



SYNTHESE

Politique de la Ville : emplois francs et apprentissage

Résultats de la table ronde organisée
le 16 avril 2018
La Seyne-sur-Mer

Emilie GUEREL
Députée du Var



SOMMAIRE

Introduction.....	5
Les participants à la table ronde.....	7
Rappel sur le contexte de la table ronde.....	8
Analyse des mesures visant à améliorer l'efficacité des emplois francs.....	12
Analyse des mesures visant à valoriser l'apprentissage et à le rendre plus attractif.....	17
Analyse des mesures ayant vocation à protéger le statut des apprentis.....	22
Analyse des mesures visant à améliorer la formation déployée dans les entreprises.....	27
Conclusion.....	31

INTRODUCTION

Dans le cadre de la réforme sur les emplois francs et l'apprentissage, Madame la députée Emilie Guerel a réuni le 16 mars 2018, une vingtaine d'acteurs de la politique de la ville, de l'emploi, de l'apprentissage ainsi que des représentants des conseils citoyens de la Seyne-sur-Mer, afin qu'ils apportent leurs interrogations, critiques et préconisations sur les mesures dévoilées par le gouvernement.

Ambassadrice du groupe de travail parlementaire sur la « politique de la ville », Madame la députée, accompagnée également de Monsieur Saïd Ahamada, député des Bouches-du-Rhône et président du même groupe, a d'abord détaillé avec précision l'ensemble des mesures contenues dans la réforme. Les participants ont ensuite répondu dans une ambiance studieuse au questionnaire fourni par Emilie Guerel.

Suite à cet atelier, riche en réflexion et en échanges, vous trouverez ci-dessous une synthèse des travaux issus de la concertation. L'ensemble des données contenues dans ce rapport proviennent exclusivement des indications écrites par les acteurs.

Emilie Guerel s'entretiendra très prochainement avec le cabinet du premier ministre, Monsieur Edouard Philippe, ainsi que les cabinets de Madame Muriel Pénicaud, ministre du Travail, de Monsieur Jacques Mézard, ministre de la Cohésion des territoires, et de Monsieur Jean-Michel Blanquer, ministre de l'Éducation nationale, afin de leur fournir les interrogations et suggestions émises par les acteurs et experts de terrain, dans le cadre de la concertation.

Elle fournira également l'ensemble des conclusions aux parlementaires membres du groupe d'étude « politique de la ville » ainsi qu'à Monsieur Jean-Louis Borloo dans le cadre de sa mission d'information sur la politique de la ville qui s'achèvera à la fin du mois d'avril 2018.

PARTICIPANTS A LA TABLE RONDE

- **ADNAME** Karim, membre du conseil citoyen de La Seyne Nord
- **BASS** Cécile, membre du conseil citoyen de La Seyne Nord
- **BERTOLOTTI** Youri, conseiller en formation initiale et professionnelle au CFA de La Seyne-sur-Mer
- **BLACHE** Arnaud, chargé des relations entreprises et recrutement à l'Union patronale du Var et à l'Ecole de la 2ème chance
- **BOLLOIR** Thierry, membre du conseil citoyen de La Seyne Nord
- **BONNEFOI** Rolland, membre du conseil citoyen de La Seyne Nord
- **BOUCHEZ** Marie, adjointe déléguée à la politique de la ville et à l'habitat - La Seyne-sur-Mer
- **CRESP** Michel, président de l'ADETO
- **DELPVAR** Evelyne, directrice des services de la « direction des entreprises de la Chambre de métiers et de l'artisanat de la région PACA »
- **FERRIER** Francis, directeur de Pôle Emploi de La Seyne-sur-Mer
- **LACCHIA** Samuel, directeur du Centre d'information et d'orientation de La Seyne-sur-Mer
- **LAIN** Dominique, directeur adjoint de la formation initiale de la Chambre de métiers
- **LANDES** Delphine, membre du conseil d'administration de l'ADETO
- **MAUMET** Catherine, directrice du service « formation tout au long de la vie » de l'université de Toulon
- **PICHARD** Laure, développeur de l'apprentissage à la Chambre de commerce et d'industrie du Var
- **QUINTARD** Jean-Marie, président de l'AFPA du Var
- **RENIER** Philippe, membre élu de la Chambre de commerce et d'industrie du Var
- **ROBERT** Christine, présidente de l'IPFM de La Seyne-sur-Mer
- **ROLFO** Roland, président de la Chambre de métiers et de l'artisanat de la région PACA
- **ZITTEL** Philippe, directeur de la « mission intercommunale action jeunes » de La Seyne-sur-Mer et de l'ouest Var

RAPPEL SUR LE CONTEXTE DE LA TABLE RONDE

La France compte plus de 1,3 million de jeunes qui ne sont ni à l'école, ni à l'université, ni en apprentissage, ni en emploi. Cela ne saurait être une fatalité. Il s'agit d'un gâchis à la fois pour les jeunes, pour notre pays et son économie.

Le gouvernement souhaite aujourd'hui mettre en œuvre deux grandes réformes, favorisant le retour à l'emploi de notre jeunesse par des actions urgentes et fondées. Celles-ci concernent les emplois francs et l'apprentissage.

C'est pourquoi, Madame la députée Emilie Guerel a tenu à mener une concertation sur ces deux sujets d'ampleur, en réunissant des experts et acteurs de terrain qui ont travaillé avec précision sur l'ensemble des mesures proposées par le gouvernement.

- Emplois francs : un constat peu reluisant

Concernant les emplois francs, il est essentiel que les jeunes des quartiers prioritaires puissent bénéficier d'un accès à l'emploi simplifié, et tirer parti d'un soutien qui leur permette de prendre leur destin en main et de trouver leur place dans la société. Ces derniers doivent avoir les moyens de s'épanouir au sein d'un emploi valorisé, à la hauteur de leurs ambitions ; un emploi qui leur offre une sécurité, une possibilité d'émancipation et une mobilité territoriale.

