

Formation professionnelle et Apprentissage

LA RÉPUBLIQUE
En Marche !

Formation professionnelle et Apprentissage

“Inaccessible, Inefficace, Illisible, Injuste”

**Consultation citoyenne nationale
du 4 au 18 janvier 2018**

Notre mouvement a une vocation claire : ne jamais perdre de vue les priorités des concitoyens. Faisant le lien entre le Gouvernement, le Parlement et ceux qu'ils représentent, nous veillons à toujours accompagner l'action politique par un diagnostic lucide sur les priorités exprimées par les Françaises et les Français.

Cette attention portée aux préoccupations des citoyens est une exigence forte du renouveau politique. Avec plus de 23 500 contributions à cette consultation organisée par notre mouvement, ils réaffirment leur souhait d'être pleinement intégrés au débat public sur des politiques aussi fondamentales pour lutter contre le chômage. L'apprentissage et la formation professionnelle sont, à des étapes de vie différentes, des voies pour réussir son entrée ou son retour vers le marché de l'emploi.

Cette consultation confirme la confiance que nos concitoyens placent dans ces politiques publiques pour agir comme des vecteurs d'accès durable à l'emploi. Pour autant, **cette consultation a également souligné l'importance des efforts qui restent à accomplir** pour qu'ils puissent pleinement profiter de ces opportunités.

La formation professionnelle représente un budget annuel de plus de 25 milliards d'euros, dont 10 milliards de financements publics, mais le résultat n'est pas à la hauteur : "déconnectée des réalités professionnelles", "inaccessible", parfois de "mauvaise qualité". Alors que nous voulons en faire le principal instrument de la lutte contre le chômage et la meilleure garantie pour sécuriser les transitions professionnelles, nous ne pouvons pas accepter que si peu de citoyens connaissent leurs droits à en bénéficier et les exercent. Plus alarmant encore, nous ne pouvons pas accepter les injustices qui caractérisent actuellement la formation professionnelle, nettement moins utilisée par ceux qui en ont le plus besoin. Alors qu'elle doit forger la capacité du pays à affronter toutes les mutations économiques et aider les Françaises et les Français à traverser les épreuves du marché de l'emploi, **nous ne pouvons nous résoudre à un système inefficace, illisible et injuste.** Quand cela représente, chaque année, un investissement de 1 000 euros par travailleur et demandeur d'emploi français, le Gouvernement doit tout faire pour redonner confiance aux Français dans ce système. Ainsi, cette consultation a-t-elle fait émerger de nombreuses solutions concrètes qui pourront s'ajouter aux pistes étudiées par le Gouvernement.

Pour l'apprentissage, les enjeux sont tout aussi grands. Seulement 7% des jeunes ont recours à l'apprentissage alors que cette voie d'insertion vers le marché de l'emploi démontre année après année son efficacité. Tout est à faire pour renforcer son attractivité afin qu'il puisse bénéficier à un plus grand nombre de personnes : l'orientation, l'implication des entreprises, les conditions légales d'accès et même la rémunération de ces jeunes apprentis. Alors qu'un Français de moins de 25 ans sur quatre est au chômage, **nous pensons que le Gouvernement doit tout mettre en œuvre pour utiliser à plein régime le potentiel d'intégration professionnelle de l'apprentissage.** Plusieurs pistes émergent de cette consultation pour améliorer notre système d'apprentissage, comme l'unification et le lissage des aides aux entreprises ainsi que la révision de la grille de salaire des apprentis actuellement basée sur l'âge et pas sur le niveau de qualification.

Les citoyens foisonnent d'idées pour accompagner le Gouvernement dans sa mission : donner un maximum de chances aux travailleurs de développer leurs compétences et d'entrer ou de revenir durablement vers le marché de l'emploi à mesure que notre économie se transforme, que le numérique - notamment - révolutionne les entreprises, leurs organisations, leurs processus et leurs chaînes de valeur.

Les résultats de cette consultation menée par La République En Marche servent à accompagner le Gouvernement et le Parlement dans le diagnostic qu'ils portent pour moderniser la formation professionnelle et l'apprentissage. Nous avons un objectif commun : sécuriser les parcours professionnels des Français autant que l'aptitude de notre économie à épouser les (r)évolutions à venir. **Avec les citoyens, nous voulons apporter un diagnostic pragmatique pour que ces réformes n'oublient rien d'essentiel dans la transformation du pays.**

Christophe Castaner, Délégué général de La République En Marche

Plus d'efficacité - Plus de justice

- 1** – Des formations dont la qualité est parfois jugée insuffisante au regard des attentes des personnes formées et des besoins des employeurs ;
- 2** – Un besoin de rendre l'apprentissage et la formation professionnelle plus lisibles afin que chacun puisse bénéficier de ses droits de manière effective ;
- 3** – Une demande de justice et d'équité afin d'aider l'emploi des populations qui en sont le plus éloignées (jeunes et demandeurs d'emploi) ;
- 4** - L'urgence de revaloriser l'apprentissage, notamment lors de l'orientation des jeunes.

Les 5 principales pistes issues de la consultation

- 1** – Permettre à chacun de s'inscrire soi-même à la formation de son choix ;
- 2** – Renforcer les droits à la formation des personnes peu qualifiées ;
- 3** - Améliorer l'information sur la qualité et les débouchés des formations professionnalisantes ;
- 4** – Unifier les aides accordées aux entreprises et valoriser le rôle des maîtres d'apprentissage ;
- 5** – Rendre la rémunération des apprentis plus attractive et plus juste.

MÉTHODOLOGIE

La République En Marche a organisé une consultation en ligne **du 4 au 18 janvier 2018** sur notre système de formation professionnelle et d'apprentissage auprès de l'ensemble des citoyens.

Une participation importante

Durant ces deux semaines, **plus de 23 500 citoyens**, dont de nombreux comités locaux, ont partagé leurs expériences, leurs attentes et leurs propositions d'amélioration du système actuel.

Environ 5 000 participants, soit plus de 20%, ne sont pas adhérents du mouvement.

Les hommes, les actifs (en particulier les indépendants et les chefs d'entreprises) et les personnes de plus de 35 ans sont surreprésentées dans l'échantillon par rapport à l'ensemble de la population française (cf. tableau 1). Par conséquent, l'échantillon ne peut être considéré comme représentatif de la population française dans son ensemble mais il permet toutefois de refléter une certaine diversité de points de vue, en particulier émanant de personnes directement concernées par les sujets abordés.

Notons que plus d'un tiers des participants à la consultation ont déjà conclu un contrat d'apprentissage au cours de leur vie, soit en tant qu'apprenti, soit en tant qu'employeur (cf. tableau 2).

Tableau 1 : Statistiques descriptives de l'échantillon

Participation totale : 23 500 personnes	% des participant à la consultation	France
Homme	64%	48%
Femme	36%	52%
15 - 25 ans	4%	15%
26 - 35 ans	8%	15%
36 - 55 ans	39%	32%
56 ans et plus	49%	38%
En zone rurale	27%	22 %*
Dans une agglomération de moins de 100 000 habitants	27%	30 %*
Dans une agglomération de plus 100 000 habitants	42%	48 %*
À l'étranger	4%	N/A
Salarié(e) du secteur privé	28%	33%
Salarié(e) du secteur public	17%	10%
Indépendant	10%	
Chef d'entreprise	11%**	6%
À la recherche d'un emploi	5%	6%
Sans activité professionnelle	26%	
Lycéen, étudiant ou apprenti	3%	45%

* chiffres 2011, ne prennent pas en compte les Français de l'étranger.

