'énergie et aux charges à déployer pour mener à bien des missions différentes. Quand il s'agit d'un stagiaire, on n'est pas dans la logique de développer de l'énergie et de dégager des charges sur la question de l'installation d'un tuteur. Pour un entrepreneur, cette organisation des ressources humaines est comptée aussi comme une charge. Le frein au développement de l'apprentissage n'est pas tant le coût de l'apprenti que le manque de visibilité des entreprises sur leurs perspectives économiques.

Patrick BRIALLART

A part l'artisanat, pouvez-vous citer un organisme de formation qui paye pour former quelqu'un ? Certes, nous recevons une prime la première année, puis la Région abonde les années suivantes, mais ces sommes ne représentent rien par rapport au coût réel de la formation. D'autre part, nous pouvons regretter que l'apprentissage ne soit plus considéré comme un moyen de transmission des savoirs, mais comme la seule manière d'accéder à l'emploi pour les jeunes en difficulté. En outre, les niveaux ont baissé alors que nos métiers sont plus compliqués aujourd'hui. Il faudrait faire évoluer la formation initiale, et que les premiers niveaux d'apprentissage aient ensuite la possibilité de pouvoir évoluer.

Éric FORTI

A-t-on mesuré une évolution du nombre de contrats d'apprentissage signés suite à la délibération du Conseil régional de 2016 imposant l'embauche de stagiaires ou d'apprentis à toutes les entreprises, quels que soient leur catégorie et leur rapport au marché, qui bénéficient d'un financement ou d'un accompagnement régional en matière de développement économique ?

Anne-Lise AUCOUTURIER

Nous savons seulement que le nombre de contrats d'apprentissage a augmenté de +1 % entre les campagnes 2015/2016 et 2016/2017, comme au niveau national. Il est donc difficile d'évaluer l'impact de cette délibération.

Youssef DEBAH, Mission locale Orly-Choisy-Villeneuve le Roi-Ablon sur Seine

Concernant les résolutions par rapport aux marchés publics signées par la Région Île-de-France, malgré les projets Grand Paris et JO 2024, l'apprentissage en Île-de-France ne semble guère se développer, au contraire de l'intérim proposé dans le cadre de nombreux marchés publics.

Catherine SERGENT

De nombreux jeunes ressentent une vraie différence entre les statuts de stagiaire et d'apprenti. Le fait que les apprentis se sentent salariés de l'entreprise les implique davantage. Ils se sentent mieux considérés et réalisent des missions différentes de celles confiées à des stagiaires.

L'apprentissage en Europe

Malgorzata KUCZERA, Analyste à la division des Politiques d'éducation et de formation, direction de l'Éducation, OCDE

La direction de l'Éducation de l'OCDE travaille notamment sur la formation en entreprise, l'éducation professionnelle et technique, avec une trentaine de pays. Malheureusement la France ne fait pas partie de ce groupe. Nous avons étudié les coûts et les avantages de la formation en entreprise du point de vue de l'employeur, les intérêts de l'employeur dans la formation d'entreprise, le rôle de la formation en entreprise dans le choix professionnel des jeunes et sa capacité à aider les jeunes de milieux défavorisés à intégrer plus facilement le marché du travail.

Dans la plupart des pays analysés, le temps d'apprentissage est majoritairement passé dans l'entreprise. Les pays où l'apprentissage est le plus répandu chez les jeunes du secondaire sont l'Allemagne, l'Autriche, l'Australie et le Danemark. En France, environ 5 % des jeunes se définissent comme apprentis. Quel que soit le pays, les compétences de base – littératie et numératie – des apprentis sont moins développées que celles des jeunes qui ne sont pas en apprentissage. En revanche, dans la plupart des pays, l'apprentissage aide les jeunes à intégrer le marché du travail, et les jeunes sortant d'apprentissage gagnent plus que ceux de même niveau issus d'une formation académique, sauf pour les plus hauts niveaux de diplômes.