Alors que les emplois francs ont déjà été expérimentés entre 2013 et 2015, les évaluations menées sur ce dispositif font état de résultats manifestement insuffisants. Seulement 300 emplois francs ont été créés en 18 mois ; la faute à des critères trop restrictifs, ne permettant pas à l'ensemble des jeunes des quartiers de la politique de la ville de bénéficier du dispositif.

Durant la période d'expérimentation, les emplois francs concernaient uniquement le secteur marchand via une aide forfaitaire pour les entreprises, de 2500 euros par an sur deux ans, attribuée par Pôle Emploi. De plus, ces entreprises devaient embaucher exclusivement en CDI et à temps complet, des jeunes ayant moins de 30 ans uniquement, et résidant depuis plus de 6 mois en zone urbaine sensible (ZUS).

Les citoyens éligibles au dispositif devaient également, au cours des 18 mois précédant l'embauche, faire état d'un statut de demandeur d'emploi de 12 mois minimum.

- Emplois francs : les objectifs du gouvernement

Aujourd'hui, le gouvernement a pour volonté d'élargir et de remettre à niveau le dispositif dans sa globalité, afin de répondre à plusieurs objectifs essentiels et de profiter de la reprise économique, sans mettre à l'écart les individus qui en ont besoin.

Le premier objectif est de lutter contre les discriminations à l'embauche en répondant aux inégalités territoriales que peuvent vivre certains de nos concitoyens. Il s'agit de viser l'insertion de ces jeunes dans des contrats de droit commun (CDI et CDD) et de lutter ainsi contre l'isolement et la précarité. Les emplois francs doivent également favoriser une politique de mobilité territoriale, différente des dispositifs tels que les zones franches, en aidant en premier lieu véritablement les personnes et non les territoires.

Pour répondre à ces ambitions, les modalités ont été présentées par le gouvernement et ce sont sur ces mesures que les participants à la table ronde ont pu s'exprimer et apporter leurs suggestions et préconisations.

- Apprentissage : une évaluation du dispositif mitigée

Le gouvernement a une ambition très claire : l'apprentissage doit redevenir aux yeux des citoyens, en particulier des jeunes, une voie d'excellence et d'avenir.

Car Emilie Guerel y croit fermement : l'apprentissage est l'une des solutions concrètes pour combattre le chômage.

C'est pourquoi il est plus que nécessaire de sortir d'un schéma complexe existant, afin de simplifier les dispositifs en place et de répondre aux besoins et aux attentes des jeunes et des entreprises.

L'apprentissage se doit d'offrir une perspective et un avenir aux jeunes Français sans emploi ni formation.

La filière de l'apprentissage produit des résultats très positifs. Les chiffres en témoignent : 7 apprentis sur 10 trouvent un emploi sept mois après leur formation ; 50 % restent dans l'entreprise ; 57 % des entreprises qui ont eu un apprenti en réembauchent un autre dans les deux ans ; 30 à 40 % des apprentis créent leur propre société par la suite.

En ce qui concerne les dispositifs existants, le diagnostic est sans appel. Selon le rapport commandé par le ministère du Travail et établi en janvier dernier par Sylvie Brunet, présidente de la concertation sur l'apprentissage, il est observé que depuis 2012, il y a une stagnation du nombre de contrats d'apprentissage, notamment dans les premiers niveaux de qualification (IV et V).

Les raisons de cette situation ont été analysées. La problématique est à la fois structurelle et conjoncturelle, étant donné la faible croissance économique des dernières années.

En effet, l'apprentissage reste en France une filière peu reconnue et valorisée : seulement 7 % des jeunes sont en apprentissage contre 15 % dans les pays au plus faible taux de chômage tels que l'Allemagne. Parmi les élèves de 3ème, seulement 2,6 % demandent une orientation en apprentissage. De plus, 28 % des apprentis abandonnent cette voie durant leur parcours et ce chiffre monte à 38 % chez les mineurs.

D'autre part, un autre élément à prendre compte, et qui explique l'efficacité relative de l'apprentissage, concerne le financement du dispositif. Celui-ci est aujourd'hui trop complexe et peu efficace.

En effet, pas moins de 5 milliards d'euros de dépenses publiques sont alloués chaque année à l'apprentissage. Soit 12 000 euros par an et par apprenti, ce qui est trois fois plus qu'en Allemagne.

La taxe d'apprentissage est établie depuis 2014 à 56 % par des OPCA et à 44 % par des OCTA. Elle se décompose en trois fractions : 51 % pour les régions, 26 % pour les organismes gestionnaires de CFA et 23 % sous forme de subventions destinées aux formations initiales en entreprise.

Pour ce qui est de la gestion et du développement des branches de l'apprentissage, celles-ci semblent trop éloignées des réalités du terrain. Il existe plus de 2 900 types de formation différents, répartis sur près de 1000 centres de formation des apprentis.

Leur contrôle pédagogique est assuré par l'Etat, par le biais de l'Education nationale ou du ministère de l'Agriculture. Leur contrôle technique et financier est quant à lui garanti par les régions. Les CFA ne sont ainsi pas en mesure de se développer librement, pour répondre aux besoins en compétences des entreprises.

Autre élément identifié : le cadre contractuel et financier, trop contraignant pour les apprentis.

Afin d'être valable et validée, la durée du contrat de travail d'un apprenti doit être de 1 à 3 ans. Elle doit comprendre au minimum 400 heures de formation par an. De plus, la rémunération n'est pas fixe : elle se situe entre 25 et 78 % du SMIC.