** par simplification, il est supposé que tout chef d'entreprise est indépendant et non salarié.

Source : LaREM, Insee (bilan démographique 2017, Insee première n° 1364, août 2011, tableaux de l'économie française, édition 2017).

NB : La répartition par âge et par sexe est réalisée sur la population de 15 ans et plus.

Tableau 2 : Avez-vous déjà conclu un contrat d'apprentissage ?

Oui, en tant qu'entreprise	23%
Oui, en tant qu'apprenti (ou parents d'apprenti)	13%
Non, mais je l'aurais souhaité	13%
Non	51%

Méthode

Les contributions ont été analysées par La République En Marche.

Un outil d'analyse sémantique a été utilisé afin de réaliser la synthèse des contributions. Grâce à l'intelligence artificielle, cet outil a permis de dégager automatiquement les éléments textuels pertinents ainsi qu'une vision quantitative d'ensemble.

Compte tenu de la richesse des contributions, l'ensemble des données est mis en accès libre afin que chacun puisse approfondir cette première analyse et proposer des outils alternatifs pour le traitement des données. À ce titre, les données issues de cette consultation seront anonymisées.

Retrouvez le questionnaire de la consultation à l'adresse :

<https://en-marche.fr/consultation-sur-la-formation-et-apprentissage>

LES GRANDS PRINCIPES

Une sécurité individuelle contre le chômage

La formation professionnelle continue permet à chaque personne de mettre ses connaissances à jour, pour monter en compétence, pour s'adapter aux mutations socio-économiques du monde professionnel et d'en acquérir de nouvelles. L'objectif est d'accroître son niveau de qualification, de favoriser son évolution et de permettre des reconversions professionnelles, pour changer de métier ou de retrouver un emploi.

Qui finance ?

- **Pour les salariés du privé** : Il existe une obligation légale de financement de la formation professionnelle par les entreprises. Chaque employeur doit financer la formation professionnelle selon la taille de son entreprise et sa masse salariale. En 2014, les entreprises ont investi plus de 10 milliards euros dans la formation de leurs salariés. La collecte et la mutualisation des fonds de la formation continue des entreprises sont assurées par les 20 Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA).
- **Pour les agents publics**: l'État, les régions et collectivités financent la formation de leurs agents pour plus de 5 milliards euros par an.
- **Pour les demandeurs d'emplois** : elle est essentiellement financée par la puissance publique que cela soit par la région, l'État ou Pôle Emploi, à hauteur de 5 milliards euros par an. Elle est aussi en partie payée par les entreprises, les OPCA y contribuant.

1^{er} CONSTAT : Un système jugé inefficace

Plus des trois quarts (78%) des personnes ayant répondu à la consultation estiment que notre système de formation professionnelle fonctionne mal (cf. tableau 3). Les défis identifiés sont nombreux : le système est jugé illisible et opaque, proposant souvent des formations inadaptées aux besoins des salariés et demandeurs d'emploi face au marché du travail, voire même inutiles.

Tableau 3 : D'une manière générale, avez-vous le sentiment que notre système de formation professionnelle fonctionne ?

Non, pas vraiment	60%
Non, pas du tout	18%
Oui, tout à fait	1%
Oui, plutôt	16%
Je ne sais pas	5%

“ Trop complexe et illisible car trop d'organismes, trop de paramètres et trop de critères à remplir. Le système est contraignant et déconnecté de la réalité professionnelle.” - Homme, 36-55 ans, salarié du privé dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

“ [Il y a] beaucoup d'argent dépensé, pour des offres de formation souvent inutiles car coupées de la réalité du terrain” - Homme, 56 ans et plus, chef d'entreprise dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

2^e CONSTAT : Un système jugé illisible

→ Les citoyens manquent d'informations sur leurs droits

60% des personnes interrogées et concernées¹ déclarent ne pas avoir le sentiment de connaître leurs droits à la formation (cf. tableau 4).

Il semble que les efforts de simplification par le compte personnel de formation (CPF) et son accès par internet n'aient pas permis de démocratiser l'information sur les droits à la formation. La majorité des personnes déclarant connaître leurs droits ont été informées par des sources tierces (l'employeur, les syndicats ou des sources personnelles).

“ Le droit individuel est absolument opaque, personne dans mon environnement ne le comprend ” - Homme, 36-55 ans, salarié du privé dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

Tableau 4 : Avez-vous le sentiment de connaître vos droits en matière de formation continue ?

Oui, tout à fait	11%
Oui, plutôt	28%
Non, pas vraiment	47%
Non, pas du tout	14%

→ Les citoyens ont besoin de plus de visibilité sur la qualité des formations

D'une manière générale, les personnes ayant participé à la consultation insistent sur l'opacité et la complexité du système. Beaucoup expriment le souhait de pouvoir gérer elles-mêmes leur parcours de formation.

“ L'offre de formation n'est pas discernable en termes de qualité ou de niveaux d'entrée et de sortie. ” - Homme, 36-55 ans, salarié du privé dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

→ Les citoyens ont besoin d'un accès plus simple à la formation

Il existe aujourd'hui plusieurs portes d'entrée pour accéder à la formation :

- Soit en faire la demande à un des acteurs qui finance la formation (son employeur, Pôle Emploi, le Conseil régional) - qui est libre de refuser ;
- Soit la financer par ses propres moyens - mais cela peut être coûteux ;
- Soit utiliser le Compte Personnel de Formation (CPF) - mais les démarches sont complexes.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le compte personnel de formation, créé en 2013, a pour objectif de suivre l'individu tout au long de sa vie professionnelle et permet d'accumuler jusqu'à 150 heures de formation (et davantage pour les personnes peu qualifiées). Lors d'un changement de situation professionnelle, par exemple un nouveau contrat de travail dans une autre entreprise, les heures accumulées restent utilisables. Toutefois, toutes les formations ne sont pas accessibles (il existe un « catalogue ») et les dossiers doivent ensuite être approuvés pour le financement.

¹ Concernées : cela exclut, par exemple, les personnes à la retraite.

3^e CONSTAT : un système jugé injuste

→ Des inégalités marquées pour accéder à une formation

L'accès à une formation n'est pas le même pour tous :

- Les salariés travaillant au sein d'une grande entreprise ont deux fois plus de chance d'accéder à une formation que les salariés travaillant au sein d'une petite entreprise ;
- Environ deux tiers des cadres bénéficient d'une formation chaque année, contre 43% pour les employés et 36% pour les ouvriers ;
- Les hommes ont davantage accès à la formation que les femmes (40% des femmes contre 46,5% des hommes).

Le constat d'injustice est partagé par de nombreuses personnes ayant répondu à la consultation. Elles soulignent un accès inégal à la formation continue.

Cela concerne :

- l'accès à l'information - jugée difficile et donc bénéficiant prioritairement aux publics déjà intégrés dans le marché de l'emploi - ;
- les droits - parfois considérés insuffisants pour ceux qui ont le plus besoin de formation.