Les employeurs optent pour l'apprentissage lorsqu'il procure plus d'avantages qu'il ne coûte. A court terme, l'avantage provient du fait que l'apprenti produit à un coût moindre qu'un salarié à compétences équivalentes. A long terme, l'employeur a la possibilité de recruter à travers l'apprentissage. L'observation des apprentis durant plusieurs années – et non au cours d'un simple entretien d'embauche – lui permet de sélectionner les meilleurs. Par ailleurs les apprentis sont mieux formés pour le travail et s'adaptent plus rapidement. Les avantages à long terme sont importants dans les pays où les marchés de l'emploi sont les plus rigides, par exemple ceux où recruter et se séparer d'un salarié coûtent cher. Ainsi en Allemagne où le marché du travail est rigide, les employeurs ont beaucoup recours à l'apprentissage pour recruter ensuite. Environ 70 % des apprentis restent dans l'entreprise après l'apprentissage.

Dans les pays où l'apprentissage génère des coûts importants, celui-ci peut être favorisé soit par des aides financières, soit par une adaptation du système permettant à l'employeur d'en tirer des bénéfices. Si des aides financières sont versées, rien ne dit que l'offre d'apprentissage augmentera de manière concomitante, ou qu'elle ne se développera pas au détriment des autres axes de formation ou sur des emplois peu qualifiés. Par ailleurs, certaines entreprises qui n'étaient pas intéressées par l'apprentissage vont y recourir simplement pour accéder à l'aide financière. Ainsi, les aides financières peuvent conduire à des résultats autres que ceux attendus. Il est en tout cas difficile d'identifier un seuil d'aide financière permettant de favoriser l'apprentissage, qui puisse convenir à tous les secteurs. Concernant les mesures non financières, une adaptation du système d'apprentissage s'avère pertinente pour le rendre plus attractif aux employeurs. Ainsi, l'apprentissage semble plus efficace lorsque les entreprises combinent formation et travail. Le salaire peut également être ajusté, sachant que l'apprenti ne pourrait accepter un salaire réduit qu'en l'échange de meilleures garanties pour l'avenir, notamment en termes de parcours de carrière et de rémunération. Il peut également être ajusté en fonction de l'âge, les jeunes ayant moins de besoins financiers. Diverses mesures permettraient aux employeurs d'améliorer leurs capacités de formation : en développant la formation des personnes travaillant avec les apprentis, en favorisant l'organisation de centres de formation par les entreprises, et en apportant un soutien administratif aux entreprises.

Échanges avec la salle

Nicole SERGENT

Les comparaisons internationales sont précieuses mais toujours difficiles, surtout quand on parle de système éducatif car les constructions sociales et éducatives sont spécifiques à chaque pays, de même que la place des entreprises dans l'histoire sociale et culturelle de chaque pays, et dans la formation. Concernant les incitations financières, l'on dit en France que les bouleversements des aides aux entreprises sont souvent défavorables au recrutement d'apprentis. Cependant, les montants des aides financières sont-ils vraiment déterminants dans le processus de recrutement des apprentis ? Tout dépend du court terme et du long terme.

Violaine BONNEVILLE, CESER

Pourquoi la France n'est-elle pas impliquée dans votre projet ?

Malgorzata KUCZERA

La participation à nos projets n'est pas obligatoire, et la France n'était peut-être pas intéressée par ce projet. Il se peut aussi que nous n'ayons pas contacté le bon interlocuteur, puisque l'apprentissage en France dépend en partie du ministère du Travail, alors que nous travaillons plutôt avec les ministères de l'Éducation.

Giovanna TATTOLO

Comment harmoniser la définition de l'apprentissage dans les différents pays pour pouvoir récupérer des données statistiques qui puissent être comparées ? Quelle définition de l'apprentissage avez-vous retenue pour cette enquête ?

Malgorzata KUCZERA

Les données présentées viennent de notre enquête sur les compétences des adultes. Deux variables nous ont permis d'identifier les apprentis : les personnes disposant d'un contrat d'apprentissage et les personnes qui se considèrent comme des apprentis. Pour le travail sur les coûts et les bénéfiques, nous nous sommes basés sur des études faites en Suisse et en Allemagne basées sur leur définition de l'apprentissage. Mais effectivement la définition de l'apprentissage varie beaucoup d'un pays à l'autre. Nous manquons de bons indicateurs.

Giovanna TATTOLO

Je posais la question car vous avez souligné que les centres de formation étaient une solution pour favoriser l'apprentissage. Or, en France, l'apprenti est nécessairement formé dans un centre de formation et d'apprentissage. C'est pourquoi nous nous sommes interrogés sur la définition de l'apprentissage lorsque vous avez évoqué la possibilité de recourir aux centres de formation.

