



MINISTRE DELEGUE AUX PETITES
ET MOYENNES ENTREPRISES,
AU COMMERCE, A L'ARTISANAT,
AUX PROFESSIONS LIBERALES
ET A LA CONSOMMATION

Rapport du groupe de travail sur l'apprentissage

**Propositions d'actions complémentaires
à la réforme engagée sur l'apprentissage**

Novembre 2004

Sommaire

Avant-propos	3
Les 20 propositions du groupe	4
I - Synthèse des contributions et des discussions	7
1- L'orientation et l'information des jeunes	7
2- Filières et passerelles	8
3- Statut de l'apprenti	9
4- Le financement de l'apprentissage	9
5- Maîtres d'apprentissage et entreprises d'accueil.....	10
II- Contenu des propositions du groupe	11
1- Améliorer la connaissance de l'entreprise et l'orientation dans le système scolaire	11
2- Aider la filière de l'apprentissage à évoluer vers les niveaux supérieurs de formation et à devenir l'école de la création-reprise	14
3- Mieux prendre en compte la situation des apprentis.....	17
4- Valoriser le Maître d'apprentissage.....	21
Annexes	23

Avant-propos

Par lettre du 21 juin 2004, Monsieur Christian JACOB, Ministre délégué aux petites et moyennes entreprises, au commerce, à l'artisanat, aux professions libérales et à la consommation, nous a confié la mission de présider un groupe de travail sur l'apprentissage.

L'objectif était de compléter et d'approfondir les travaux menés dans le cadre du plan de modernisation de l'apprentissage, en examinant en particulier les moyens de développer ce mode de formation dans un nombre plus important d'entreprises. Les propositions du rapport se situent donc dans le prolongement du livre blanc sur l'apprentissage élaboré par le Ministère des PME, des mesures adoptées dans la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie, et de celles figurant dans le plan de cohésion sociale adopté par le conseil des ministres le 28 juin 2004.

Par ailleurs, ce groupe constitué de parlementaires, de représentants d'organismes professionnels, de réseaux consulaires, et des ministères directement concernés, a eu pour intérêt d'associer de manière régulière des partenaires différents sur la question de l'apprentissage.

Le groupe de travail s'est réuni à huit reprises entre juin et octobre. Six séances ont été consacrées à des auditions faisant appel à des chefs d'entreprises et directeurs de ressources humaines, des directeurs de centres de formation pour apprentis, un principal de collège, un expert, des représentants de conseils régionaux, d'organisations professionnelles et de syndicats de salariés.

Au vu des observations émises au cours de ces auditions, une cinquantaine de propositions ont tout d'abord émergé. A la suite de discussions, nous avons jugé indispensable d'élaborer des propositions d'action qui, sans être exhaustives, soient efficaces et rapidement opérationnelles. Ainsi compte tenu de leur importance et de leur faisabilité à court et moyen terme, les propositions du groupe de comprennent 20 mesures principales, qui s'articulent autour de 4 axes principaux :

- améliorer la connaissance du monde de l'entreprise et l'orientation dans le système scolaire
- aider la filière de l'apprentissage à évoluer vers les niveaux supérieurs de formation et à devenir l'école de la « création reprise »
- mieux prendre en compte la situation des apprentis
- valoriser le maître d'apprentissage.

Nous tenons à remercier les membres du groupe de travail pour leur implication, ainsi que les personnes auditionnées. Par la qualité de leur contribution et la richesse des échanges, ils ont permis de parvenir à des propositions concrètes qui nous semblent essentielles pour développer l'apprentissage.

Jean-Paul ANCIAUX

Député de Saône et Loire

Patrick BEAUDOUIN

Député du Val de Marne

Les 20 propositions du groupe de travail Apprentissage

I - Améliorer la connaissance du monde de l'entreprise et l'orientation dans le système scolaire

■ Mesure 1 - Création d'une option "découverte professionnelle" au niveau des baccalauréats généraux

- assurer une continuité de l'option " découverte de l'entreprise" créée à la rentrée 2005 en classe de 3ème à tous les élèves, en permettant aux élèves de la filière générale de présenter cette option au BAC qui pourra générer une bonification de points.

■ Mesure 2 - Instauration d'une période en alternance en entreprise, au cours de la dernière année scolaire des formations professionnelles

- choix offert aux élèves les plus motivés des lycées professionnels à la fin de première année de CAP, ou de première, ainsi qu'à la fin de la première année de BTS
- l'alternance pourrait se concrétiser par le choix d'un contrat d'apprentissage dont la durée sera adaptée à la durée du cycle.

■ Mesure 3 - Obligation de stages en entreprises pour les enseignants et les orienteurs, en formation initiale (IUFM) et en formation continue

- apport indispensable de la connaissance du monde de l'entreprise et des métiers, sous forme pratique, au cours du cursus de formation des enseignants et des orienteurs.

■ Mesure 4 - Développement de jumelages entre collèges, lycées et CFA

- élaboration d'une charte type de jumelage prévoyant des échanges, des programmes de manifestations organisées notamment au moment des orientations, et des partages d'enseignements communs.

■ Mesure 5 - Modification des dossiers d'orientation soumis aux familles en classe de 3ème, en les informant des différentes voies autres que scolaires

1. prise en compte de la filière apprentissage dans les dossiers soumis aux familles
2. réalisation d'une notice d'information sur l'apprentissage.

■ Mesure 6 - Création d'une période de prise de contact de 15 jours en entreprise et mise en place de conventions de stage

1. possibilité offerte aux jeunes qui le souhaitent, d'effectuer une période de 15 jours en entreprise leur permettant de découvrir la réalité de l'entreprise et du métier (aide à l'orientation)
2. mise en place de stages conventionnés en entreprise pendant les vacances scolaires ou pendant la période d'accueil en CFA.

II- Aider la filière de l'apprentissage à évoluer vers les niveaux supérieurs de formation et à devenir l'école de la « création reprise »

■ Mesure 7 - Amélioration des équivalences entre les diplômes de l'éducation nationale et les titres à finalité professionnelle

1. reconnaissance d'une équivalence entre certains certificats à finalités professionnelles et certains diplômes de l'enseignement professionnel et technologique de l'éducation nationale
2. étude sur la création éventuelle d'une CPC (commission professionnelle consultative) au ministère délégué aux PME pour élever certains titres au niveau de diplôme

■ Mesure 8 - Positionnement de l'apprentissage comme l'école de la création-reprise

1. offrir la possibilité aux apprentis de suivre des modules complémentaires liés au management d'entreprises
2. créer une filière de formation de la création reprise d'entreprise, par l'apprentissage
3. créer un véritable support de formation de la reprise d'entreprise pour assurer dans de bonnes conditions la reprise d'une entreprise entre un employeur cédant et un apprenti

■ Mesure 9 - Etudier la création d'une filière professionnelle spécifique à l'apprentissage délivrant des diplômes du supérieur à partir du bac professionnel

- étudier la création d'une filière par apprentissage, réservée aux titulaires d'un bac professionnel permettant une progression jusqu'aux 3èmes cycles

■ Mesure 10 - Rendre plus accessible le retour de l'apprenti dans le système scolaire

- offrir des modules de formation complémentaires aux apprentis qui souhaitent retourner dans le système scolaire, sans passer par une classe d'adaptation.

■ Mesure 11 - Développer l'apprentissage dans les grandes entreprises

- Etude engagée auprès des grandes entreprises pour permettre d'identifier les freins à l'embauche des apprentis.

III - Mieux prendre en compte la situation des apprentis

■ Mesure 12 - Donner un cadre commun aux formes de pré apprentissage

1. revoir l'organisation et les programmes des classes existantes.
2. donner naissance à une nouvelle structure dotée d'un cadre juridique bien établi.