Ce contrat, pour être signé, nécessite l'intervention de pas moins de quatre parties prenantes avant d'être validé par la chambre consulaire ou la DIRECCTE. Le contrat ne peut être rompu que par décision des prud'hommes, hors période d'essai ou d'un commun accord. Il existe un grand nombre d'aides, et une diversité dans leur attribution : exonération des cotisations sociales totale ou partielle selon la taille de l'entreprise, prime annuelle de 1000 euros pour les employeurs de moins de 11 salariés, crédit d'impôt de 1600 euros pour l'accueil d'un apprenti jusqu'au Bac +2, aide pour les entreprises de moins de 11 salariés qui recrutent un apprenti de moins de 18 ans, etc.

- Emplois francs et apprentissage : mesures étudiées par les participants

Face à ces divers constats, Emilie Guerel a sollicité les intervenants de la table ronde, afin de lui faire part de leurs avis convergents et divergents, sur trois grandes thématiques de mesures concrètes proposées par le gouvernement :

- Les mesures destinées à améliorer, de façon manifeste, l'efficacité des emplois francs
- Les mesures qui visent à valoriser l'apprentissage et à rendre cette voie plus attractive
- Les mesures qui ont vocation à protéger le statut des apprentis
- Les mesures indispensables pour améliorer la formation déployée dans les entreprises

Analyse des mesures visant à favoriser et à améliorer l'efficacité des emplois francs

- Hiérarchisation des mesures selon leur niveau de pertinence et leur intérêt

Table n°1 :

Du plus pertinent au moins pertinent



CDI : toute entreprise ou association, où qu'elle se situe, embauchant un habitant en QPV bénéficiera d'une prime de 15 000 euros sur 3 ans (5 000 euros par an) soit l'équivalent de 9 mois de salaire - charges comprises - au SMIC
CDD de plus de 6 mois : toute entreprise ou association, où qu'elle se situe, embauchant un habitant en QPV bénéficiera d'une prime de 5 000 euros sur 2 ans (2 500 euros par an)
Il n'y aura pas de critère d'âge
Il n'y aura pas de critère de secteur d'activité
Il n'y aura pas de limite de nombre de contrats

Table n°2 :

Du plus pertinent au moins pertinent



Il n'y aura pas de critère d'âge
Il n'y aura pas de critère de secteur d'activité
CDI : toute entreprise ou association, où qu'elle se situe, embauchant un habitant en QPV bénéficiera d'une prime de 15 000 euros sur 3 ans (5 000 euros par an) soit l'équivalent de 9 mois de salaire - charges comprises - au SMIC
CDD de plus de 6 mois : toute entreprise ou association, où qu'elle se situe, embauchant un habitant en QPV bénéficiera d'une prime de 5 000 euros sur 2 ans (2 500 euros par an)
Il n'y aura pas de limite de nombre de contrats

Table n°3 :

Du plus pertinent au moins pertinent



Il n'y aura pas de critère d'âge
Il n'y aura pas de critère de secteur d'activité
CDI : toute entreprise ou association, où qu'elle se situe, embauchant un habitant en QPV bénéficiera d'une prime de 15 000 euros sur 3 ans (5 000 euros par an) soit l'équivalent de 9 mois de salaire - charges comprises - au SMIC
CDD de plus de 6 mois : toute entreprise ou association, où qu'elle se situe, embauchant un habitant en QPV bénéficiera d'une prime de 5 000 euros sur 2 ans (2 500 euros par an)
Il n'y aura pas de limite de nombre de contrats

- Analyse du choix de hiérarchisation des mesures par les acteurs

L'importance du financement est d'abord mise en exergue par l'ensemble des acteurs : recruter coûte cher pour les entreprises, l'aide au financement à l'embauche semble donc être un indice de prise en compte prioritaire.

Le deuxième point souligné concerne la fin des critères de sélection pour les demandeurs d'emploi. Jusqu'à présent, les critères trop stricts et restrictifs bloquaient l'accès aux emplois francs pour de nombreuses personnes en recherche d'emploi.

Selon la majorité des participants interrogés, ces prérogatives revêtent un caractère incitatif, allant dans le sens de la simplification des démarches, à la fois pour les demandeurs d'emplois et pour les entreprises.

Toutefois, une mise en garde est signalée à plusieurs reprises : elle concerne les modes de financement et notamment, l'importance du déploiement d'outils efficaces visant à lutter contre les cumuls d'aides et les potentiels abus émanant des entreprises.

-
- Mesures jugées pertinentes par les acteurs

L'ensemble des acteurs s'accordent à placer « l'absence de critères d'âge et de secteur d'activité » comme priorité dans le cadre de la réforme.

La suppression des critères de sélection des demandeurs d'emploi pouvant bénéficier des emplois francs, favoriserait le retour vers l'emploi pour un très grand nombre de citoyens. Elle permettrait, aussi, de briser certaines dynamiques instaurées, telles que la sédentarisation.

L'absence de critère d'âge offrirait une réelle mixité sociale ; la suppression des critères d'activité renforcerait, elle, sans aucun doute l'équité territoriale et économique.

Selon les acteurs, la fin des critères trop restrictifs favoriserait l'équilibre économique et les interactions entre le tissu d'entreprises locales, ce qui renforcerait l'activité économique locale et le retour vers l'emploi d'une frange conséquente de la population, trop souvent délaissée voire dévalorisée.

Le fait de simplifier les conditions d'attribution des emplois francs et d'offrir ainsi une approche globale de l'embauche des personnes issues des quartiers de la politique de la ville, permettrait aussi de faciliter les démarches de financement.

- Mesures jugées inappropriées ou difficiles à mettre en œuvre

De façon quasi unanime, les acteurs ont retenu, dans un premier temps, la mesure concernant les contrats à durée déterminée.