“ La majorité des formations est faite par des personnes appartenant aux CSP supérieures ce qui paraît illogique étant donné que ce sont ceux qui en ont le moins besoin. Ainsi, il faudrait retourner cette tendance pour que ces formations professionnelles soient faites pas ceux qui en ont réellement besoin”
- Femme, 18-25 ans, étudiante dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

→ Un système qui bénéficie trop peu aux demandeurs d'emplois

Les demandeurs d'emploi se forment moins que les salariés. Seulement 10% d'entre eux accèdent à une formation professionnelle. La durée moyenne de ces formations s'élevait à moins de 4 mois en 2016 pour aboutir à une certification dans 35 % des cas seulement.

“ J'ai essayé d'utiliser mon compte pour faire une formation qui aurait pu vraiment faire la différence mais en étant demandeur d'emploi les budgets sont moindres ce qui est ahurissant car c'est vraiment à ce moment que j'en avais le plus besoin !” - Femme, 36-55 ans, À la recherche d'un emploi dans une agglomération de plus de 100 000 habitants

“ Il faut former ceux qui en ont le plus besoin et pas forcément ceux qui ont le plus d'infos : il faut former les exclus du marché du travail et pas les inclus.” - Homme, 26-35 ans, dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

“ Il faut gérer le dispositif plus juste et plus efficacement pour ceux et celles qui en ont le plus besoin si nous voulons réduire le chômage dans notre pays” - Femme, retraitée de plus de 56 ans vivant en zone rurale.

ACCÈS À L'INFORMATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE : LES FRANÇAIS SOUTIENNENT L'IDÉE DE CRÉER UN SYSTÈME DE NOTATION DES FORMATIONS

Une des pistes de réforme évoquée par le Gouvernement est la création d'une plateforme permettant de consulter le niveau de son compte formation, de s'inscrire (et payer) une formation et ensuite de pouvoir les noter.

L'objectif est de renforcer l'information et d'améliorer le contenu des formations dispensées. **Cette proposition reçoit une forte adhésion puisque 88% des personnes interrogées se prononcent de manière positive et 55% y sont "tout à fait favorables"** (cf. tableau 5).

Tableau 5 : Êtes-vous favorable à la création d'un système de notation des formations ?

Oui, tout à fait	55%
Oui, plutôt	33%
Non, pas vraiment	8%
Non, pas du tout	2%
Je ne sais pas	3%

Parmi les personnes ayant des réticences sur cette proposition (10%), la plupart exprime : soit une réserve sur le principe même de la notation ; soit une crainte de subjectivité dans les notations voire même un risque de détournement des avis (comme cela a pu se passer sur des plateformes commerciales de comparaison en ligne).

"Aujourd'hui, on se lance dans une formation sans connaître le taux d'insertion dans l'emploi des différentes formations qui existent, ni les salaires moyens des emplois offerts après les formations." - Femme, 36 - 55 ans, indépendante en zone rurale.

POUR RÉPONDRE À CES ENJEUX, LA CONSULTATION FAIT ÉMERGER PLUSIEURS PISTES

- Étendre le principe d'une plus grande information à d'autres dimensions que la "notation" des formations dispensées. Plutôt que de noter le formateur, la personne formée pourrait faire un retour d'expérience sur la formation (insertion dans l'emploi, etc.).
- Insister sur la dimension collective de ce système de retour d'informations. L'objectif est de permettre aux usagers de témoigner sur la qualité de la formation dispensée et non d'instaurer un contrôle administratif des formations.
- S'assurer que les avis déposés ne puissent l'être que par des personnes ayant réellement suivi la formation. Cela supposerait que cette plateforme soit aussi le guichet de souscription aux formations.

LES CITOYENS ATTENDENT UN OUTIL PERMETTANT LA TRANSPARENCE SUR LES FORMATIONS ET LES OFFRES D'EMPLOI ASSOCIÉES.

La priorité pour les personnes ayant répondu à la consultation est de permettre une bonne adéquation entre la formation et les débouchés professionnels (cf. tableau 6) : **71% souhaitent que la future plateforme contienne en priorité des informations transparentes sur les formations nécessaires pour répondre aux offres d'emploi.**

Les autres préoccupations des participants à la consultation sont :

- Les offres d'emploi elles-mêmes par secteurs d'activités, qui suscitent un intérêt particulier ;
- Puis, de manière égale, le coût et la durée des formations, l'avis des usagers, les droits à la formation de l'individu etc. Cela suggère un intérêt pour le développement d'une application complète.

Il apparaît ainsi indispensable d'associer des citoyens dans le développement de cette future plateforme.

Tableau 6 : Le Gouvernement envisage de mettre en place une application numérique afin d'améliorer le recours à la formation professionnelle par les salariés et les demandeurs d'emploi. Selon vous, cette application devrait en priorité contenir des informations sur :

Les formations nécessaires pour répondre aux offres d'emploi	71%
Les offres d'emploi par secteur d'activité	54%
Les formations disponibles autour de chez soi	41%
La durée et le coût des formations	37%
L'avis des usagers sur la qualité de chaque formation	37%
Les droits à la formation (par exemple le nombre d'heures)	36%
Autre	4%

5 PISTES CONCRÈTES DES CITOYENS POUR PLUS DE LISIBILITÉ ET DE JUSTICE

PISTE #1 : Permettre à chacun de s'inscrire à la formation de son choix

“ Il faut désintermédier la formation et simplifier les dispositifs : ils sont aujourd’hui construits autour du financement et non autour des utilisateurs/bénéficiaires ». Femme, 26-35 ans, salariée du secteur privé vivant dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

“ Il faut une application fonctionnant comme une carte vitale, j’ai des droits, je m’inscris comme je veux” Homme, 36 – 55 ans, salarié du privé, vivant dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

“ Il faut pouvoir s’inscrire directement par internet sans passer par un conseiller” - Femme, 36 - 55 ans, indépendante en zone rurale.

→ OBJECTIF : faciliter l'accès à une formation professionnelle

En dehors des formations ouvertes par le CPA - relativement marginales - les formations doivent être prescrites au travailleur par l’employeur ou par un organisme tel que Pôle Emploi. La présence d’un intermédiaire est vue comme un frein majeur à l’efficacité du système de formation : cela limite les choix, augmente les coûts, voire même exclut les personnes qui en ont le plus besoin (celles-ci pouvant par exemple être moins disposées à négocier le financement d’une formation avec son employeur).

Permettre une inscription directe à une formation renforcerait l’autonomie des individus dans leurs choix.

L’application numérique évoquée par le Gouvernement pourrait servir d’outil de souscription. Toutefois la numérisation du recours à la formation professionnelle devrait s’accompagner de dispositifs pour les personnes éloignées du numérique, qui sont potentiellement aussi celles qui ont le plus besoin de formation. Ainsi, le rôle des conseillers en évolution professionnelle (CEP) devrait être renforcé.

PISTE #2 : Améliorer l'information sur les formations professionnelles

“ Il faut mettre en place une application numérique permettant l'accès à l'information et aux formations avec leurs débouchés.” - Homme, 36-55 ans, chef d'entreprise en zone rurale.