■ Mesure 13 - Elargir les missions des CFA, en leur donnant explicitement un rôle d'accompagnateur auprès des jeunes et en renforçant leur suivi

1. faire figurer ce rôle d'accompagnateur dans leurs missions
2. permettre un accueil des jeunes en rupture de contrat pendant trois mois, afin de leur laisser le temps de retrouver une entreprise.

■ **Mesure 14** - Encourager l'accueil des handicapés en apprentissage

- instituer un crédit d'impôt de 2 200€ à l'entreprise qui emploie un apprenti handicapé

■ **Mesure 15** - Personnaliser les parcours de formation et généraliser les tests de positionnement

1. effectuer les tests pour adapter les parcours
2. tenir compte de l'expérience professionnelle et adapter la durée des contrats
3. alléger les dispositifs d'autorisation pour les niveaux supérieurs

■ **Mesure 16** - Aider l'apprenti à acquérir son permis de conduire

1. en soumettant à la négociation des partenaires sociaux la prise en charge du permis de conduire pour les métiers qui l'exigent
2. en construisant un système de financement adossé aux banques et négocié avec les réseaux d'auto-école.

■ **Mesure 17** - Promouvoir les droits de l'apprenti à l'intérieur de l'entreprise

1. réaffirmer l'accès de l'apprenti au comité d'entreprise
2. aligner les règles relatives à la médecine du travail sur celles des autres salariés.

■ **Mesure 18** - Développer la mobilité européenne des apprentis

1. financer et faciliter les séquences d'apprentissages dans les pays de l'Union Européenne
2. rendre l'attestation EUROPRO accessible aux apprentis
3. favoriser l'ouverture de « sections européennes d'apprentissage »

IV - Valoriser le maître d'apprentissage

■ **Mesure 19** - Renforcer la qualité de la formation et adapter à la notion d'équipe

1. valoriser les titres de maîtres d'apprentissage confirmés et développer les certificats spécialisés
2. créer la notion d'équipe tutorale

■ **Mesure 20** - Reconnaître le travail du maître d'apprentissage

1. délivrer des certificats de compétences, pouvant être comptabilisé pour l'obtention du titre de Maître d'apprentissage confirmé
2. accorder des avantages particuliers : validation pour la retraite de trimestres supplémentaires, ou déplafonnement de ses heures de tutorat dans le décompte de ses cotisations sociales ou fiscales.

I- Synthèse des contributions et des discussions

Depuis 15 ans l'apprentissage, auparavant limité aux CAP, est devenu une voie de formation pour toutes les formations professionnelles. L'essor de l'apprentissage dans les années 90 a été essentiellement assuré par le développement des formations dans les niveaux IV (Bac Pro) à I (ingénieur). Depuis 2000, les effectifs globaux sont stables autour de 365 000 apprentis, mais la répartition entre les niveaux de formation continue d'évoluer avec une baisse régulière du niveau V (CAP et BEP).

Ceci étant, la formation au niveau V est toujours majoritaire (63% des apprentis en janvier 2004) et répond aux niveaux de qualification attendus dans certains secteurs de l'économie et particulièrement dans les petites entreprises. Bien implanté dans l'artisanat, le commerce et l'industrie, l'apprentissage pourrait se développer dans les services, notamment dans le secteur sanitaire et social.

Moderniser le fonctionnement de l'apprentissage, attirer les jeunes vers les secteurs qui créent des emplois et qui seront soumis au départ à la retraite des générations d'après guerre, mobiliser davantage d'entreprises, ont été les préoccupations du groupe.

Ouvrir l'apprentissage à la formation des futurs créateurs et repreneurs d'entreprises constitue aussi un des enjeux de la réforme. En effet, l'artisanat et les PME jouent en France un rôle fondamental dans l'équilibre social et économique du pays, qu'il s'agit de préserver.

Parallèlement, dans les secteurs industriels ou les services, l'apprentissage et plus généralement la formation en alternance ont fait l'objet de fortes adaptations d'organisation dont il s'agit de tenir compte pour adapter la législation.

A la lumière des témoignages et des expérimentations, cinq domaines d'intervention ont été identifiés comme pouvant faire l'objet d'améliorations.

1- L'orientation et l'information des jeunes

Le groupe considère que l'apprentissage doit être considéré comme une réponse à un besoin de qualification économique, et non comme un dispositif d'insertion sociale de publics en difficulté.

Il estime qu'un travail de fond doit être mené dès le collège afin qu'une orientation positive vers l'apprentissage et la formation professionnelle puisse être réalisée, grâce à une connaissance des métiers et au renforcement des liens avec les CFA et les lycées professionnels.

Il demande donc une rénovation des systèmes d'accueil, d'information et d'orientation. Il considère que la formation des enseignants des collèges et des orienteurs devrait comporter des séquences en entreprise et que les relations entre les établissements scolaires et les CFA devraient être favorisées à partir de jumelages.

Pour accompagner l'orientation des jeunes vers les voies professionnelles, la mise en place de dispositifs de prévision des besoins en matière de qualification est apparue également nécessaire. La création d'un observatoire inter régional de l'apprentissage, associant les services de l'État, les régions, les consulaires et les partenaires sociaux a été évoquée dans ce cadre.

Le groupe s'accorde sur la nécessité d'éviter les orientations par défaut qui font, parfois, de l'apprentissage une filière de relégation. Il préconise de mieux considérer les aspirations des jeunes et leurs acquis en mettant en place des évaluations. L'objectif consiste à individualiser les parcours en apportant dès le collège la connaissance suffisante du monde de l'entreprise et des métiers permettant d'éclairer le jeune pour faire ses choix. Cette connaissance doit non seulement être proposée dans le cursus scolaire mais doit pouvoir être évaluée au moment du baccalauréat.

Les étudiants devraient aussi pouvoir aussi aborder la vie active avec une expérience systématique en entreprise. Ainsi, les opportunités doivent-elles être élargies. La possibilité de créer un contrat d'étude entre une entreprise et un jeune universitaire lui permettant d'acquérir de l'expérience et de financer ses études a été évoquée. Toutefois il est apparu que la réflexion n'était pas suffisamment mure pour être retenue en l'état.

Enfin la nécessité de communiquer sur l'apprentissage est apparue particulièrement importante à destination des jeunes filles, aujourd'hui peu présentes dans ce dispositif. La journée de la femme pourrait être l'occasion de cette promotion notamment sur des métiers réputés masculins. Cet enjeu est réel, les professionnels du bâtiment affirmant qu'ils ne pourront passer le cap des dix prochaines années qu'en engageant massivement des personnels féminins

2- Filières et passerelles

Le groupe de travail est favorable au développement de l'apprentissage à tous les niveaux, y compris dans l'enseignement supérieur, dans le cadre de filières de formation permettant des allers-retours avec le système scolaire. Il considère également qu'il convient de veiller à ne pas opposer, ni même « segmenter », l'apprentissage et la formation sous statut scolaire mais encourager toutes les formes de coopération entre les dispositifs.

Il s'agit de créer les conditions de passage entre les différentes voies afin qu'un jeune puisse indifféremment prendre une voie ou une autre pour atteindre des diplômes professionnalisants aux niveaux supérieurs.

Dans cette perspective, le groupe a recherché des actions concrètes permettant de répondre aux enjeux suivants :

- développer les passerelles entre les voies de formation, c'est à dire assurer aux familles qu'un jeune engagé dans la voie de l'apprentissage aura la possibilité, s'il le souhaite, de rejoindre les dispositifs scolaires professionnalisants, avec de réelles chances d'y réussir ;
- permettre à des jeunes ayant acquis des diplômes ou des titres par la voie de l'apprentissage d'accéder à des niveaux supérieurs sans repasser par la filière générale.
- faire en sorte que la formation en alternance s'intègre dans tous les cursus professionnalisants au moins en dernière année, parce qu'il favorise l'insertion dans l'emploi

Enfin le groupe a souhaité que soit accentuée la dimension européenne de l'apprentissage, ainsi que les dispositifs d'aide à la mobilité, afin de donner les mêmes chances à un apprenti qu'à un étudiant.