Cette directive comporterait effectivement des risques : ils s'interrogent sur la réelle pérennité de l'emploi que pourrait offrir cette forme de contrat. Certains parlent même de « précarité aidée ».

Pour d'autres, c'est l'ensemble des contrats de droit commun (CDD et CDI) adaptés aux emplois francs qui posent question. Ils soulignent la nécessité de définir l'instance de pilotage et de contrôle de la mise en œuvre des emplois francs afin, dans un premier temps, d'éviter les potentiels abus émanant des entreprises (risque de cumuls d'aides) et, dans un second temps, de lutter contre des embauches qualifiées de « kleenex » (exemple donné : « Dès que l'aide touche à sa fin, je licencie. »).

Certains acteurs suggèrent que le pilotage devrait être mené localement, afin de suivre et d'accompagner les salariés et les entreprises de la manière la plus rigoureuse possible.

Il est enfin indiqué que, « si nous ne limitons pas les emplois francs en établissant des quotas, nous risquons d'assister à une « ghettoïsation » de certaines entreprises qui, pour bénéficier de primes à l'embauche, useront et abuseront du dispositif des emplois francs ».

Une grande vigilance est donc recommandée à ce sujet : il serait pertinent, et nécessaire, d'assurer une veille sur les motifs de ruptures de contrats afin de limiter les potentiels abus des entreprises.

Concernant l'aide financière au permis de conduire, l'un des participants s'interroge sur les modalités d'accès aux mineurs : les majeurs seront effectivement favorisés, mais qu'en est-il des jeunes mineurs ? Il ne serait pas bienvenu de soutenir l'intégration de certains jeunes, si cela se fait au détriment d'autres ; cette mesure pourrait effectivement donner lieu à une certaine inégalité, voire une concurrence provoquée, entre ces deux classes d'âge.

- Préconisations et suggestions émises par les acteurs

Suite à l'étude des prérogatives du gouvernement sur les emplois francs, les participants ont proposé des préconisations complémentaires.

Avant tout, ils suggèrent d'assujettir à la signature d'un contrat en CDI, l'octroi d'un certain nombre d'heures de formation adaptée à l'emploi en question, et ce dès la signature du contrat.

Il leur semblerait également pertinent, d'une part, de pouvoir restreindre le nombre de CDD, afin que les entreprises n'en abusent pas, et d'autre part, d'en limiter le nombre dans l'entreprise - en pourcentage - en vue de favoriser la mixité sociale et intellectuelle.

De plus, il serait intéressant de pouvoir moduler l'aide aux entreprises en fonction de l'âge des bénéficiaires (catégories à définir : jeunes adultes, seniors, etc.).

Pour certains acteurs, la subvention de 15 000 euros pourrait aussi permettre à l'employeur de financer le permis de conduire de ces salariés, ou tout autre aide à la mobilité géographique ou professionnelle. Des moyens incitatifs, sur la base de cette subvention, pourraient être mis en œuvre afin d'encourager les entreprises à mener des démarches de responsabilité sociétale (RSE).

Les participants proposent également d'offrir un bonus aux entreprises qui, à la fois, embauchent en emplois francs, et s'investissent activement dans les problématiques de RSE pour améliorer leur fonctionnement global.

D'autre part, les exonérations de charges sociales doivent permettre de valoriser davantage l'embauche. Celles-ci sont considérées comme un outil particulièrement efficace, et très stimulant à l'égard des chefs d'entreprise. En effet, moins les salaires seront « chargés », plus les entreprises seront faciles à convaincre.

Enfin, à chaque embauche, outre la prime de 15 000 ou de 5 000 euros, les acteurs suggèrent de délivrer au salarié un chèque de formation (exemple donné : dispositif ARDAN ou AFPR) afin d'accompagner, de favoriser et de faire évoluer sa montée en compétences, et de lui offrir de plus grandes perspectives d'évolution au sein même de l'entreprise.

Analyse des mesures visant à valoriser l'apprentissage et à le rendre plus attractif

- Hiérarchisation des mesures selon leur niveau de pertinence et leur intérêt

Table n°1 :

Du plus pertinent au moins pertinent



Tous les jeunes bénéficieront de plusieurs journées annuelles d'information sur les métiers et les filières en classe de 4ème, 3ème, 2nde, et 1ère
Tous les jeunes d'au moins 18 ans en apprentissage percevront une aide de 500 euros pour passer leur permis de conduire
Tous les jeunes de 16 à 20 ans en apprentissage verront leur rémunération augmenter de 30 euros nets par mois
15 000 jeunes en apprentissage par an pourront bénéficier du programme Erasmus pour effectuer plusieurs mois de formation dans un autre pays d'Europe - contre 7 000 aujourd'hui
L'État, les régions et les branches favoriseront le développement et l'émergence de nouveaux campus des métiers afin de proposer des parcours diversifiés aux jeunes

Table n° 2 :

Du plus pertinent au moins pertinent



Tous les jeunes bénéficieront de plusieurs journées annuelles d'information sur les métiers et les filières en classe de 4ème, 3ème, 2nde, et 1ère
Tous les jeunes d'au moins 18 ans en apprentissage percevront une aide de 500 euros pour passer leur permis de conduire
15 000 jeunes en apprentissage par an pourront bénéficier du programme Erasmus pour effectuer plusieurs mois de formation dans un autre pays d'Europe - contre 7 000 aujourd'hui
Tous les jeunes de 16 à 20 ans en apprentissage verront leur rémunération augmenter de 30 euros nets par mois
L'État, les régions et les branches favoriseront le développement et l'émergence de nouveaux campus des métiers afin de proposer des parcours diversifiés aux jeunes

Table n°3 :