“ Il faut un système de notation des organismes de formation par les utilisateurs sur le mode «trip advisor».” - Homme, 56 ans et plus, retraité vivant dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

→ OBJECTIF : faciliter l'accès et renforcer la qualité des formations

Pour donner plus d'autonomie aux Français lors de la souscription à une formation professionnelle, il est nécessaire de renforcer l'information disponible sur ces formations.

En effet, le manque de visibilité sur le contenu, la qualité et les débouchés des formations professionnelles ressort comme la lacune majeure de notre système. De même, l'opacité du système de formation alimente une faible concurrence entre les acteurs, ce qui peut nuire à la qualité des formations.

Une piste serait d'**avoir un système permettant aux utilisateurs de poster des avis et des retours d'expériences sur les formations dispensées**. En complément, les organismes de formation pourraient avoir l'obligation de rendre public un certain nombre d'informations minimales, le contenu détaillé de la formation mais aussi le taux de retour à l'emploi lorsque cela est pertinent. Cela pourrait enfin être pris en compte dans les critères de certification des organismes de formation.

PISTE #3 : Renforcer les droits à la formation des personnes peu diplômées

“ Il faut notamment que les droits ne soient pas attribués en fonction du niveau de cotisation mais plutôt en fonction du niveau des besoins des personnes. Par exemple qu'un chômeur peu qualifié ait plus d'accès à de la formation qu'un chômeur surdiplômé qui aura moins de besoins.” Homme, 36-55 ans, chef d'entreprise dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

“ Il faudrait un système de bonus - malus à l'acquisition de droits en fonction du niveau de formation initiale du salarié (de façon inversement proportionnelle au niveau initial).” Homme, 26-35 ans, à la recherche d'un emploi vivant dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

→ OBJECTIF : rendre la formation professionnelle plus juste

Afin de renforcer les droits à la formation de ceux qui en ont le plus besoin, les personnes les moins diplômées pourraient bénéficier de droits supplémentaires.

Cette logique existe déjà aujourd'hui pour les personnes très peu diplômées – celles ayant un niveau inférieur au niveau CAP, BEP ou brevet. Elles reçoivent deux fois plus d'heures sur leur CPF et bénéficient d'un plafond de 400 heures, contre 150 en règle générale.

Cette logique pourrait être poursuivie pour un public plus large, ce qui reviendrait à **instaurer la dégressivité des droits en fonction de chaque niveau de diplôme** et non plus seulement à partir du niveau CAP, BEP et brevet.

PISTE #4 : Étudier la possibilité de donner une part de son droit à la formation à un tiers

“ Il faut autoriser comme pour les congés pour les personnes devant soutenir des personnes malades, la possibilité de pouvoir transférer des droits entre salariés dans et en dehors de sa société. (...). Il faut supprimer l'obligation de former s'il n'y a pas de but.” - Homme, 36-55 ans, salarié du secteur public dans une agglomération de plus de 100 00 habitants.

→ OBJECTIF : faciliter l'accès et rendre la formation professionnelle plus juste

Certaines personnes ayant répondu à la consultation ont exprimé le souhait de pouvoir transmettre une part de leurs droits à la formation à des personnes qui en auraient davantage besoin.

Ces participants possèdent des droits qu'ils n'ont pas l'intention d'utiliser en intégralité parce qu'ils sont proches de la retraite ou qu'ils n'ont pas de besoins immédiats identifiés. Parallèlement, d'autres n'arrivent pas à faire financer une formation dont ils auraient besoin rapidement.

Il pourrait donc être envisagé de **permettre un abondement supplémentaire au CPF par un tiers**. Pour s'assurer que chacun se forme et conserve des droits, la possibilité de transmettre des heures devrait être encadrée et ne pourraient faire l'objet d'une transaction financière. En outre, un certain seuil incompressible de droits pourrait être instauré.

PISTE #5 : Valoriser les droits à la formation en points et non en heures

“ Le CPF est incompréhensible. Il faudrait peut-être cumuler des points et non des heures, qui seraient consommés sur des formations évaluées en nombre de points. Le système d'heures face à un montant de formation n'est pas du tout clair” - Femme, 36 – 55 ans, salariée du secteur privé dans une agglomération de moins de 100 000 habitants.

→ OBJECTIF : renforcer la qualité des formations et rendre le système plus juste

Il pourrait être envisagé de valoriser les droits à la formation en points et plus en heures comme dans le système actuel.

En effet, le système horaire actuellement en vigueur produit des inégalités puisque :

- Les heures disponibles sur les comptes CPF ne sont pas valorisées de la même façon selon les métiers. Ainsi, deux salariés disposant d'un même nombre d'heures et souhaitant effectuer la même formation mais rattachés à deux branches différentes ne seront pas pris en charge de la même façon.
- Les formations des personnes les moins qualifiées ont souvent un coût horaire plus faible que celles des plus qualifiées. Par conséquent, une valorisation en euros plutôt qu'en temps permettra une hausse relative des droits pour les moins qualifiés.
- Le principe en vigueur ne favorise pas l'autonomie des salariés puisque les tarifs de prise en charge horaire sont plafonnés par les OPCA (40 euros en moyenne). Par exemple, un salarié disposant de 150 heures sur son CPF ne pourra pas être pris en charge à 100% s'il souhaite effectuer une formation de 75 heures coûtant 80 euros de l'heure.

Enfin, le temps n'est pas nécessairement l'échelle de valorisation des usagers, en particulier dans certaines entreprises où la durée d'absence peut être un frein à la prise de formation ou pour certaines formations en ligne (type MOOC), dont le développement pourrait être encouragé.

L'apprentissage c'est un aller-retour entre théorie et pratique

L'apprentissage est une formation, qui repose sur le principe de l'alternance entre formation à un métier chez l'employeur et enseignement théorique dans un centre de formation des apprentis (CFA). Cette alternance vise à faciliter l'acquisition des compétences mais également à améliorer les choix d'orientation et favoriser l'insertion professionnelle. Sauf exception, l'apprentissage est réservé aux jeunes âgés de 16 à 25 ans. Les formations ouvertes à l'apprentissage sont diverses et permettent d'accéder à différents diplômes, du second degré au supérieur : CAP, BTS, Licence, Master, etc.

Un faible nombre d'apprentis en France

Actuellement en France, seulement 7% des jeunes effectuent un apprentissage. En 2016, il y avait environ 400 000 apprentis en France et 290 000 nouveaux contrats d'apprentissages ont été signés cette même année, essentiellement dans le secteur privé (environ 275 000), bien que l'apprentissage se développe aussi fortement dans le secteur public.

Quel est le profil des apprentis ? Les embauches d'apprentis préparant un diplôme de niveau CAP, BEP et dans une moindre mesure de niveau bac pro, BP ont fortement diminué depuis 2006 au profit d'une hausse du nombre d'apprentis candidats ayant un diplôme du supérieur. Ces derniers représentent en 2016 environ un tiers des nouveaux contrats d'apprentissage (contre 15% en 2006).

Qui embauche les apprentis ? Les entreprises de 50 salariés et plus, qui embauchent majoritairement des apprentis qualifiés, représentent une part en hausse dans l'accueil des apprentis (27% en 2016 contre 20% en 2006), bien que les TPE représentent toujours plus de la moitié des contrats en 2016 (55%).