3- Statut de l'apprenti

Au vu de plusieurs témoignages relatant la difficulté pour l'apprenti de s'intégrer dans l'entreprise, le groupe de travail tient à réaffirmer la « dimension » de salarié à part entière de l'apprenti. Tout jeune, même mineur, doit pouvoir exercer une activité en situation professionnelle pendant sa présence en entreprise et, réciproquement, doit bénéficier sans aucune restriction des avantages conventionnels. A titre d'exemple, la possession du permis de conduire est un facteur important d'insertion professionnelle.

L'apprenti peut aussi être considéré comme un étudiant, et cette dualité a fait débat au sein du groupe pour savoir ce qui devait être mis en avant pour convaincre le jeune et sa famille de s'engager dans cette voie. L'attribution de la carte d'étudiant, de bourses d'études et de mobilité, y compris européenne, la prise en charge de son logement, l'effort consenti pour organiser des passerelles, sont autant de mesures examinées par le groupe pour le rapprocher du statut d'étudiant.

Par ailleurs, il a été observé que le pré apprentissage répondait de moins en moins aux attentes des entreprises et devait par conséquent être profondément remodelé.

Est également ressorti le fait que les CFA sont confrontés à l'accueil de jeunes en situation de rupture, en attente d'une nouvelle entreprise, en recherche de projet ou en attente d'un cycle. Cela n'est pas sans poser de problème pour leur trouver un statut. Une doctrine en la matière s'avère nécessaire et un statut d'accueil indispensable. Ce préalable constitue une des conditions de la flexibilité des parcours qui doit faire le succès de cette filière.

De la même façon, face aux problèmes rencontrés par les publics en difficulté auxquels sont confrontés certains CFA, une prise en charge globale devient nécessaire.

4 - Le financement de l'apprentissage

Ce thème a été récurrent et sa complexité souvent dénoncée. Le nombre élevé de financeurs et les réformes successives n'ont fait qu'accroître l'opacité des financements. Par ailleurs l'impact des réformes récentes et celles en cours n'est pas perceptible à ce stade. La plupart des participants souhaitent que des simulations permettent d'évaluer l'impact des changements et réclament, à terme, une remise à plat du dispositif de financement.

Les CFA ont fait valoir leurs difficultés pour élaborer les coûts réels, faire face aux aléas, tenir un budget, conduire une politique d'orientation, alors que leurs ressources dépendent de plusieurs financeurs et suivent une logique budgétaire annuelle. Des différences importantes de ressources ont été constatées et conduisent à observer un déséquilibre au détriment des CFA de l'artisanat alors qu'ils forment un grand nombre d'apprentis.

Enfin, des interrogations ont été soulevées concernant le financement des mesures d'amélioration de la qualité de l'apprentissage (accueil, écoute, médiation, individualisation des parcours...).

5 - Maîtres d'apprentissage et entreprises d'accueil

A la différence des autres contrats, le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui demande un engagement important du maître d'apprentissage, chef d'entreprise ou salarié. Il exige un investissement professionnel et financier qui dépasse bien souvent le cadre de la seule activité professionnelle et qui peut aller jusqu'à l'accompagnement d'une resocialisation. Il tient souvent à l'engagement d'une entreprise et à la bonne volonté du maître d'apprentissage. Il convient donc de reconnaître cette fonction pour maintenir et développer l'offre.

La formation du maître d'apprentissage est reconnue par le groupe comme un élément déterminant dans la transmission des savoirs, mais elle reste largement à améliorer en raison d'un manque de reconnaissance au sein de l'entreprise. Cette fonction pourrait se positionner dans un déroulement de carrière et mieux être reconnue dans les conventions collectives.

La fonction tutorale est de plus en plus partagée au sein des entreprises notamment dans le cadre de la préparation de diplômes de niveau supérieur. Il paraît important aujourd'hui de donner à cette équipe tutorale une définition et de préciser ses missions. Mieux appréhender cette organisation pourrait, sans doute, favoriser l'embauche d'apprentis du supérieur dans les PME.

Si la qualité du maître d'apprentissage est une des clefs de la réussite de l'apprenti, le dialogue entre celui-ci, le CFA et les familles en est une autre, et internet peut être un support moderne de liaison. Il est important d'inciter les familles à s'impliquer dans le suivi des apprentis afin d'anticiper les difficultés. C'est pourquoi, le groupe propose qu'à l'entrée en apprentissage soit signée une charte d'engagement tripartite qui rassemblera l'ensemble des droits et des devoirs de chacun. Un document type, enrichi par les branches professionnelles, pourrait être proposé par le ministre délégué aux PME.

En direction des entreprises qui n'accueillent pas (ou peu) d'apprentis, il paraît nécessaire d'encourager la création de postes de « développeurs de l'apprentissage » dans tous les réseaux (consulaires et organisations professionnelles). Ce dispositif a fait ses preuves en Ile de France.

Enfin, constatant le faible recrutement d'apprentis par des grandes entreprises, le groupe a considéré que la réalisation d'une étude pourrait permettre d'identifier plus précisément les freins à l'embauche et les mesures à prendre pour redresser cette situation.

II- Principales propositions

Cinquante sept propositions ont été dans un premier temps élaborées par le groupe de travail, puis **une vingtaine** ont été extraites en fonction de leur importance et de leur faisabilité à court terme. Elles ont été regroupées selon quatre axes de progrès.

1- Améliorer la connaissance de l'entreprise et l'orientation dans le système scolaire

L'orientation par défaut vers l'apprentissage d'élèves en situation d'échec scolaire handicape la promotion de cette filière, considérée de ce fait par les familles et les jeunes comme une voie de relégation. A l'inverse, dans les niveaux supérieurs, l'apprentissage est plutôt bien considéré. Ceci prouve que le mode de formation par apprentissage n'est pas en cause, mais le processus d'orientation qui y conduit.

Le groupe propose donc d'intervenir en amont, dans le système scolaire, là où se forment les opinions et les connaissances.

Ainsi les propositions du groupe visent à permettre aux jeunes :

- de découvrir l'entreprise et les métiers par eux-mêmes ;
- de valoriser leurs acquis notamment au moment du baccalauréat ;
- de pouvoir tester avant de s'engager.

Des formations-informations complémentaires à destination des enseignants et des orienteurs devraient également permettre de combattre l'image de relégation. Grâce à une meilleure connaissance de la filière, ils pourront mieux en parler et la considérer comme une voie de formation positive, conduisant, comme les autres, à la réussite et à la poursuite d'études.

Mesure 1. Créer une option « découverte professionnelle » susceptible de générer une bonification de points, pour l'obtention des baccalauréats généraux

Il s'agit d'assurer une continuité de l'option « découverte de l'entreprise » ouverte à partir de la rentrée 2005 en classe de 3ème à tous les élèves.

Les élèves de la filière générale pourraient au cours de leur scolarité dans les classes de seconde, première ou terminale, faire des stages en entreprise afin d'accroître leur connaissance de l'entreprise ou d'un métier. Ils présenteraient, en option à l'épreuve du baccalauréat général, un mémoire sur lequel ils seraient interrogés. L'expérience acquise en entreprise serait ainsi valorisée et évaluée en permettant d'acquérir des points pour l'obtention du baccalauréat.