CFI Montigny-le-Bretonneux

Que ce soit en entreprise ou en CFA, la qualité du suivi et de l'accompagnement de l'apprenti influe sur la rupture ou la pérennité du contrat d'apprentissage. Cet accompagnement est fondamental, surtout pour les jeunes en diplôme de niveau 5, qui manquent d'informations et qui ont souvent subi leur orientation. Par ailleurs, dans les grandes entreprises, un service dédié à l'apprentissage assure un suivi professionnalisé de l'apprenti, ce qui limite le risque de rupture. La qualité du suivi a toutefois un coût, que ce soit en entreprise ou au sein du CFA.

Éric FORTI

Socialement, les apprentis préparant des diplômes de niveaux 1 et 2 n'ont pas les mêmes projets professionnels que les apprentis préparant des diplômes de niveau 5, car le rapport aux savoirs et le parcours initial sont totalement différents. Il convient d'aborder l'apprentissage

avec autant de finesse que possible afin de pouvoir évaluer les politiques publiques engagées dans ce domaine.

Nicole SERGENT

Le développement de l'apprentissage implique aussi de mieux penser les poursuites d'études, sachant qu'il est plus difficile de poursuivre des études après un apprentissage qu'après un parcours scolaire classique. Or aujourd'hui il peut y avoir nécessité pour un jeune d'opter pour un horizon assez court sous réserve qu'il puisse rebondir. Les parcours devraient être envisagés davantage en continuité aussi bien par la voie scolaire que par la formation en apprentissage.

Maryse ANGLES, CFA agricole de Maisons Lafitte

Les données présentées ce jour tiennent-elles compte des statistiques du ministère de l'Agriculture ? Je regrette que le sujet des centres de formation n'ait pas été assez évoqué, notamment sous l'angle de la formation continue des formateurs. Plus généralement, la suppression du BEP pose un réel problème, puisqu'il manque désormais une étape entre le CAP et le Bac Pro. La question de l'adéquation des diplômes aurait aussi mérité un débat, car les nouveaux diplômes font évoluer nos façons d'enseigner sans toujours satisfaire les entreprises.

Anne-Lise AUCOUTURIER

Je ne vois pas pourquoi les chiffres de l'Agriculture ne seraient pas repris dans ARI@NE, même si l'agriculture n'est pas le secteur le plus dynamique en Île-de-France.

Giovanna TATTOLO

Je confirme que les chiffres de l'Agriculture sont inclus : lors de la campagne 2016/2017, 1 800 apprentis sur 80 000 ont signé un contrat d'apprentissage dans ce domaine.

Éric FORTI

J'entends que nous n'aurions pas assez parlé des CFA, mais nous avons tout de même évoqué la relation des politiques régionales en matière de promotion de l'apprentissage en direction des CFA avec ce dialogue de gestion quasi permanent et cette cartographie des CFA ; peut-être n'avons-nous pas été assez précis sur la question.

Violette BONNEVILLE

Nous avons évoqué la question des formateurs en CFA. Cette question n'est pas souvent soulevée. Quelles sont les solutions à l'œuvre dans les autres pays ?

Malgorzata KUCZERA

Lorsque j'expliquais que le recours à un centre de formation était un moyen de favoriser l'apprentissage, je ne parlais pas des écoles de type CFA, mais des centres de formation mis en place par les entreprises. Pour la formation des enseignants en école d'apprentissage, de nombreux pays ont tenté de copier le modèle allemand, sans véritable succès. En revanche, en Suisse et en Allemagne, il existe bien des qualifications spécifiques pour les enseignants en CFA et pour les maîtres d'apprentissage en entreprise.

De la salle

Je suppose que les centres de formation des entreprises existant à l'étranger concernent plutôt les grandes entreprises, qui ont davantage de moyens. En France, l'apprentissage se développe plutôt dans les TPE-PME qui ne peuvent pas forcément se doter d'un centre de formation, à moins d'envisager un centre de formation par branche.

Malgorzata KUCZERA

Les grandes entreprises sont celles qui offrent le plus de place à l'apprentissage, mais les apprentis sont aussi nombreux dans les petites entreprises. Dans de nombreux pays, elles peuvent se regrouper pour dispenser des formations à leurs collaborateurs. Au Royaume-Uni, il est courant qu'une grande entreprise favorise l'apprentissage dans les petites sociétés qui travaillent avec elle, de manière à s'assurer une meilleure qualité de service pour l'avenir. Par ailleurs, les grandes entreprises étant plus attractives, les petites entreprises prennent un risque quand elles forment, sachant que l'apprenti peut partir dans une plus grande entreprise une fois son apprentissage terminé.