Une législation complexe

Le parcours du combattant. Un contrat d'apprentissage est un contrat de travail un peu particulier, qui articule le temps de travail avec le temps de formation. Il est signé par l'employeur, l'apprenti et l'organisme de formation de l'apprenti, comme le CFA (Centre de formation d'apprentis). Le contrat doit ensuite être enregistré dans une chambre consulaire.

Des conditions strictes. Le maître d'apprentissage doit former l'apprenti en accord avec le diplôme préparé. Dans 41% des cas, le maître d'apprentissage est le chef d'entreprise. Le contrat d'apprentissage ne peut commencer plus de 3 mois avant ou plus de 3 mois après le début de la formation théorique. La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans. Les conditions de travail de l'apprenti sont encadrées et des conditions spécifiques s'appliquent à la rupture du contrat d'apprentissage. En particulier, en dehors de la période d'essai (45 jours de présence) ou faute d'accord entre les parties, seul le conseil des prud'hommes peut prononcer la rupture du contrat (sauf dispositions prévues par accord de branche).

Une rémunération peu attrayante. La rémunération minimale de l'apprenti est inférieure au salaire minimum et est calculée en pourcentage du SMIC, en fonction de l'âge et du parcours de l'apprenti.

Des contraintes assouplies au fil des lois. Ces dernières années, les contraintes réglementaires ont été assouplies à l'occasion de différentes réformes. En 2011, les conditions à remplir pour être maître d'apprentissage ont été simplifiées. En 2014, les délais d'enregistrement des ruptures des contrats ont été réduits et les conditions d'exécution du contrat d'apprentissage assouplies. En 2015, la période d'essai a été modifiée et portée à 45 jours de présence effective dans l'entreprise, contre 2 mois calendaires auparavant, ce qui revient en pratique à allonger la période d'essai. La dernière loi de 2016 a également prévu une expérimentation permettant l'accès à l'apprentissage jusqu'à l'âge de 30 ans. Cette expérimentation est réalisée depuis le 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2019 dans 9 régions.

I^{er} CONSTAT : Une vision positive de l'apprentissage...quand on sait ce que c'est

Si l'apprentissage n'a pas toujours bonne presse, les personnes ayant répondu à la consultation véhiculent une image très positive de l'apprentissage, en particulier pour celles et ceux qui ont déjà signé un contrat d'apprentissage. Elles insistent sur la conciliation entre théorie et pratique, les objectifs de transmission et d'apprentissage d'un nouveau métier.

“ C'est la meilleure porte d'entrée dans le monde professionnel alors même qu'elle est mal reconnue et défavorisée par l'enseignement général”. Femme de 36 – 55 ans vivant dans une agglomération de plus de 100 000 habitants, n'ayant jamais conclu de contrat d'apprentissage.

“ L'apprentissage est une formation permettant de concilier étude théorique et étude pratique. Cela permet de mettre immédiatement en application les cours dans le travail.” Homme, 18-25 ans, vivant dans une agglomération de plus de 100 000 habitants, apprenti.

“ La meilleure façon d'atteindre en douceur le monde du travail avec le concret et l'abstrait.” Homme, 36-55 ans, chef d'entreprise ayant déjà recruté un apprenti vivant dans une zone rurale.

Pour autant, de nombreuses personnes interrogées assimilent encore l'apprentissage aux seuls métiers “manuels”, alors que cela est de moins en moins le cas notamment en raison du développement de l'apprentissage à l'université et dans les grandes écoles.

Les personnes ayant répondu à la consultation indiquent à 70% ne pas avoir rencontré de difficultés particulières pendant la durée de leur contrat.

- Côté employeurs, lorsque les participants mentionnent avoir rencontré des difficultés, c'est l'encadrement de l'apprenti qui revient le plus souvent, d'autant plus que le contrat de travail est considéré comme difficile à rompre. Le manque de suivi et de lien opérationnel avec les CFA est également pointé par les employeurs.
- Côté apprentis, les conditions de travail difficiles sont parfois mises en avant.

Tableau 7 : Avez-vous rencontré des difficultés pendant le contrat ?

Oui	30%
Non	70%

Concernant l'insertion dans l'emploi, seulement 15% des personnes répondant ont rencontré des difficultés pour trouver un emploi (cf. tableau 8) et celles-ci ne sont pas liées à la qualité de l'apprentissage mais au faible nombre d'offres d'emploi en général.

Tableau 8 : Avez-vous rencontré des difficultés pour accéder à un emploi après la période d'apprentissage ?

Oui	15%
Non	85%

Note : échantillon restreint aux personnes concernées par une recherche d'emploi.

2^e CONSTAT : Un système jugé complexe

Malgré cette vision positive de l'apprentissage, son organisation en France est perçue comme inefficace : 79% considèrent que notre système ne fonctionne pas. Ce sentiment apparaît très prégnant, près d'une personne sur 5 considérant qu'il ne fonctionne "pas du tout". Ils ne sont que 2% à considérer qu'à l'inverse, il fonctionne "tout à fait" (cf. tableau 9).

Tableau 9 : D'une manière générale, avez-vous le sentiment que notre système d'apprentissage fonctionne ?

Oui, tout à fait	2%
Oui, plutôt	17%
Non, pas vraiment	61%
Non, pas du tout	18%
Je ne sais pas	3%

La consultation souligne un **besoin d'améliorer l'ensemble du système** : renforcer l'attractivité de l'apprentissage (27%), mieux orienter les élèves et des étudiants (26%), l'implication du rôle des entreprises dans les formations (24%) et l'ouverture du système (20%) (cf. tableau 10).

Tableau 10 : D'après vous, quel est le principal défi pour notre système d'apprentissage ?

Renforcer l'attractivité de l'apprentissage (rémunération, droits, aides etc.)	27%
Améliorer l'orientation des élèves et des étudiants	26%
Accroître l'implication des entreprises dans la formation	24%
Élargir les conditions d'accès au système (âge, niveau de diplôme...)	20%
Autre (champ libre)	3%
je ne sais pas	0%

3^e CONSTAT : Un système jugé inaccessible

Les contributions pointent du doigt un certain nombre de freins :

➔ **Pour les employeurs** les principales difficultés sont celles liées à la réglementation et aux seuils dans les aides (normes de sécurité, âge limite, rigidité des emplois du temps des apprentis etc.), celles liées aux questions de gestion (recrutement d'un apprenti et/ou d'un maître d'apprentissage) et les relations avec les CFA ainsi que les effets de seuil (salaires en fonction de l'âge, seuil des aides, etc.).

“ Le dossier administratif est lourd et les relations trop lentes avec les institutions ”
- Homme de 56 ans et plus, chef d'entreprise.

“ La principale difficulté, en tant qu'employeur, c'est de trouver un tuteur compétent et motivé pour s'occuper d'un apprenti pendant 1 voire 2 ou 3 ans.” - Homme retraité, 56 ans et plus vivant dans une agglomération de plus de 100 000 habitants ayant déjà recruté un apprenti.

→ **Pour les apprentis**, les principales difficultés mises en avant sont la recherche d'une entreprise pouvant les accueillir. Assez logiquement, cette contrainte provient d'abord d'un manque d'offres d'apprentissage, qui appelle à rendre ce système plus attractif pour les entreprises. Les barrières réglementaires, comme l'existence d'un âge limite pour signer un contrat ou les dates réglementées de début du contrat avec l'employeur sont également soulignées (3 mois avant ou après le début de la formation dans un CFA) .