Cette mesure devrait concourir à décloisonner la filière générale considérée comme noble et la filière professionnelle.

Mise en œuvre : Incrire cette mesure dans la loi d'orientation pour l'école et prendre les dispositions réglementaires pour créer cette option.

Mesure 2. Offrir la possibilité d'une période sous contrat d'alternance au cours de la dernière année scolaire des formations professionnelles (CAP, Bacs Pro et BTS)

Dans une première étape expérimentale, la mesure consisterait à offrir cette possibilité aux élèves les plus motivés des lycées professionnels à la fin de première année du CAP, ou de première, ainsi qu'à la fin de la première année de BTS. Cette possibilité inscrite dans le cursus scolaire permettrait de transmettre une image valorisante des filières de l'alternance. L'expérimentation donnerait le temps aux entreprises d'adapter leur offre.

L'alternance pourrait particulièrement se concrétiser par le choix d'un contrat d'apprentissage de courte durée et dans ce cas, la durée du contrat devra être adaptée à la durée du cycle restant à faire. Toutefois les durées des contrats étant actuellement réglementairement contraintes, une modification législative est nécessaire. Il s'agira de permettre, dans le cadre de dérogations, de passer des contrats de moins d'un an pour terminer un cycle de formation déjà entamé.

Mise en œuvre: inscrire cette volonté dans la loi d'orientation sur l'école, prendre les mesures réglementaires nécessaires, modifier l'article 12 du plan de cohésion sociale (modifiant l'article L115- 2 du code du travail).

Mesure 3. Rendre obligatoire pour les enseignants et les orienteurs, des stages en entreprise à la fois en formation initiale dans les IUFM et en formation continue. Une présentation de la filière apprentissage et de ses résultats sera intégrée à ce cursus de formation.

Au collège comme au lycée, les conseillers d'orientation et les professeurs principaux sont les pivots des processus d'orientation. Leur cursus de formation ne les conduisant pas à côtoyer le monde de l'entreprise et des métiers, un complément dans ces domaines pourrait leur être apporté. Compte tenu de l'évolution permanente du monde socio-économique, une période minimale de stages en entreprise tous les 5 ans pourrait leur être imposée. Elle pourrait également se traduire en cours d'année, dans le cadre de la formation continue des enseignants, par des rencontres et conférences sur la réalité de la vie des entreprises.

Mise en œuvre : inscrire cette orientation dans la loi pour l'école, et revoir les cursus de formation.

Mesure 4. Développer les jumelages « collectifs » entre collèges ou lycées généraux et CFA.

Il s'agit de généraliser des pratiques qui s'inscrivent dans la découverte de l'apprentissage, dont les meilleurs ambassadeurs sont les apprentis. Afin de faciliter les jumelages entre établissements, une charte type de jumelage pourrait être proposée par l'éducation nationale, ainsi qu'un programme de manifestations à organiser au cours de l'année scolaire, notamment au moment des orientations.

En organisant des échanges entre les élèves et les apprentis, entre les enseignants des lycées et collèges et ceux des CFA, ces jumelages, riches d'information-formation apporteront un appui conséquent à la mise en œuvre des mesures 1,2,3 présentées précédemment.

Ces échanges pourraient se concrétiser par l'organisation des visites, de démonstrations, de témoignages, de mini-stages, mais surtout par un partage d'enseignements transversaux communs comme l'instruction civique, la gestion d'entreprise, les activités culturelles, le sport, etc.

Mise en œuvre : élaboration de la charte type et circulaire de l'éducation nationale.

Mesure 5. Modifier les dossiers de vœux d'orientation soumis aux familles en classe de 3ème, en les informant de toutes les voies possibles, y compris celles qui ne sont pas dans le système scolaire.

Il est transmis, au premier trimestre, aux élèves en classe de 3ème, un dossier destiné à recevoir les vœux d'orientation des familles. Or ce document ne permet d'inscrire que les filières du système scolaire. Il est donc proposé d'ouvrir la possibilité d'y inscrire les CFA. En complément, une notice d'information concernant la filière « apprentissage » devra être réalisée et jointe.

Mise en œuvre : changement du formulaire et de son enregistrement, élaboration d'une fiche explicative, formation des CIO aux possibilités de formation initiale extérieures à l'Éducation nationale.

Mesure 6. Créer une période de prise de contact de 15 jours avant la signature du contrat qui permettra de vérifier la justesse de l'orientation du jeune et la bonne entente avec le maître d'apprentissage

Afin de lutter contre le taux élevé des ruptures des contrats dues à une mauvaise orientation, les CFA pourraient offrir aux jeunes qui le souhaitent, la possibilité d'effectuer une période de quinze jours en entreprise leur permettant de découvrir la réalité du métier et ce, préalablement à la signature éventuelle d'un contrat d'apprentissage. Cette période serait mise à profit pour préparer la charte d'engagement qualité passée entre le jeune, le CFA et l'entreprise.

En complément, et pour rendre opérationnelle cette mesure, il est proposé de créer un support juridique permettant aux jeunes ayant un projet d'orientation professionnel de faire un stage conventionné en entreprise. Les chambres consulaires, organisations professionnelles, CFA et collectivités locales pourraient proposer aux jeunes souhaitant s'orienter vers un métier, un stage conventionné en entreprise pendant les vacances scolaires. Cette convention produirait les mêmes effets statutaires que les conventions scolaires notamment en matière de référent et de protection sociale.

Mise en œuvre : modification des articles L211-1 du code du travail et 337-3-1 du code de l'éducation

2- Aider la filière de l'apprentissage à évoluer vers les niveaux supérieurs de formation et à devenir l'école de la création-reprise

Pour que l'apprentissage soit considéré par les jeunes et leur famille comme une filière dans laquelle il est possible de poursuivre des études, le groupe propose des actions dans trois directions :

- adapter les parcours de formation, diversifier l'accès à l'apprentissage et permettre aux jeunes d'acquérir des compléments de formation librement choisis ;
- faire de l'apprentissage une école opérationnelle de la création-reprise capable de former au management de l'entreprise ;
- permettre aux jeunes de progresser vers des niveaux supérieurs, soit en restant dans la filière de l'apprentissage, soit en retournant vers le système scolaire.

Mesure 7. Faire progresser les équivalences entre les diplômes de l'éducation nationale et les certificats à finalité professionnelle

L'objectif est de permettre aux jeunes de construire un parcours sur mesure les autorisant à emprunter indifféremment la voie du diplôme de l'éducation nationale ou du certificat à finalité professionnelle, sans que le choix de l'une par rapport à l'autre ne les pénalise. En effet, il existe aujourd'hui des passerelles entre les diplômes de l'éducation nationale vers certaines filières de titres alors que la réciproque n'est pas vraie. Ainsi dans l'artisanat, la poursuite d'études est possible du bac pro vers le BMS (brevet de maîtrise supérieur) alors qu'il est impossible de suivre un BTS après un BM (brevet de maîtrise), et ce bien que le bac pro et le BM soient classés au même niveau IV dans le RNCP (répertoire national des qualifications professionnelle).

Cette réciprocité pourrait être obtenue :

- par la reconnaissance d'une équivalence d'ordre public, entre certains titres et certains diplômes de l'enseignement professionnel et technologique positionnés au même niveau dans le RNCP ;
- éventuellement par la création d'une CPC (commission professionnelle consultative) commerce, service, artisanat au niveau du Ministère délégué aux PME, après avis des partenaires sociaux, pour des certificats qui seraient ainsi élevés au rang de diplôme. Cette création nécessite une étude préalable.