Du plus pertinent au moins pertinent



Tous les jeunes bénéficieront de plusieurs journées annuelles d'information sur les métiers et les filières en classe de 4ème, 3ème, 2nde, et 1ère
Tous les jeunes d'au moins 18 ans en apprentissage percevront une aide de 500 euros pour passer leur permis de conduire
15 000 jeunes en apprentissage par an pourront bénéficier du programme Erasmus pour effectuer plusieurs mois de formation dans un autre pays d'Europe - contre 7 000 aujourd'hui
L'État, les régions et les branches favoriseront le développement et l'émergence de nouveaux campus des métiers afin de proposer des parcours diversifiés aux jeunes
Tous les jeunes de 16 à 20 ans en apprentissage verront leur rémunération augmenter de 30 euros nets par mois

- Analyse du choix de hiérarchisation des mesures par les acteurs

La mesure la plus appréciée est, sans équivoque, la mise en place de journées annuelles d'information sur les métiers et les filières. Les acteurs sont unanimes : il est fondamental de valoriser l'apprentissage auprès des publics ciblés et de faire évoluer l'image de cette orientation. Cette valorisation doit avoir lieu dès le plus jeune âge afin de mettre en exergue, les opportunités de mobilité et de rémunération qu'offre l'apprentissage. Il serait pertinent de faire intervenir, lors de ces journées d'information, des professionnels et étudiants apprentis, capables de présenter et d'expliquer de façon claire et pédagogique, les différents types de formations et cursus qui existent.

La mesure sur le permis de conduire attire également largement les faveurs des participants. Elle permettrait aux jeunes apprentis de bénéficier d'une mobilité, indispensable à l'heure actuelle pour trouver un travail, en particulier dans le département du Var.

D'autre part, les acteurs sont très enthousiastes à l'idée d'ouvrir le programme Erasmus à l'ensemble des Français en apprentissage. Selon eux, cette mesure permettrait de favoriser, auprès des jeunes apprentis, un sentiment d'égalité envers les étudiants en parcours généralistes.

En effet, certains jeunes en apprentissage se sentent parfois dévalorisés quant à la voie qu'ils ont choisie. Si le programme est mis en place sur la base du modèle universitaire, cette démarche sera très certainement amplement valorisée auprès des jeunes. L'élargissement du dispositif Erasmus pourrait être aussi un « plus » pour les entreprises : en contact direct avec d'autres cultures, les apprentis pourront partager leurs expériences et disposeront de savoir-être et savoir-faire complémentaires, notamment l'acquisition d'un bagage linguistique non négligeable pour leur réussite professionnelle.

La mesure visant à favoriser la création de « campus des métiers » reçoit, quant à elle, un accueil plus mitigé. En effet, les participants affirment que ces campus existent déjà en l'état et qu'ils n'ont, pour le moment, pas fait leurs preuves en matière de passerelles. Si cette mesure est finalement mise en place, il faudra s'assurer que les campus répondent précisément aux besoins territoriaux, très spécifiques selon les départements.

- Mesures jugées pertinentes par les acteurs

Dans l'ensemble, il est établi par les participants que l'amélioration de la diffusion de l'information est « la » voie à privilégier pour valoriser réellement l'apprentissage. De plus, la hausse des salaires est identifiée comme un levier clé pour favoriser l'intérêt des jeunes quant à la filière.

L'élargissement du programme Erasmus est qualifié de très pertinent ; il permet d'ouvrir d'autres horizons à l'apprentissage et aux apprentis et ainsi, de réellement valoriser cette branche en offrant des perspectives plus importantes.

Enfin, la mesure sur le permis de conduire a, elle aussi, été saluée à plusieurs reprises : une entreprise aura tendance à recruter, à compétences et motivations égales, un apprenti titulaire du permis.

- Mesures jugées inappropriées ou difficiles à mettre en œuvre

Certains participants recommandent la mise en place des journées d'information dès la classe de 6ème.

D'autre part, bien que ces journées d'information paraissent indispensables, les acteurs appellent au pragmatisme : ils s'interrogent sur les modalités de mise en œuvre.

Comment sélectionner les intervenants ? Sur quels critères ? Quels seront les organismes en charge de ces journées ? Quels seront les moyens de contrôle mis en place ? De nombreux éléments restent à définir. L'idée leur semble excellente, mais la mise en œuvre leur paraît ardue.

De plus, de nombreux participants mettent en exergue la nécessité de valoriser l'orientation et de se donner les moyens de compléter et d'étendre l'existant. L'exemple donné est celui des « nuits de l'orientation » organisées par les chambres de commerce et d'industrie, et qui constituent à ce jour l'un des seuls outils permettant de mettre en relation des personnes de terrain, qui connaissent et maîtrisent les métiers et les filières, avec des potentiels apprentis, en recherche de réponses concrètes.

Enfin, pour une grande majorité des personnes interrogées, c'est la création d'un campus des métiers qui pose problème car celui-ci ne garantit effectivement rien. Cette mesure a suscité une réelle remise en cause chez les acteurs de la concertation. La gestion de la taxe d'apprentissage étant pour eux d'une importance capitale, ils craignent que les branches fassent preuve de favoritisme en soutenant en premier lieu leurs propres secteurs au détriment des autres. Avant de favoriser l'émergence de nouveaux campus des métiers, il paraîtrait donc plus judicieux de s'atteler prioritairement aux CFA existants, en les enrichissant et en y diversifiant les formations dispensées.

- Préconisations et suggestions émises par les acteurs

Afin de veiller à une meilleure valorisation du statut d'apprenti, les acteurs sollicités ont avancé de nombreuses recommandations.

Tout d'abord, il apparaîtrait judicieux de modifier le terme « apprentissage » afin de lui donner une connotation plus pertinente, et de proposer dans l'esprit des citoyens, un dispositif neuf, fondé sur des bases nouvelles.