“ Des blocages de la CCI sur les dates du contrat.” - Homme, 18-25 ans, apprenti dans une agglomération de plus de 100 00 habitants.

“ Trouver une entreprise car les calendriers d'alternance sont compliqués” - Femme, 18-25 ans, salariée du secteur privé vivant dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

D'une manière générale, **la difficulté à conclure un contrat met en lumière des “barrières à l'entrée” dans l'apprentissage**. Sans remise en cause des droits des apprentis, des pistes de flexibilisation pourraient être envisagées, par exemple *via* la possibilité de pouvoir conclure un contrat en dehors des périodes traditionnelles de commencement des cours. Cela pourrait, en effet, faciliter les changements d'employeurs par les apprentis lorsque les conditions ne sont pas satisfaisantes.

LES FRANÇAIS PARTAGENT CERTAINES PISTES DE RÉFORMES ESQUISSÉES DANS LE DÉBAT PUBLIC

PISTE #1 : Supprimer l'âge maximal pour commencer une formation en apprentissage

“ Il faut ouvrir l'apprentissage à tous, peu importe l'âge et le niveau scolaire.” - Femme, 26 – 35 ans, étudiante dans une agglomération de moins de 100 000 habitants.

“ Il faut fusionner le contrat d'alternance avec le contrat de professionnalisation. Pourquoi deux dispositifs similaires ?” - Homme, 36-55 ans, salarié du secteur privé vivant dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

“ J'ai bénéficié d'un contrat de professionnalisation pour demandeur d'emploi de plus de 26 ans. Lors de mes recherches les entreprises m'ont avoué privilégier les jeunes apprentis car l'exonération fiscale était plus avantageuse pour un contrat d'apprentissage (fermé au plus de 26 ans) qu'un contrat de professionnalisation (ouvert à tous précaire). Je pense que cela crée un système à double vitesse qui freine l'adhésion du plus grand nombre.” - Femme, 26-35 ans, salariée du secteur privé vivant dans une agglomération de moins de 100 000 habitants.

→ OBJECTIF : élargir les conditions d'accès au système

La législation actuelle ne permet pas, sauf cas particulier, de débiter un contrat d'apprentissage après l'âge de 25 ans (sauf régions en cours d'expérimentation d'un âge de maximal de 30 ans).

En théorie, passé 25 ans, seuls les contrats de professionnalisation (aux modules théoriques moins développés) sont accessibles en alternance.

Pourtant, avec l'allongement de la durée des études et le développement du principe d'une "formation tout au long de la vie" cette contrainte n'apparaît pas justifiée : **87% des personnes interrogées se disent favorables à la suppression de cet âge maximal, dont 63% de "tout à fait favorables"** (cf. tableau II).

Cet enjeu a par ailleurs largement été mis en lumière comme une barrière à l'entrée (cf. supra).

Tableau II : Seriez-vous favorable à la suppression d'un âge maximal pour commencer une formation en apprentissage ?

Oui, tout à fait	63%
Oui, plutôt	24%
Non, pas vraiment	8%
Non, pas du tout	5%
Je ne sais pas	1%

Cette piste va dans le sens d'un rapprochement entre les contrats de professionnalisations et les contrats d'apprentissage. De nombreux contributeurs font état d'un manque important de lisibilité de la cohabitation de ces deux types de contrats. Il serait donc souhaitable de poursuivre ce processus pour tendre vers une fusion des deux contrats.

PISTE #2 : Permettre les recrutements d'apprentis en dehors des dates habituelles

→ OBJECTIF : élargir les conditions d'accès au système

Une plus grande souplesse dans les dates de recrutements recueille aussi une forte adhésion. Aujourd'hui, un apprenti ne peut débuter sa période en entreprise seulement trois mois avant ou après la date de début des formations théoriques en CFA. Cela peut engendrer des difficultés pour certains élèves ne trouvant pas de stage pendant une longue durée, ayant rompu (ou souhaitant rompre) leur contrat en cours d'année avec un autre employeur, et pour ceux qui souhaitent commencer une formation en cours d'année. Cette règle est perçue de manière très négative, 93% des personnes interrogées étant favorables à sa suppression (cf. tableau 12).

Il est à noter que les personnes réticentes pointent pour la plupart la nécessité de conserver une temporalité commune entre la formation pratique et théorique ou craignent une désorganisation des enseignements théoriques si ceux-ci peuvent commencer à des dates fluctuantes.

Pouvoir répondre à ces témoignages, **les CFA pourraient organiser plusieurs "départs" de cycle de formation par an.** Ainsi, deux cycles par an débutant à exactement 6 mois d'intervalle permettrait à chaque apprenti de commencer son apprentissage en entreprise à tout moment de l'année. Aussi, pour éviter qu'un apprenti ayant quitté son entreprise – ou n'ayant tout simplement pas trouvé d'entreprise – se voit privé d'enseignement, le financement de la formation en CFA (sous réserve d'assiduité) devrait perdurer.

Tableau 12 : Seriez-vous favorable à permettre les recrutements d'apprentis en dehors des dates habituelles (généralement autour du mois de septembre) ?

Oui, tout à fait	72%
Oui, plutôt	21%
Non, pas vraiment	4%
Non, pas du tout	1%
Je ne sais pas	2%

PISTE #3 : Développer le programme Erasmus+

→ OBJECTIF : élargir les conditions d'accès au système

La notoriété du programme Erasmus+ semble établie (cf. tableau 13), même si près d'un tiers des personnes étant ou ayant été apprenti ne connaît pas ce dispositif. **De même, le développement du programme Erasmus +, afin que les apprentis puissent bénéficier des mêmes expériences européennes que les autres étudiants, est soutenu à 89% par les personnes interrogées** (cf. tableau 14).

Tableau 13 : Connaissez-vous le programme « Erasmus + », qui permet aux apprentis Français de se former ailleurs en Europe ?

Oui	72%
Non	28%

Les seuls avis négatifs concernent le niveau linguistique des personnes en apprentissage et le fait que l'enjeu n'apparaît pas prioritaire au regard des autres défis de notre système d'apprentissage.

Tableau I4 : Selon vous, ce programme devrait-il être développé pour permettre à davantage de jeunes de partir se former à l'étranger ?

Oui, tout à fait	64%
Oui, plutôt	25%
Non, pas vraiment	7%
Non, pas du tout	1%
Je ne sais pas	3%

LA CONSULTATION FAIT **ÉMERGER 7 PISTES SUPPLÉMENTAIRES**, POUR BÂTIR UN SYSTÈME D'APPRENTISSAGE PLUS EFFICACE

Au-delà des questions d'accessibilité, les Français consultés ont été invités à formuler des pistes de propositions pour réformer le système d'apprentissage dans son ensemble. Ainsi, pour répondre aux autres enjeux qu'ils ont identifiés (cf. tableau 10), 7 nouvelles pistes sont avancées.