Mise en œuvre : établir un calendrier d'examen des équivalences d'ordre public par le ministère de l'éducation nationale et étudier la possibilité de créer une CPC (commission professionnelle consultative) au ministère délégué en charge des PME, après avis des partenaires sociaux. Cette instance de consultation entre divers partenaires aurait pour tâche de créer des diplômes relevant de l'artisanat, des services ou du commerce au terme d'un aménagement de contenu, ou dans des domaines particuliers comme la création-reprise (voir proposition suivante).

Mesure 8. Positionner l'apprentissage comme l'école de la création-reprise

Dans les dix prochaines années, plus de 500 000 chefs d'entreprises vont partir à la retraite et devront trouver un repreneur. Le mode de formation par alternance, par la transmission des savoirs faire qu'il permet, est parfaitement adapté pour relever ce défi. Pour cela, il faut permettre aux jeunes apprentis qui le souhaitent, et qui ont un projet entrepreneurial à plus ou moins long terme, d'acquérir les outils de base de la gestion d'entreprise, mais aussi à l'entreprise d'accueillir dans un cadre adapté ceux qui souhaiteraient bénéficier du savoir faire du cédant.

Trois actions pourraient être mises en œuvre :

1. offrir la possibilité pour les apprentis de suivre des modules (gestion, comptabilité, marketing, communication, langue...) complémentaires au cycle de formation objet du contrat. Les CFA pourraient leur proposer ces modules, en faisant appel par convention au marché de la formation. Pour les plus de 18 ans, ces modules librement choisis, mais dont la liste serait fixée par décret, pourraient être suivis en dehors du temps de travail ou du temps du cycle de formation (L 116-3) ;

2. créer une véritable filière de formation de la création-reprise d'entreprise, en permettant de préparer, par l'apprentissage, des diplômes, titres, mentions complémentaires managériales, directement destinés à la création ou reprise d'une entreprise. Aucune limite d'âge ne serait imposée dans le cas de la reprise d'entreprise ;

3. créer des supports de formation à la création-reprise d'entreprise qui pourraient être particulièrement suivis par la voie de l'apprentissage, en faisant appel :

- aux branches professionnelles qui peuvent être encouragées à créer des titres entrepreneuriaux
- à l'Education nationale avec qui pourraient être élaborés des mentions complémentaires entrepreneuriales
- à la CPC (commission professionnelle consultative) qui serait éventuellement créée au sein du Ministère délégué aux PME (voir mesure 7) et qui pourrait assurer la maîtrise de la délivrance de diplômes relevant du domaine entrepreneurial, pouvant être préparés par l'apprentissage.

En fonction de la politique des branches, les transferts de fonds de l'alternance vers l'apprentissage pourraient favoriser cet objectif de formation des créateurs-repreneur. De plus, par le biais des conventions cadre de coopération, le ministère des PME pourrait encourager le développement de cette voie. Enfin, le financement des modules complémentaires pourrait être éligible au fonds de développement de l'apprentissage via les contrats d'objectifs.

Mise en œuvre : modifier l'article L117 bis-2 pour permettre de suivre des modules en dehors du temps de travail (forme d'équivalence du droit individuel à la formation (DIF) mis en œuvre pour les salariés dans le cadre de la formation continue), élaborer les supports de formation avec l'ensemble des partenaires concernés, introduire dans l'article R 116-24 la possibilité de signature de conventions cadres de coopération par le ministère des PME.

Mesure 9. Etudier la création d'une filière professionnelle spécifique à l'apprentissage, délivrant des diplômes du supérieur à partir du bac professionnel

Une filière nouvelle, par apprentissage, réservée aux titulaires d'un bac professionnel établirait une continuité à tous les niveaux de diplômes des CAP aux 3èmes cycles. On pourrait ainsi imaginer un dispositif débouchant sur deux niveaux : licences professionnelles par apprentissage (bac+3) en prolongation des études secondaires, un master par apprentissage (bac+5) après une expérience professionnelle de 2 à 3 ans.

Mise en œuvre : réalisation d'une étude de faisabilité.

Mesure 10. Rendre plus accessible le retour de l'apprenti dans le système scolaire

Afin de donner de réelles chances aux apprentis d'être accueillis à plus de 16 ans dans l'enseignement scolaire professionnalisant, il est proposé de leur offrir des modules de formation complémentaires pour obtenir les pré-requis du diplôme qu'ils visent, sans passer par une classe d'adaptation.

Ces modules facultatifs de mise à niveau seraient proposés par l'éducation nationale ou par les CFA, aux apprentis regroupés pour l'occasion. Des dispositifs de formation ouverts et à distance (FOAD) pourraient également être mis à profit.

Mise en œuvre : passer des contrats d'objectifs avec les régions pour le financement de ces modules qui devraient être éligibles au fonds de développement de l'apprentissage, construire ou recenser les offres de formation, modifier l'article 117bis-2 pour que les modules complémentaires puissent être suivis en dehors du temps de travail.

Mesure 11. Développer l'apprentissage dans les grandes entreprises

En moyenne les apprentis représentent 2,3% des effectifs employés dans l'ensemble des secteurs de l'industrie, du commerce et des services, ce taux est de 3,8% pour les entreprises de moins de 50 salariés, il chute à 0,8% pour les entreprises de plus de 50 salariés qui représentent plus de la moitié des emplois (7,4 millions de personnes).

Plusieurs exemples (métallurgie, distribution, formation, informatique) montrent que des politiques de développement de l'apprentissage se sont développées au sein de moyennes et grandes entreprises depuis 15 ans. Toutefois ce développement reste encore très limité. La compréhension des freins existants est donc essentielle pour apporter des réponses adéquates.

Une étude conduite par le ministère délégué aux PME avec les partenaires intéressés, pourra déterminer les freins au développement de l'apprentissage dans les entreprises et proposer un plan d'action adapté.

Mise en œuvre : engagement d'une étude par le Ministère délégué aux PME dont les résultats sont attendus pour la fin 2004.

3- Mieux prendre en compte la situation des apprentis

Les CFA accueillent des jeunes d'horizons très divers et de parcours atypiques et leur mission dépasse, dans certains cas, le strict aspect pédagogique. C'est pourquoi leur rôle d'intermédiation mérite d'être affirmé.

Par ailleurs l'apprenti étant à la fois un salarié et un étudiant, il n'est pas toujours reconnu au sein de l'entreprise et il ne bénéficie pas des mêmes facilités qu'un étudiant. Le groupe propose donc de d'améliorer l'alignement de ses droits sur ceux du salarié et ceux de l'étudiant.

Enfin de nombreuses études ayant montré que la possession du permis de conduire est un élément déterminant dans l'insertion professionnelle, il est proposé de mettre en place des dispositifs permettant à l'apprenti de l'acquérir.

Mesure 12. Donner un cadre commun aux différentes formes de pré-apprentissage et dans un premier temps revoir l'organisation et les programmes des classes existantes

Deux dispositifs de pré-apprentissage existent aujourd'hui :

- les CPA (classes préparatoires à l'apprentissage) créées par simple arrêté, elles ont disparu du système de l'Éducation nationale au moment de la réforme des collèges, mais restent présentes dans les CFA, notamment dans le secteur du bâtiment. Le contenu pédagogique de la formation n'est pas contraint et s'adapte en fonction des individus ;
- les CLIPA (classes d'initiation pré professionnelle en alternance) créées à l'occasion de la loi quinquennale de 1993, existent dans les collèges et les CFA. Les contenus pédagogiques sont définis par un programme.

Le dispositif actuel présente deux défauts : d'une part, il manque de lisibilité et complique le choix pour les jeunes et pour les parents, d'autre part, les CLIPA et CPA souffrent d'une mauvaise image et présentent peu de contraintes de nature pédagogique.

Après une évaluation de leur fonctionnement, les CPA et CLIPA devront être repensées pour donner naissance à une nouvelle structure dotée d'un cadre juridique bien établi.