CFI Montigny-le-Bretonneux

Les centres de formation d'entreprises à l'étranger préparent-ils les jeunes à des diplômes d'État, comme le font certains centres de formation en entreprise en France ?

Malgorzata KUCZERA

La plupart d'entre eux préparent les jeunes à des diplômes d'État dans le cadre de la formation en apprentissage. Dans les pays germanophones, les jeunes peuvent aussi préparer des diplômes professionnels équivalents à des diplômes universitaires, reconnus sur le marché du travail, notamment ceux qui souhaitent ouvrir leur entreprise. Pour accéder à ces qualifications, il faut posséder un diplôme d'apprentissage et quelques années d'expérience professionnelle.

Conclusion et clôture de la rencontre

Éric FORTI

Pour conclure cette journée riche en débats, dressons d'abord quelques constats. L'apprentissage constitue une priorité de l'exécutif régional, en lien avec la croissance, le développement économique et l'emploi en Île-de-France, qui reste un territoire relativement dynamique en la matière. L'apprentissage se heurte toutefois à certaines limites, à commencer par la nécessité de fixer des objectifs clairs et faciles à évaluer pour adapter les politiques publiques. La vocation première de l'apprentissage est la formation et la transmission des compétences et des comportements, sachant que les difficultés sociales, de transport ou de parcours initial de formation peuvent constituer des sources de rupture. Au-delà de la formation, l'apprentissage doit aussi être abordé sous l'angle de l'emploi et de l'insertion des personnes et notamment des jeunes en difficulté sociale et/ou économique. Il s'agit d'aborder ces aspects avec plus de précision, sachant que les politiques publiques seront différemment orientées suivant que la priorité sera fixée sur tel ou tel objectif. Déjà, nous voyons que les aides financières ne constituent aucunement une recette miracle pour favoriser l'apprentissage, et qu'elles doivent être adaptées au secteur d'activité de l'entreprise, à sa taille et à sa capacité à assumer sa mission de formation.

Le CRIES a vocation à évaluer le bien-fondé des méthodologies retenues en termes d'observation statistique, tout en contribuant à l'évaluation des résultats sur le fond, pour intervenir sur le bien-fondé des politiques publiques menées dans différents domaines. Mesurer pour comprendre et bien comprendre pour agir, voilà les principes que poursuit le CRIES. A ce titre, nous avons correctement mené à bien notre mission du jour sur le thème de l'apprentissage. Je remercie chacun d'entre vous pour votre participation, en particulier nos deux discutants Patrick Briallart et Nicole Sergent, qui ont grandement contribué au débat. Bonne fin de journée à tous.

Sigles et abréviations

AFDAS : Assurance Formation des Activités du Spectacle
Bac Pro : Baccalauréat professionnel
BEP : Brevet d'études professionnelles
BTS : Brevet de technicien supérieur
CAP : Certificat d'aptitude professionnelle
CCI : Chambre de commerce et d'industrie
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CEREP : Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CESER : Conseil Économique Social et Environnemental Régional
CFA : Centre de formation d'apprentis
CREFOP : Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
CRESS : Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire
CRIES : Comité Régional pour l'Information Économique et Sociale
CROCIS : Centre régional d'observation du commerce, de l'industrie et des services
DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et de la statistique
DEPP : Division de l'évaluation, de la prospective et de la performance
DIMA : Dispositif d'initiation aux métiers en alternance
DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DUT : Diplôme universitaire de technologie
FSU : Fédération Syndicale Unitaire
IG : Inspection générale
IGAS : Inspection générale des affaires sociales
IGAEN : Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale
IGEN : Inspection générale de l'éducation nationale
INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques
IPA : Insertion professionnelle des apprentis
IP2A : Institut pour la professionnalisation des acteurs de l'apprentissage
IUT : Institut universitaire de technologie
JO : Jeux olympiques
NEET : Not in Education, Employment or Training (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire)
OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économiques
OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé
OCTA : Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage

PME : Petites et moyennes entreprises

QPV : Quartier prioritaire de la politique de la ville

SIFA : Système d'information de la formation des apprentis

TPE : Très petites entreprises

U2P : Union des entreprises de proximité