PISTE #1 : Unifier les aides à l'apprentissage

“ Il faut simplifier et harmoniser le système d'aides.” - Femme, 36 - 55 ans, salariée du secteur privé dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

→ OBJECTIF :: rendre l'apprentissage plus attractif pour les entreprises

Il existe aujourd'hui un maquis d'aides à l'embauche d'un apprenti, qui revêtent différentes formes :

- **Une exonération de cotisations sociales** (patronales et salariales) s'applique en totalité ou en partie (selon la taille de l'entreprise) au salaire de l'apprenti.
- **Un crédit d'impôt** s'applique à toutes les entreprises. Il est de 1 600 € par apprenti la première année de formation. Ce montant est majoré pour certaines catégories d'apprentis, par exemple les apprentis reconnus handicapés.
- **Une prime régionale** de 1 000 € minimum par an s'applique pour les entreprises de moins de 250 salariés embauchant un premier apprenti ou un apprenti supplémentaire par rapport à l'année précédente.
- **Une prime régionale supplémentaire**, réservée aux TPE de moins de 11 salariés, d'un montant de 1 000 € par année de formation pour chaque apprenti.
- **Une prime nationale**, réservée aux TPE de moins de 11 salariés embauchant un apprenti de moins de 18 ans, d'un montant de 4 400 € par an (1 100 € par trimestre).
- **Une réduction de taxe d'apprentissage** pour les entreprises de plus de 250 salariés embauchant plus de 5% d'apprentis (système dit de “bonus-malus”).

Ces dispositifs permettent effectivement d'inciter les entreprises à l'embauche des apprentis. Pour autant, **leur multiplicité rendent le système difficile à comprendre et les démarches administratives trop nombreuses**. Une piste pourrait être d'appliquer la logique du “dites-le nous une fois” : en unifiant la demande et le versement des aides, au moins concernant les primes nationales, régionales et le crédit d'impôt.

PISTE #2 : Réduire les effets de seuils dans les aides aux entreprises

“ Il faut faciliter l'entrée en apprentissage avec accès à un public plus large (moins de limites au niveau des seuils et plafonds d'âge, des niveaux d'études requises, accès aux chômeurs, aux reclassements etc.)” - Femme, 56 ans et plus, sans activité professionnelle vivant en zone rurale

“ Les aides pour les TPE et de la région sont «tout ou rien» (4 400€ + 1 000€ / an) uniquement basées sur l'effectif (+/- 11 salariés), sans notion de dégressivité de l'aide. Mon entreprise compte 13 salariés.” - Femme, 36-55 ans, cheffe d'entreprise en zone rurale

→ OBJECTIF : rendre l'apprentissage plus attractif

Si les aides à l'apprentissage sont nombreuses et financièrement incitatives, les différents dispositifs sont imparfaits et limitent l'efficacité globale du système. Il existe notamment plusieurs effets de seuils qui n'ont pas de justification économique.

- **Il existe un effet de seuil en fonction de la taille de l'entreprise**, en particulier au voisinage de 11 salariés (seuil utilisé pour les TPE). La création d'une aide dégressive en fonction de la taille de l'entreprise au voisinage du seuil actuel pourrait permettre de gommer cet effet.
- **Il existe un effet de seuil en fonction de l'âge de l'apprenti**. En effet, l'aide de 4 400 euros aux TPE est réservée aux apprentis de moins de 18 ans. L'emploi d'un apprenti de plus de 18 ans apparaît alors bien plus coûteuse que celle d'un mineur, même de quelques mois, en raison à la fois d'aides différenciées, mais aussi d'un salaire minimal différent (cf. infra). Il pourrait être étudié de supprimer ce critère d'âge pour le remplacer par un critère de qualification, qui correspond mieux à l'investissement demandé par l'entreprise pour accueillir l'apprenti. Ce critère est par ailleurs celui retenu dans le crédit d'impôt apprentissage.
- **Il existe enfin un effet de seuil à la fin de la première année d'apprentissage**, de sorte que la durée des aides ne coïncide pas nécessairement avec celle de l'emploi. Les primes et le crédit d'impôt sont généralement versés pour la première année de contrat, alors que les diplômes d'apprentissage durent au minimum 2 ans. Les employeurs subissent une hausse importante du coût du travail lors de la deuxième année d'apprentissage, ce qui peut limiter les incitations à conserver des apprentis sur longue période. Une extension des aides à la deuxième année du contrat (avec un niveau moindre que la première année) pourrait être envisagée, notamment pour les apprentis les moins qualifiés.

Pour renforcer l'efficacité de notre modèle, ces seuils devraient être supprimés, ou, a minima réduits.

PISTE #3 : Dématérialiser la signature du contrat d'apprentissage et les demandes d'aides

“ Il faut simplifier. C'est quand même plus simple d'embaucher un CDI qu'un apprenti...J” - Homme, 26-35 ans, chef d'entreprise dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

“ La triple signature CFA/Apprenti/entreprise à faire valider par la CCI c'est Kafka” - Homme, 36-55 ans, chef d'entreprise dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

→ OBJECTIF : rendre l'apprentissage plus attractif

La signature d'un contrat d'apprentissage apparaît difficile pour un grand nombre de participants. En effet, la conclusion d'un contrat suppose une signature “classique” entre les deux parties (employeur et apprenti) en trois exemplaires originaux pour être ensuite soumis à la validation du CFA puis envoyé pour enregistrement à la chambre consulaire.

Le développement d'une procédure dématérialisée de signature d'un contrat avec envoi automatique aux services compétents (CFA, organismes d'enregistrements, etc.) serait une piste pour simplifier les démarches administratives. Aujourd'hui, seule l'écriture du contrat et la demande de la prime nationale à l'embauche d'un apprenti de moins de 18 ans sont possibles de manière dématérialisée.

Ce service pourrait par ailleurs servir de base à la demande unifiée d'aides à l'embauche évoquée ci-dessus. Cette proposition a déjà été formulée en 2016 par le Conseil de la simplification doit être mis en vigueur dans le courant de l'année 2018. Il conviendrait donc de s'assurer de ce développement, et le cas échéant, d'y ajouter la demande d'aide unifiée. Au-delà, la justification même de l'enregistrement du contrat auprès de la chambre consulaire peut être questionnée.

PISTE #4 : Revoir la rémunération des apprentis

“ Il faut revaloriser les salaires des apprentis et rendre ainsi l'apprentissage plus attractif” - Homme, 56 ans et plus, indépendant vivant dans une zone rurale.

“ La rémunération ne doit pas se faire en fonction de l'âge, ce qui bloque les reconversions professionnelles, mais en fonction de l'expertise de l'apprenti. Ainsi les débutants âgés trouveraient des employeurs.” - Femme, 56 ans et plus salariée de la fonction publique vivant dans une agglomération de moins de 100 000 habitants.

“ Il faut faciliter la mobilité des apprentis pour qu'ils puissent effectuer leur formation en CFA et leur contrat en entreprise de façon confortable et qu'ils ne soient pas contraints à choisir celle qui est à côté de chez eux et qui ne leur plaît pas” - Femme, salariée du secteur privé de 56 ans et plus, vivant dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

→ OBJECTIF : rendre l'apprentissage plus attractif

Les modalités de rémunération des apprentis sont aussi mises en avant comme un frein au développement de l'apprentissage malgré d'importants dispositifs sociaux et fiscaux. En particulier, les salaires des apprentis sont exonérés de charges sociales et exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite d'une rémunération annuelle au SMIC. Cette disposition, qui inclut aussi les rémunérations issues des stages, représente une dépense fiscale d'environ 450 millions d'euros par an.