Ce nouveau cadre d'accueil pourrait, à terme, être constitué de deux sections : la première serait réservée aux 14-16 ans sous statut scolaire, la seconde constituerait le lieu d'accueil des jeunes de plus de 16 ans en attente de commencer un cycle ou de trouver une nouvelle entreprise après une rupture de contrat voire pour construire un projet professionnel par l'apprentissage (voir proposition suivante). Cette nouvelle structure permettrait de donner un statut aux jeunes (stagiaire de la formation professionnelle, statut scolaire, CIVIS, stage [mesure 2], etc) et éviterait qu'ils soient conduits à se déstructurer.

Mise en œuvre de la mesure : les programmes pédagogiques devront être revus pour les CPA et une nouvelle structure juridique commune sera à élaborer.

Mesure 13. Elargir les missions des CFA, en leur donnant explicitement un rôle d'accompagnateur auprès des jeunes et en renforçant leur suivi

Un certain nombre de CFA travaillent avec des réseaux d'entreprises pour faciliter la recherche effectuée par les apprentis et leur accueil dans les entreprises. Ce rôle permet d'accompagner le jeune et de s'assurer de la qualité de la formation qui lui est donnée par l'entreprise. Il mérite de figurer explicitement dans les missions des CFA.

De même, le rôle de suivi des jeunes, notamment ceux qui sont en difficulté est important. Pour tenir compte de la situation des jeunes en rupture de contrat, il est proposé de prévoir un accueil en CFA pendant trois mois afin de leur laisser le temps de retrouver une entreprise.

Mise en œuvre de la mesure : l'article R118-1 reconnaît explicitement le rôle de placement des jeunes en apprentissage dans le cas des CFA consulaires. Une mission plus générale d'intermédiation pourrait être inscrite dans l'article L116-1 du code du travail qui fixe les missions des CFA. Par ailleurs, l'article R116-11 pourrait être complété pour instituer la possibilité de poursuite des études en CFA pendant les trois mois qui suivent la rupture d'un contrat.

Mesure 14. Encourager l'accueil des jeunes handicapés en apprentissage

L'article 15 du projet de loi de cohésion sociale institue un crédit d'impôt au bénéfice des employeurs de 2 200€ par apprenti, lorsque ce dernier est un jeune sans qualification qui fait l'objet d'un accompagnement renforcé.

Il est proposé d'étendre cette disposition au cas des apprentis handicapés.

Mise en œuvre de la mesure : modification de l'article 15 du projet de loi de cohésion sociale.

Mesure 15. Personnaliser les parcours de formation en fonction des compétences déjà acquises et généraliser les tests de positionnement

1- Effectuer des tests pour connaître les acquis et adapter les parcours : des tests doivent être effectués systématiquement à l'entrée hors cycle ou sur demande expresse du jeune ou de l'entreprise afin d'évaluer ses acquis. Ceci permettra ensuite de lui proposer un parcours de formation personnalisé. Pour les élèves de collèges, ces tests devront être faits dans le cadre du système scolaire et les résultats communiqués au CFA.

2- Tenir compte de l'expérience professionnelle et adapter la durée du contrat : l'apprentissage doit prendre en compte les nouvelles possibilités de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) et de formation tout au long de la vie, en adaptant sa législation, notamment en matière de durée de cycle de formation et de contrat.

Il doit être tenu compte de l'expérience professionnelle acquise notamment dans le cadre d'un contrat jeune. En effet, la possibilité de suspendre un CDI pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage, adoptée le 4 mai 2004 dans la loi sur la formation tout au long de la vie doit permettre à des jeunes, après validation de leur expérience professionnelle, de poursuivre

l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat visé par l'apprentissage. La rémunération devra donc prendre en compte la période de travail effectuée.

L'accès en parcours personnalisé devrait être de droit lorsque des équivalences ou unités de diplômes sont acquises par la VAE ou lorsque les résultats du test de positionnement ont été effectués. Il s'agit de construire un cycle de formation personnalisé (adapter la durée des contrats et le temps de formation) en permettant d'atteindre le diplôme ou le titre visé à partir des compétences académiques et reconnues.

3- Alléger les dispositifs d'autorisation pour les niveaux supérieurs : la voie de la négociation du contrat doit être simplifiée pour tenir compte de la maturité des candidats et des différences d'organisation des entreprises susceptibles d'accueillir les apprentis du supérieur. Il est proposé d'alléger les dispositifs réglementaires, en limitant l'autorisation nécessaire à l'établissement du contrat, à celle du chef d'établissement d'enseignement du supérieur (et non plus du recteur) lorsque le contrat est négocié entre l'apprenti et l'entreprise à la suite d'une évaluation des compétences de l'apprenti.

Mise en œuvre : modifier l'article 12 du plan de cohésion sociale pour rendre systématique les tests et modifier l'article L 117-10 pour prendre en compte la période de travail effectuée avant la suspension du CDI

Mesure 16. Aider l'apprenti de 18 ans et plus à acquérir son permis de conduire

- en construisant un système de financement adossé aux banques et négocié avec les réseaux d'auto-école.
- en soumettant à la négociation des partenaires sociaux de certaines branches, pour les métiers dans lesquels la conduite est indispensable, la prise en charge du permis des apprentis, par les transferts des fonds de l'alternance.

Mise en œuvre : négocier et élaborer avec les banques et les grands réseaux d'auto-école un dispositif de prêt à taux zéro.

Mesure 17. Promouvoir les droits de l'apprenti à l'intérieur de l'entreprise

1. L'accès au comité d'entreprise : afin de réaffirmer qu'un apprenti est un salarié comme un autre, il est proposé de rappeler ses droits aux entreprises et de rendre explicite sa référence dans les conditions d'accès au comité d'entreprise.

2. La médecine du travail : une visite à l'embauche permettra notamment d'instruire les éventuelles demandes de dérogations qui seront désormais accordées pour la durée du contrat. Une visite annuelle de droit commun permettra au médecin du travail de remettre en question si nécessaire les dérogations accordées sans pour autant devoir repasser par une instruction administrative complète d'une demande de dérogation. Cette visite médicale maintiendra la surveillance des jeunes.

Mise en œuvre : modification de l'article L432-2 et modification de l'article R234-22

Mesure 18. Développer la mobilité européenne des apprentis

1. en finançant et facilitant les séquences d'apprentissages dans les pays de l'Union Européenne

L'article L. 115-1 du Code du travail prévoit expressément la possibilité pour un apprenti d'exécuter une partie de son contrat dans une entreprise d'un autre État membre de l'Union européenne. Cet article renvoie à un décret pour fixer les modalités concrètes de mise en œuvre de cette possibilité. A ce jour, aucun décret d'application n'a été pris pour définir les conditions dans lesquelles les apprentis peuvent effectuer une partie de leur contrat à l'étranger.

Cette absence est particulièrement pénalisante pour les apprentis qui ne peuvent aller à l'étranger comme leurs collègues restés dans les filières classiques et pour lesquels des conventions de stage peuvent être passées.

Un modèle de convention de stage pour les apprentis, inspiré par exemple des pratiques des chambres consulaires, pourrait être proposé aux entreprises et aux jeunes.

Par ailleurs, il conviendrait de rendre éligible au fonds de développement de l'apprentissage, la prise en charge d'une bourse de mobilité pour l'apprenti et d'une indemnisation pour l'entreprise qui continue à le payer pendant son absence.

2. en rendant l'attestation EUROPRO accessible aux jeunes qui préparent un diplôme de l'enseignement professionnel par l'apprentissage.