Il serait également intéressant de permettre aux jeunes en formation continue et à ceux en apprentissage, de se rencontrer et d'interagir davantage, en vue d'échanger leurs bonnes pratiques et leurs expériences.

De plus, il pourrait être envisagé de donner la possibilité aux apprentis de bénéficier du dispositif des emplois francs, quel que soit leur lieu d'habitation.

Il semble, d'autre part, indispensable de favoriser les passerelles entre les différents niveaux d'études et de qualifications.

Par ailleurs, la modularisation des parcours permettant aux apprentis de valider des unités de valeur (UV) transférables à une réorientation ou à une poursuite du cursus, doit être un autre angle de travail à prendre en compte. Cette disposition étant déjà proposée dans le cadre d'un parcours universitaire et d'une formation au CNAM, pourquoi ne pas l'appliquer également pour l'apprentissage ?

Il est également du devoir de la réforme, de valoriser les actions d'orientation afin de les développer sur les territoires. Les « nuits de l'orientation », organisées par les chambres de commerce et d'industrie, doivent en ce sens être maintenues et surtout, soutenues financièrement, afin d'éviter qu'elles ne disparaissent, car leur budget dépend essentiellement de la taxe d'apprentissage.

Enfin, toujours dans le cadre des chambres de commerce et d'industrie, des questions se posent sur la pérennité des « points A » (réseaux d'accueil et de conseil à la formation et à l'orientation). Sans taxe d'apprentissage, comment ces structures pourront-elles continuer à faire vivre leurs actions à destination des jeunes, telles que les nuits de l'orientation, les mercredis de l'apprentissage, les mini-stages de découverte, etc. ? Leur possible disparition risque effectivement de dévaloriser amplement l'apprentissage, et non plus de le valoriser.

Analyse des mesures ayant vocation à protéger le statut des apprentis

- Hiérarchisation des mesures selon leur niveau de pertinence et leur intérêt

Table n°1 :

Du plus pertinent au moins pertinent



Tous les apprentis dont le contrat de travail est interrompu en cours d'année auront le droit de prolonger pendant six mois leur formation au sein du CFA
Tous les jeunes souhaitant s'orienter vers l'apprentissage mais ne disposant pas des compétences requises, auront accès à des prépa-apprentissages (financées par le plan d'investissement)
Tous les jeunes bénéficieront d'une information transparente sur la qualité des formations (taux d'insertion dans l'emploi, succès au diplôme, poursuite d'études CFA et lycées professionnels, salaires des emplois visés, etc.)
L'apprentissage sera ouvert aux jeunes jusqu'à 30 ans, au lieu de 26 ans aujourd'hui
Tout contrat en alternance sera financé selon un principe simple et transparent : un jeune + une entreprise = un contrat = un financement

Table n°2 :

Du plus pertinent au moins pertinent



Tous les apprentis dont le contrat de travail est interrompu en cours d'année auront le droit de prolonger pendant six mois leur formation au sein du CFA
Tous les jeunes souhaitant s'orienter vers l'apprentissage mais ne disposant pas des compétences requises, auront accès à des prépa-apprentissages (financées par le plan d'investissement)
L'apprentissage sera ouvert aux jeunes jusqu'à 30 ans, au lieu de 26 ans aujourd'hui
Tout contrat en alternance sera financé selon un principe simple et transparent : un jeune + une entreprise = un contrat = un financement
Tous les jeunes bénéficieront d'une information transparente sur la qualité des formations (taux d'insertion dans l'emploi, succès au diplôme, poursuite d'études CFA et lycées professionnels, salaires des emplois visés, etc.)

Table n°3 :

Du plus
pertinent
au moins
pertinent



Tous les jeunes bénéficieront d'une information transparente sur la qualité des formations (taux d'insertion dans l'emploi, succès au diplôme, poursuite d'études CFA et lycées professionnels, salaires des emplois visés, etc.)
Tous les apprentis dont le contrat de travail est interrompu en cours d'année auront le droit de prolonger pendant six mois leur formation au sein du CFA
Tous les jeunes souhaitant s'orienter vers l'apprentissage mais ne disposant pas des compétences requises, auront accès à des prépa-apprentissages (financées par le plan d'investissement)
L'apprentissage sera ouvert aux jeunes jusqu'à 30 ans, au lieu de 26 ans aujourd'hui
Tout contrat en alternance sera financé selon un principe simple et transparent : un jeune + une entreprise = un contrat = un financement

- Analyse du choix de hiérarchisation des mesures par les acteurs

La mesure visant à permettre une parfaite transparence de l'information, semble avoir retenu en priorité l'attention des participants. En effet, elle donnerait les moyens aux jeunes citoyens de faire des choix éclairés concernant leur orientation.

Selon les acteurs interrogés, il serait pertinent de réfléchir au modèle de type « Trip Advisor », en établissant des critères de notation sur les formations : celles-ci seraient évaluées par les jeunes apprentis, à destination d'autres jeunes en réflexion sur leur orientation.

La deuxième mesure, particulièrement appréciée par les participants, consiste à donner aux apprentis la possibilité de prolonger leur formation en cas de rupture du contrat de travail. Selon les acteurs de la concertation, cette prérogative offre une sécurisation des parcours et une réassurance à l'égard des familles et des jeunes. Il est important de veiller à ce que l'apprenti puisse finir l'année scolaire entamée, et qu'il ne soit pas livré à lui-même en milieu de cursus. Il s'agit donc ici d'une véritable stratégie d'accompagnement et de soutien à la réussite.

- Mesures jugées pertinentes par les acteurs

La mesure permettant à tout apprenti, dont le contrat de travail est interrompu en cours d'année, de prolonger sa formation pendant six mois au sein d'un CFA, a été largement soutenue par les participants. Elle est, selon eux, réellement nécessaire afin de faciliter l'accès au diplôme.