Pour rendre l'apprentissage plus attractif auprès des élèves et étudiants, notamment lors de leur orientation, des pistes pourraient être de :

- **Supprimer la modulation du salaire minimal en fonction de l'âge de l'apprenti.** Ces seuils induisent des différences de salaire importantes pour des apprentis étant dans des situations professionnelles proches mais nés à quelques mois d'intervalles. La grille de rémunération pourrait être revue et déterminée en fonction du niveau de qualification initiale de l'apprenti et de son avancement dans le cursus, critères plus représentatifs de l'apport du travail de l'apprenti dans l'entreprise.
- **Renforcer le pouvoir d'achat des apprentis les plus modestes.** La faiblesse de la rémunération dans les premières années d'apprentissage peut être un frein à l'attractivité de ces filières lors de l'orientation et favoriser les sorties du système scolaire au profit d'un emploi peu qualifié. Pour y remédier, le seuil d'éligibilité à la prime d'activité pourrait être abaissé. Cette mesure pourrait être financée par la suppression de l'exonération d'impôt sur le revenu des salaires d'apprentis qui exclut de facto les jeunes issus d'un milieu modeste, le plus souvent exonérés de l'impôt sur le revenu.
- **Réduire le coût de la mobilité des apprentis.** Les apprentis ont parfois des dépenses spécifiques, notamment lorsque le CFA et l'entreprise sont situés dans des villes différentes (ce qui suppose des frais de transports et parfois un logement dans les deux villes). Dans un premier temps, les aides à la mobilité, comme le dispositif Mobili-Jeune d'Action Logement, devraient plus valorisées et plus facile d'accès. Ensuite, une réflexion sur la prise en charge de ces dépenses spécifiques (frais de transports, coût du déménagement, loyer) apparaît nécessaire.

PISTE #5 : Améliorer l'accueil des apprentis dans les entreprises

“ Il faut valoriser les maîtres d'apprentissage en leur octroyant des primes et non uniquement aux employeurs et valoriser les statuts apprentis et maître d'apprentissage” - Homme, 36-55 ans, salarié du secteur privé vivant dans une agglomération de moins de 100 000 habitants.

“ Former les maîtres d'apprentissage condition première d'une bonne intégration dans l'entreprise autour de l'acquisition des compétences du métier.” - Homme, 56 ans et plus, salarié du secteur privé vivant dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

→ **OBJECTIF : rendre l'apprentissage plus attractif et accroître l'implication des entreprises dans la formation**

Une des difficultés des employeurs interrogés ayant conclu un contrat d'apprentissage est celle de l'encadrement des apprentis, en particulier dans les petites structures (cf. supra). Pour répondre à cette problématique, il pourrait être envisagé de :

- **Développer l'offre de formation destinée aux encadrants**, qui pour certains se disent peu préparés à l'accueil de leur premier apprenti et n'ont pas nécessairement reçu de formation managériale adaptée pour ce public. Une réflexion devrait ainsi être menée avec les acteurs de la formation professionnelle pour généraliser la formation, avec une attention particulière aux maîtres d'apprentissage dans les TPE, pour lesquels les absences sont plus difficiles. À ce titre, des formats innovants, comme des cours en ligne ou un déplacement du formateur sur le lieu de travail, seraient des pistes à étudier.
- **Mieux valoriser l'implication des maîtres d'apprentissage**. Cette valorisation pourrait être réalisée moyennant des primes conventionnelles pour les maîtres d'apprentissage, comme cela existe dans certaines branches, ou bien l'attribution d'heures de formation supplémentaires dans le cadre de leur CPF.

PISTE #6 : Améliorer l'articulation entre les enseignements théoriques et la pratique

“ Les secteurs professionnels doivent être mieux associés à la définition des contenus de formation à leurs modalités de mise en œuvre pour que l'engagement des entreprises à recruter en apprentissage corresponde au moins à leurs besoins de production ” - Homme, 36-55 ans, salarié du secteur privé dans une agglomération de moins de 100 000 habitants.

“ Il faut également que les programmes soient construits pour acquérir les compétences utiles aux entreprises au moment des fins de contrat et non sur des référentiels qui datent et sont devenus obsolètes. ” - Homme, 56 ans et plus, retraité dans une zone rurale.

→ **OBJECTIF : accroître l'implication des entreprises dans la formation**

De nombreux participants déclarent que les formations théoriques sont souvent trop éloignées ou inadaptées aux besoins de l'entreprise. S'il apparaît essentiel de conserver un socle de connaissances solide et développé par des professionnels de l'éducation, **les branches et les entreprises pourraient voir leur rôle renforcé dans l'écriture des référentiels**. Ces derniers pourraient par ailleurs être revus à échéances régulières (par exemple tous les 5 ans) pour s'assurer qu'ils restent en adéquation avec les besoins des entreprises. Des professionnels pourraient également intervenir au collège lors des sessions d'orientation pour sensibiliser les élèves aux métiers de l'apprentissage de manière concrète.

PISTE #7 : Renforcer l'information sur les filières d'apprentissage

“ Il faut une carte régionale / nationale des formations plus lisible, plus accessible, rationalisée pour les candidats à l'apprentissage. Un travail réel préalable d'information sur l'orientation, les débouchés professionnels, les salaires d'embauche post-apprentissage. ” - Homme, 36-55 ans, salarié du secteur privé dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

“ Il ne faut plus considérer l'apprentissage comme une formation de deuxième catégorie, réservée avant tout aux « moins doués » voire même parfois aux « moins intelligents ». Modifier l'image de marque de l'apprentissage auprès des enseignants. Rassembler et diffuser des informations précises et chiffrées sur les débouchés possibles, l'offre, les salaires. ” - Homme, 56 ans et plus sans activité professionnelle vivant dans une agglomération de plus de 100 000 habitants.

→ **OBJECTIF : améliorer l'orientation des élèves et des étudiants**

L'image dégradée de l'apprentissage auprès des élèves, parents et personnels d'orientation est largement mise en avant comme un frein à son développement.

Il pourrait être envisagé de :

- **Améliorer l'information des élèves et étudiants sur les filières en apprentissage.** Pour cela, les taux d'insertion dans l'emploi ainsi que les rémunérations moyennes s'y afférant devraient être publics et accessibles. Des indicateurs sur les performances de chaque CFA pourraient aussi être communiqués aux futurs apprentis.
- **Renforcer les connaissances des professeurs et personnels d'orientation.** Des modules de formations à l'apprentissage devront être intégrés aux parcours des professeurs, dans la formation initiale comme continu.
- **Mener des campagnes de communication grand public pour modifier les perceptions culturelles sur ce mode de formation.** Ces campagnes pourraient par ailleurs viser à réduire les stéréotypes de genre qui dominent certains métiers de l'apprentissage. Ces efforts devront s'attacher à ne pas segmenter les différentes formes d'apprentissage et en particulier à veiller à ne pas favoriser les contrats d'apprentissage débutés durant les études supérieures – particulièrement dynamiques ces dernières années – vis-à-vis de ceux débutés durant le cycle secondaire.