EUROPRO est une attestation jointe aux diplômes professionnels, indiquant que les élèves à qui elle est décernée ont effectué leur période de formation en milieu professionnel dans le cadre d'un parcours européen de formation.

Destinée aux élèves ou aux étudiants des lycées professionnels, l'attestation EUROPRO est actuellement expérimentée auprès d'apprentis dans certains CFA de l'artisanat. L'objectif est de l'étendre à l'ensemble des apprentis ayant effectué une période de formation à l'étranger.

3. en favorisant l'ouverture de « sections européennes d'apprentissage » qui permettent l'accueil, sous contrat d'apprentissage, de certains jeunes ressortissants de l'Union européenne en France.

Mise en œuvre : définir les conditions de mise en œuvre de l'article L. 115-1 du Code du travail en s'appuyant sur les expériences déjà menées, rendre l'attestation EUROPRO accessible aux apprentis, lever dans un nombre déterminé de cas, et par dérogation, l'interdiction posée par la circulaire DPM DM4/96/138 du 22 février 1996 qui interdit l'accès aux contrats aidés aux ressortissants communautaires.

4- Valoriser le Maître d'apprentissage

Le groupe de travail rappelle qu'à la différence des autres contrats, le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui demande un engagement personnel du maître d'apprentissage qui dépasse bien souvent le cadre de la seule activité professionnelle. Sa relation avec l'apprenti est déterminante dans la réussite de ce dernier et parfois dans sa resocialisation.

Il convient donc d'apporter au maître d'apprentissage les formations pédagogiques nécessaires pour appréhender au mieux cette relation, et surtout de reconnaître sa fonction au sein de l'entreprise.

En outre, la fonction tutorale change de nature ; elle est de plus en plus partagée au sein de l'entreprise lorsqu'il s'agit de préparer des apprentis à des diplômes du supérieur. Les conditions d'expérience, de diplôme, de niveau de responsabilité exercée et les missions de cette équipe tutorale doivent être précisées à la lumière des pratiques actuelles.

Mesure 19. Renforcer la qualité de la formation du maître d'apprentissage et adapter cette fonction à la notion d'équipe

1. Valoriser les titres de maître d'apprentissage confirmé et développer des certificats spécialisés.

De nombreuses réglementations ont été prises pour favoriser la formation pédagogique et l'information des maîtres d'apprentissage (R116-11, R117-21 à R117-26) mais ces dispositions sont restées sans effet comme le titre de « maître d'apprentissage confirmé », faute d'une reconnaissance. Si le socle juridique existe aujourd'hui, il faut s'attacher dans les chambres consulaires à définir des contenus pour obtenir le titre et inciter les branches professionnelles à développer des certificats spécialisés et à reconnaître la fonction de maître d'apprentissage dans les conventions collectives.

2. Créer la notion d'équipe tutorale

Par ailleurs, dans le supérieur, la fonction de maître d'apprentissage est souvent assurée par une équipe tutorale. Son rôle est d'accompagner l'apprenti tout au long de son parcours de formation, de contribuer à lui faire acquérir les connaissances nécessaires à l'obtention de son diplôme ou d'un titre, et de vérifier en liaison avec le CFA l'adéquation entre les séquences de formation en entreprise et l'enseignement académique. Afin d'adapter la réglementation en matière de fonctionnement de l'équipe et de préciser les conditions d'expérience et de diplômes requises, il est proposé de créer au niveau de la loi la notion d'équipe tutorale.

Enfin, les Régions doivent être incitées à tenir compte de l'effort de la qualification certifiée du maître d'apprentissage dans le versement des primes aux employeurs d'apprentis.

Mise en œuvre : introduire dans l'article L117-4 la notion d'équipe tutorale, adapter la réglementation en conséquence, notamment les conditions de diplômes et de qualifications propres à l'équipe tutorale.

Mesure 20. Reconnaître le travail du maître d'apprentissage

1. délivrer des certificats de compétences (voir mesure 19), pouvant être comptabilisés pour l'obtention du titre de Maître d'apprentissage confirmé.

2. accorder des avantages particuliers aux maîtres d'apprentissage :

- soit une validation pour la retraite de trimestres supplémentaires;

- soit un abattement sur l'assiette du revenu du travailleur indépendant soumise aux cotisations et contributions sociales personnelles. Pour les salariés, l'abattement serait effectué sur le montant de leur revenu annuel déclaré soumis à l'impôt sur le revenu. Les taux d'abattements seront calculés de manière à rendre l'incitation homogène et d'éviter toute distorsion entre salarié et chef d'entreprise.

Mise en œuvre : étude de faisabilité technique des propositions et évaluation des coûts.

Annexes

- lettre de mission
- liste des membres du groupe de travail
- thèmes des réunions
- liste des personnes auditionnées

Lettre de mission

Le Gouvernement a fait de la réforme de l'apprentissage un axe prioritaire de son action en matière économique. L'apprentissage permet en effet de répondre aux besoins des entreprises, notamment les PME, de disposer de personnel qualifié et de trouver des repreneurs. C'est également un moyen pour les jeunes de découvrir le monde professionnel et les réalités du monde de l'entreprise.

A la demande du Premier Ministre, mon prédécesseur avait conduit une mission en vue de moderniser l'apprentissage qui avait donné lieu à une cinquantaine de propositions. Certaines d'entre elles ont fait l'objet de dispositions législatives intégrées à la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie.

L'entreprise est au cœur de l'apprentissage. C'est pourquoi je souhaite mener des concertations approfondies en vue de la mise en œuvre du plan de réforme. L'objectif est de prendre en compte les réalités et les contraintes des entreprises et d'examiner les moyens de développer ce mode de formation dans un nombre plus important d'entre elles.

A cet effet, j'ai souhaité mettre en place un groupe de travail constitué de parlementaires, de représentants des organismes professionnels et des réseaux consulaires, et de représentants des ministères directement concernés, en tout premier lieu le Secrétariat d'Etat à l'Insertion professionnelle des jeunes.

Je serais heureux que vous participiez à ce groupe de travail, dont les conclusions me seront remises fin septembre.

La première réunion aura lieu mercredi 23 juin 2004 à 9h30 au ministère délégué aux Petites et Moyennes Entreprises, au Commerce, à l'Artisanat, aux Professions Libérales et à la Consommation, 80 rue de Lille à Paris 7^{ème}.

Soyez assuré que j'attacherai la plus grande importance aux propositions qui émaneront de ces travaux.

Christian JACOB

Liste des membres du groupe de travail

Parlementaires

ANCI AUX Jean-Paul	député de Saône et Loire
BEAUDOUIN Patrick	député du Val de Marne
BOCANDÉ Annick	sénatrice de la Seine Maritime.
BRAY Ghislain	député de Seine et Marne
CHRIST Jean-Louis	député du Haut-Rhin
GRIGNON Francis	Sénateur du Bas-Rhin
GRUNY Pascale	député de l' Aisne
HERTH Antoine	député du Bas-Rhin
THOMAS Rodolphe	député du Calvados

Réseaux consulaires et organisations professionnelles

LEGENDRE Bernard	ACFCI - directeur Général adjoint
LE BONIEC Brigitte	ACFC I- directrice formation emploi
CORNU François-Xavier	CCI Paris - Directeur Général adjoint
FARRUGIA Jean-Patrick	APCM - Directeur formation
PERFETTI Philippe	APCM - chef de service apprentissage
CAPRON Bernard	CGPME - Président commission formation
DIJOURD Jean-Jacques	CGPME - chargé de la formation
FALCK Bernard	MEDEF - Directeur de la formation
de SAINT-JORES Elie	MEDEF - Chef de service formation
GILLES Paul	UPA - Membre du Conseil
BRICARD Isabelle	UPA - chargée de la formation

Ministères

VAUGEOIS Guy	Secrétariat d'Etat à l'Insertion Professionnelle des Jeunes - conseiller technique au cabinet
PATOZ Christian	Ministère de l'éducation nationale- conseiller technique au cabinet
GARNIER Didier	Ministère de l'Agriculture - conseiller technique au cabinet
MERITAN Martine et VIALLE Michel	Ministère de l'Agriculture
LENEVEU Guillemette	Ministère délégué aux PME - conseiller technique au cabinet
MACCARI Renato	Ministère délégué aux PME
BERNARD Catherine, BONIFACE Hervé	

Thèmes des réunions du groupe de travail

Le groupe de travail s'est réuni à huit reprises.