La seconde mesure mise en avant est celle concernant l'accès aux « prépa-apprentissages », pour l'ensemble des jeunes souhaitant s'orienter vers la filière mais ne disposant pas des compétences requises. Cette nouvelle offre de formation permettra, sans nul doute, de mieux préparer les apprentis au cursus choisi.

- Mesures jugées inappropriées ou difficiles à mettre en œuvre

Certains participants s'interrogent réellement sur la pertinence de la mise en place d'un financement simple et transparent de l'apprentissage, et attendent la mise en œuvre d'actions et de projets concrets en ce sens.

En effet, plusieurs acteurs ont fait part de leur inquiétude grandissante concernant le futur mode de financement des centres de formation des apprentis (CFA) : au lieu de chasser les subventions, leurs directeurs toucheront une certaine somme pour chaque contrat conclu entre un jeune et une entreprise selon un barème à définir par diplôme. En clair, plus un centre placera de jeunes en entreprise, plus il touchera d'argent. De ce fait, le nombre de cas où les apprentis qui rencontrent des problèmes avec leur employeur se retrouvent seuls, risque d'augmenter, leur CFA n'ayant pas intérêt à se fâcher avec ceux qui les feront vivre. Le projet de réforme prévoit un médiateur en cas de rupture de contrat, mais rien n'indique qu'il pourra être sollicité avant d'en arriver là. C'est pourquoi, l'un des participants suggère que le gouvernement puisse jouer le rôle de tiers d'assistance.

De plus, si le fait d'ouvrir l'apprentissage aux jeunes de moins de 30 ans est une action louable, n'y aurait-il pas un risque que les entreprises se tournent en priorité vers les candidats plus jeunes afin de limiter les coûts salariaux (valorisation salariale à 100 % du SMIC pour les jeunes de plus de 26 ans) ?

Des interrogations ont aussi été mises en lumière quant au financement des « prépa-apprentissages » ainsi qu'aux acteurs chargés de délivrer les formations : si ces « prépas » sont confiées aux CFA, la problématique d'un risque de conflits d'intérêt pourrait être soulevée.

D'autre part, la mise en œuvre des « prépa-apprentissages » pose également la question des périodes d'inter-contrats. En effet, l'appréhension de certains participants porte sur le calendrier des embauches des apprentis : alors qu'elles s'effectuent aujourd'hui, pour la majorité d'entre elles, sur les quatre derniers mois de l'année civile (cycle scolaire oblige), elles pourraient être permises dans le cadre de la réforme, tout au long de l'année, grâce notamment au développement du contrôle continu ou de la prise en compte des acquis du jeune, tel que promis par le ministère. Une souplesse bienvenue mais elle soulève le problème des périodes d'inter-contrats. L'exemple donné est celui d'un jeune embauché en septembre et qui passe son CAP en août de l'année suivante. S'il souhaite poursuivre son cursus par un bac professionnel et que l'entreprise prête à l'embaucher n'a pas déjà recruté un autre jeune, cela ne posera pas de problème. En revanche, si la place n'est pas libre, il lui faudra attendre quelques mois, sans revenus pour faire face à ses dépenses de logement notamment.

Par ailleurs, certains acteurs considèrent que la mesure offrant une information transparente, n'est pas un gage de protection. Elle existe déjà, selon eux. L'accent doit être mis sur la communication : une communication efficace menée par des experts, qui seront capables de présenter des cas concrets et palpables.

- Préconisations et suggestions émises par les acteurs

Concernant l'éligibilité à la formation en apprentissage, la majorité des participants recommande, de fait, de supprimer les critères d'âge. Cette ouverture à toutes les catégories d'âge pourrait favoriser une plus grande mixité des publics cibles, donner lieu à une véritable richesse intergénérationnelle et encourager les passerelles entre les différents cursus. En se nourrissant de la diversité des parcours et de l'expérience de leurs camarades, les apprentis seraient ainsi poussés à l'excellence.

Certains acteurs mettent en garde sur le financement au contrat qui pourrait faire disparaître des petits secteurs non rentables, et qui pourtant répondent à un besoin économique spécifique et à une logique territoriale très précise (exemple donné : les services à la personne, peu attractifs pour les jeunes apprentis, mais hautement indispensables dans le département du Var).

D'autres participants pensent qu'il serait judicieux de réfléchir à une amélioration concrète des aides accordées aux apprentis en grande difficulté financière (coûts des transports, prix d'un double loyer, etc.). Ils ont notamment insisté sur l'aide à la mobilité, qu'il est nécessaire de renforcer, car les lieux de travail des apprentis sont souvent éloignés de leur centre de formation.

De plus, l'accent a été mis sur la nécessité de valoriser, en amont, l'accompagnement des jeunes vers l'apprentissage, en différenciant par exemple le candidat à un contrat en alternance de celui inscrit en mission locale.

Un axe de travail à plus long terme a également été identifié : la réflexion sur la création d'un « parcoursup de l'apprentissage » avec des inscriptions en amont, des choix très concrets et des vœux à émettre à destination de l'alternance.

Enfin, l'un des acteurs a tenu à faire part d'un point de vigilance important ; la réforme de l'apprentissage comporte, selon lui, un risque élevé concernant l'opportunité pour un apprenti, de passer à un niveau supérieur (exemple : du niveau II au niveau IV ou bien du niveau IV au niveau V). Cette possibilité, pourtant essentielle, n'apparaît pas dans le dossier de presse publié par le gouvernement à propos du projet de loi.


A titre d'exemple, de plus en plus de jeunes ayant le baccalauréat en poche, s'orientent vers des formations en CAP en un an pour intégrer rapidement le monde du travail. Généralement, ces jeunes progressent ensuite vers un brevet professionnel (niveau IV) et, après quelques années d'expérience, créent leur entreprise.