Les réunions ont été organisées par thèmes et selon le calendrier suivant :

Mercredi 23 juin 2004	Mise en place du groupe
Mardi 29 juin 2004	Auditions sur le thème : développer l'apprentissage dans les entreprises
Mardi 6 juillet 2004	Auditions sur le thème : développer l'apprentissage dans les entreprises
Mardi 20 juillet 2004	Auditions sur le thème : développer l'offre de formation en apprentissage, valoriser l'apprentissage et l'image de l'entreprise auprès des jeunes
Mardi 7 septembre 2004	Auditions sur le thème : implication des Régions et amélioration de l'offre de formation en apprentissage
Mardi 14 septembre 2004	Auditions des organisations professionnelles sur les thèmes : valorisation de l'apprentissage, filières de formation, situation des entreprises, financement de l'apprentissage, statut de l'apprenti
Mercredi 22 septembre 2004	Auditions des syndicats de salariés sur les mêmes thèmes
Mardi 5 octobre	Discussions sur les propositions du groupe

Au cours de la première réunion d'installation du groupe, quatre problématiques principales ont été dégagées :

1. Quelle position de l'apprentissage dans le dispositif de formation :
 - création d'une filière distincte et alternative ?
 - renforcement des passerelles avec l'enseignement général ?
2. Comment mieux impliquer autour du projet du jeune :
 - le jeune lui même
 - ses parents
 - l'éducation nationale et (le cas échéant) le CFA
 - l'entreprise
3. Comment accompagner et développer les démarches engagées par l'Education Nationale :
 - en matière de découverte des métiers
 - dans la mise en place de « lycées des métiers ».
4. Comment accompagner l'entreprise et valoriser son investissement pour former un jeune :
 - en amont de l'accueil (formation des maîtres d'apprentissage...)
 - pendant l'accueil (accompagnement, soutien)
 - en aval (reconnaissance).

A partir de ces questions, six séances ont été consacrées aux **auditions** de :

- chefs ou DRH d'entreprise
- directeurs de CFA
- professeur principal de collège
- représentants de conseils régionaux
- expert
- organisations professionnelles
- syndicats de salariés.

La dernière réunion a donné lieu à une discussion sur un document listant une cinquantaine de propositions. A partir de ces échanges, il a été décidé d'intégrer une vingtaine de propositions dans le rapport final, dont le projet serait transmis aux membres avant diffusion.

Liste des personnes auditionnées

Réunion du groupe de travail le mardi 29 juin 2004

Sujet traité : développer l'apprentissage dans les entreprises

Audition de M. Jean-Marie VIEILLE, DRH de la société ALSTEFF, 132 salariés, dont le siège est à Orléans et qui a régulièrement des apprentis. Elle est spécialisée dans le processus industriel pour le convoyage de bagages.

Réunion du groupe de travail le mardi 6 juillet 2004

Sujet traité : développer l'apprentissage dans les entreprises

Auditions

M. LACAZE - MASMONTEIL, Directeur général de la Société d'édition logiciel multimédia INFOTRONIQUE, 8 salariés, un apprenti BTS

M. DETRAZ, entreprise de maçonnerie de 25 personnes

M. PLATROZ Directeur du CFA de l'Union nationale des Industries de carrières et matériaux de construction

Réunion du groupe de travail le mardi 20 juillet 2004

Sujet traité : développer l'offre de formation en apprentissage, valoriser l'apprentissage et l'image de l'entreprise auprès des jeunes

Auditions

M. DUBUC, directeur du CFA AFIA (Association pour la Formation d'Informaticiens par l'apprentissage - association créée en 1992 par AXA, Axone, Air France, le CIC, le Crédit Lyonnais, EDF/GDF, IBM).

M. MARTI, président de la FNADIR (Fédération Nationale des Associations régionales de Directeurs de CFA) et MM. GUINAUDIE et LUIGGI membres du bureau de la FNADIR - directeurs de CFA (bâtiment, commerce, boucherie) en région PACA et en Ile de France

M. NIBART, professeur de technologie au collège Pablo Neruda d'Aulnay sous Bois, professeur principal de 3^{ème}.

Réunion du groupe de travail le mardi 7 septembre 2004

Sujet traité : implication des Régions et amélioration de l'offre de formation en apprentissage

Auditions

Audition de M. PORTA Conseil Régional d'Ile de France chef du service apprentissage

Audition de M. BOISIVON, Délégué général de l'Institut de l'entreprise

Audition de M. THENAULT Conseil régional d'Alsace Directeur de la formation

Réunion du groupe de travail le mardi 14 septembre 2004

Sujet traité : Auditions des organisations professionnelles sur les thèmes : valorisation de l'apprentissage, filières de formation, situation des entreprises, financement de l'apprentissage, statut de l'apprenti.

Auditions

- Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie (UMIH)

(Monsieur Philippe DELTERME, directeur de la Formation)

- Fédération des Entreprises du Commerce et de la Distribution (FCD)

(Madame LAGALLE-BARANES, responsable de la formation et Monsieur Marc VEYRON, Président de la commission sociale)

- Union Nationale des Professions Libérales (UNAPL)

(Monsieur PICARD, directeur général)

- Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie (UIMM)

(Monsieur Dominique de CALAN, délégué général adjoint)

- Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB)

(Monsieur André COTTENCEAU, trésorier et chargé de la formation)

- Fédération Française du Bâtiment (FFB)

(Monsieur Christian BAFFY, Président et Monsieur Jean MICHELIN, directeur de la formation)

- Conseil National des Professions de l'Automobile (CNPA)

(Monsieur TERRAL Délégué général et Monsieur Jean-Pierre TRENTI, Président de la formation professionnelle)

- Confédération Nationale de la Boulangerie (CNB)

(Monsieur Jean-Paul GAUTRON Secrétaire Général)

Réunion du groupe de travail le mercredi 22 septembre 2004

Sujet traité : Audition des organisations syndicales sur les thèmes : valorisation de l'apprentissage, filières de formation, situation des entreprises, financement de l'apprentissage, statut de l'apprenti.

Auditions

- Fédération Nationale des Syndicats Exploitants Agricoles (FNSEA)

(M. Bernard LEVACHER, Secrétaire général au Fonds d'Assurance Formation des salariés et employés agricoles, Président du Groupement européen des employeurs agricoles, chargé de la formation et Mme Hélène CORRE, Chef du service Enseignement formation)

- Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA)

(M. Jean-Claude TRICOCHÉ, chargé de la formation)

- Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)

(M. Lionel DUBOIS, Conseiller confédéral en charge de la formation professionnelle)

- Confédération Générale du Travail (CGT)

(M. Régis REGNAULT, conseiller confédéral pour la formation, M. Djamel TESKOUK, conseiller confédéral, M. Maurice MAMELIN, Fédération de la Construction CGT, M. Richard BERAUD, Secrétaire général de la Fédération de l'Education, de la Recherche et de la Culture)

- Force Ouvrière (FO) excusé

(M. Jean-Claude QUENTIN, Secrétaire confédéral chargé de la formation)

- CFDT excusée