Si la loi ne permet pas à des personnes ayant un niveau IV de se former à un niveau V, notre pays se priverait à moyen terme de chefs d'entreprises, de cadres de production, de chantiers ou de bureaux d'études.

Analyse des mesures visant à améliorer la formation déployée dans les entreprises

- Analyse du choix de hiérarchisation des mesures par les acteurs


Table n°1 :



Du plus pertinent au moins pertinent

Les CFA pourront développer rapidement et sans limite administrative les formations correspondant aux besoins en compétences des entreprises
Les partenaires sociaux coéciront les diplômes professionnels avec l'État
Une certification de maître d'apprentissage sera créée. Elle sera accessible par voie de formation ou reconnaissance des acquis de l'expérience
La qualité des formations dispensées par les CFA sera renforcée par un système indépendant de certification - qui portera sur la qualité des formations, l'accueil des jeunes, leur accompagnement pédagogique, etc.

Table n°2 :



Du plus pertinent au moins pertinent

Les CFA pourront développer rapidement et sans limite administrative les formations correspondant aux besoins en compétences des entreprises
Les partenaires sociaux coéciront les diplômes professionnels avec l'État
Une certification de maître d'apprentissage sera créée. Elle sera accessible par voie de formation ou reconnaissance des acquis de l'expérience
La qualité des formations dispensées par les CFA sera renforcée par un système indépendant de certification - qui portera sur la qualité des formations, l'accueil des jeunes, leur accompagnement pédagogique, etc.

Table n°3 :

Par manque de temps, les participants de la table n°3 n'ont pas pu étudier ces mesures.

- Mesures jugées pertinentes par les acteurs

La mise en place d'une certification de maître d'apprentissage a retenu l'attention des participants : ces derniers préconisent même d'aller plus loin dans la valorisation de ce statut, en le rendant obligatoire ou en déployant des incitations financières ou fiscales.

Cette nouvelle prérogative aurait selon eux, un impact important sur la qualité des formations dispensées par les CFA. La qualité doit être, elle aussi, certifiée afin de valoriser l'accompagnement du jeune dès son inscription. A l'heure actuelle, un nombre trop important de centres n'accompagne pas suffisamment les jeunes dans leur recherche d'entreprise.

Certains acteurs de la concertation saluent également la volonté de permettre aux CFA de développer les formations correspondant précisément aux besoins en compétences des entreprises locales.

- Mesures jugées inappropriées ou difficiles à mettre en œuvre

Alors que certains participants se disent en faveur du développement sans limite administrative des formations correspondant aux besoins en compétences des entreprises, d'autres s'inquiètent d'une perte de régulation du marché de la formation si une telle directive devait être appliquée.

Certains acteurs réclament une mise en lumière sur la possibilité de co-écriture des diplômes par les partenaires sociaux. Ils se demandent quel serait le rôle des entreprises qui jusqu'à ce jour participaient au programme de formation.

Ils soulignent également une certaine contradiction avec la possibilité, pour les CFA, de développer les formations jugées utiles sur le territoire.

Aussi, qui serait l'organisme décisionnaire en matière d'écriture des diplômes, d'une part, et de création des programmes de formation, de l'autre ?

- Préconisations et suggestions émises par les acteurs

Concernant l'amélioration de la formation déployée dans les entreprises, quatre actions ont essentiellement été abordées.

Tout d'abord, selon plusieurs acteurs, il est nécessaire de renforcer l'appui dont les TPE ont besoin, afin d'offrir de plus grandes chances de réussite aux apprentis.

Certains ont souhaité revenir sur les futures créations de poste de « développeur de l'apprentissage », prévues dans la réforme : il s'agirait en fait simplement de modifier le titre puisque, en réalité, ces postes existent déjà sous l'appellation de « chargé d'alternance ».

Ces nouvelles créations de poste de « développeur de l'apprentissage » posent question aux participants : ils identifient le risque que ces « développeurs » se donnent comme objectif de « remplir leur centre » à tout prix, sans nécessairement chercher de solution adaptée et constructive pour l'apprenti et l'entreprise. Il serait donc souhaitable d'éviter tout risque de conflit d'intérêt.

Les participants suggèrent également que ces nouveaux postes soient financés uniquement pour un accompagnement global de l'entreprise et du jeune, non pas du CFA. Ainsi, ils seraient justifiés pour les chambres consulaires, les missions locales, les réseaux du SPRO, etc.

Enfin, pour d'autres acteurs, il semble nécessaire de faciliter le montage administratif des contrats afin de permettre et d'inciter les entreprises à s'engager et perdurer dans l'apprentissage.

CONCLUSION

A l'issue de cette concertation, les participants à la table ronde se sont montrés plutôt confiants dans les réformes proposées.

En apportant des mesures concrètes et claires à la réforme de l'apprentissage, d'une part, et en mettant fin à des critères d'éligibilité aux emplois francs trop restrictifs, de l'autre, les experts varois ont l'espoir que le gouvernement puisse œuvrer à la valorisation de l'apprentissage comme voie d'excellence, ainsi qu'à un accès facilité vers l'emploi.

Néanmoins, ils espèrent que leurs inquiétudes et leurs préconisations seront prises en compte et qu'elles pourront contribuer au perfectionnement de ces deux réformes essentielles.

En effet, depuis les jeunes citoyens et demandeurs d'emplois, jusqu'aux CFA et aux institutions, en passant par les entreprises, tous ont à y gagner.

Gageons que cette concertation apportera les éléments de réflexion et les indications nécessaires à la finalisation de ces projets de loi, pour l'emploi de nos concitoyens, pour le dynamisme économique de nos entreprises et pour la réussite des jeunes de nos quartiers.

