

Rapport des ateliers de l'apprentissage et de l'alternance



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI

ÉDITO

La voie de l'alternance est une des voies d'excellence d'insertion sur le marché du travail. C'est un choix gagnant pour tout le monde : pour le jeune, c'est l'assurance d'accéder à une formation débouchant sur un diplôme ou une qualification, de percevoir une rémunération et d'acquérir une expérience ; pour l'entreprise, c'est la possibilité de former des salariés directement à ses métiers et de s'enrichir au niveau du capital humain. Elle mérite donc d'être promue et développée.

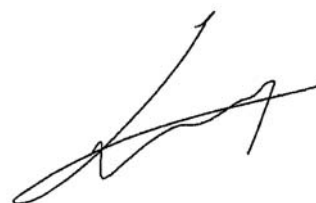
C'est pourquoi, j'ai lancé officiellement, dans le prolongement du rapport « promouvoir et développer l'alternance » que m'a remis le 10 décembre dernier Henri Proglia, les ateliers de l'apprentissage et de l'alternance.

Trois groupes de travail réunissant chefs d'entreprise, représentants d'organismes de formation, réseaux consulaires, administrations, ... ont travaillé pendant 3 mois sur trois problématiques concrètes : améliorer la vie quotidienne des jeunes en alternance, développer l'alternance partout et pour tous, inciter les entreprises à s'engager davantage dans l'alternance.

Les sujets abordés et les discussions ont été d'une grande richesse autour des thématiques comme l'orientation, le logement, la mobilité, l'aide à la recherche de son entreprise, la fonction publique, les métiers nouveaux, l'alternance dans l'enseignement supérieur, les quotas pour les entreprises, la simplification, les aides financières, le tutorat...

Je remercie les pilotes de ces groupes de travail (Christian Dapilly, directeur général adjoint des ressources humaines de Veolia Environnement, Didier Malamas, Directeur des ressources humaines d'Eiffage, Gilles Vermot-Desroches, directeur du développement durable de Schneider Electric) ainsi que les rapporteurs pour la qualité de leurs contributions.

Ces contributions alimenteront la réflexion et l'action que le gouvernement entend mener dans les mois qui viennent pour le développement de l'alternance dans notre pays et jeter un pont entre les jeunes et les entreprises.



Laurent WAUQUIEZ
Secrétaire d'État chargé de l'Emploi



SOMMAIRE

JEUNE :

AMÉLIORER LA VIE QUOTIDIENNE DES JEUNES EN ALTERNANCE

FICHE ACTIONS N° 1 : Orientation et information des jeunes

FICHE ACTIONS N° 2 : La vie quotidienne des jeunes en alternance : les problématiques de mobilité, restauration, accès à la culture

FICHE ACTIONS N° 3 : Le logement

FICHE ACTIONS N° 4 : Mise en relation entre jeunes et entreprises

Liste des participants et des auditions menées

FORMATION :

DÉVELOPPER L'ALTERNANCE PARTOUT ET POUR TOUS

FICHE ACTIONS N° 1 : Établir un cadre de référence de l'alternance partagé par tous

FICHE ACTIONS N° 2 : Développer l'identification des métiers porteurs et le pilotage territorial de l'alternance

FICHE ACTIONS N° 3 : Accompagner le développement de l'alternance dans l'enseignement supérieur

FICHE ACTIONS N° 4 : Assurer le développement de l'alternance dans la fonction publique et en particulier dans les collectivités territoriales

FICHE ACTIONS N° 5 : Promouvoir une macroéconomie ajustée de l'alternance pour accompagner son développement

Liste des participants à l'atelier et des contributeurs externes

ENTREPRISE :

INCITER LES ENTREPRISES À S'ENGAGER DAVANTAGE DANS L'ALTERNANCE

FICHE ACTIONS N° 1 : Engagements et obligations en matière d'alternance : rendre le système plus incitatif et plus efficace

FICHE ACTIONS N° 2 : Améliorer la formation et l'accompagnement des alternants

FICHE ACTIONS N° 3 : Rendre les incitations financières plus simples, plus efficaces et plus équitables

FICHE ACTIONS N° 4 : Faciliter et simplifier les démarches et les procédures administratives

Planning des réunions et liste des participants de l'atelier

AMÉLIORER LA VIE QUOTIDIENNE DES JEUNES EN ALTERNANCE

FICHE ACTIONS N° 1

Orientation et information des jeunes

> CONTEXTE ET ENJEUX

Le processus d'information sur les métiers et d'orientation vers les filières de formation sont des moments clés notamment en troisième et en terminale. Ces étapes sont décisives pour conforter la place et valoriser les filières par alternance.

Le processus d'orientation s'inscrit dans le temps et doit permettre l'affirmation progressive des aspirations de chacun, ce qui implique de pouvoir être informé régulièrement et de pouvoir revenir sur son choix à tout moment du parcours de formation.

Si de nombreux acteurs interviennent dans le processus d'orientation, leurs actions se limitent en général à certaines catégories de publics sans être coordonnées avec les prestations de leurs partenaires, ce qui rend indispensable la recherche d'une intervention concertée favorisant :

- la rencontre du jeune avec les acteurs du monde professionnel,
- le dialogue avec les professeurs de l'école, les conseillers d'orientation,
- l'implication des familles et de l'entourage proche.

Les formations par alternance souffrent encore d'une image trop souvent négative auprès de certains acteurs de l'orientation (association consciente ou inconsciente aux jeunes en situation d'échec scolaire, aux métiers difficiles en termes de conditions de travail), alors qu'elles constituent une opportunité pour les jeunes d'être plus actifs, autonomes, reconnus, notamment lorsque leur forme d'intelligence et leurs qualités sont mal identifiées et peu valorisées par le système académique.

L'état actuel des modes de fonctionnement de l'éducation nationale ne permet pas de réaliser un élargissement des acteurs de l'orientation dans le cadre scolaire. Une réflexion sur de nouvelles modalités de détection des talents des jeunes au cours de leur scolarité pourrait permettre une orientation choisie et non contrainte comme c'est encore trop souvent le cas.

L'alternance doit être un choix avisé, volontaire, et perçu comme une opportunité d'enrichissement personnel.

> PROPOSITIONS

PROPOSITION 1 : Améliorer le processus d'orientation en fin de troisième et en terminale pour mieux prendre en compte les possibilités offertes par l'alternance.

Les conseils de classe, et particulièrement en fin de troisième, sont cruciaux en termes d'orientation. Au cours des dernières années, l'éducation nationale et l'enseignement supérieur ont fait évoluer les processus d'orientation (parcours de découverte des métiers et des formations, dispositif

d'initiation aux métiers de l'alternance, dispositif d'orientation active dans le supérieur...). Toutefois, le rapprochement entre le monde de l'éducation et le monde de l'entreprise doit être renforcé, afin de permettre aux jeunes et à leur famille d'être des acteurs à part entière de leur orientation.

De plus, les supports papiers et internet servant de base aux décisions d'orientation ne valorisent pas suffisamment les vœux pour une formation en apprentissage et ne permettaient pas un suivi de qualité lorsque ce choix est opéré. Il est par conséquent proposé :

1. L'expérimentation de l'intervention de représentants du monde de l'entreprise en amont des décisions d'orientation, notamment des conseils de classe au niveau du collège. Ces professionnels pourraient donner un avis à l'issue d'entretiens avec les élèves et au vu de leur dossier. Ces représentants pourraient être sollicités par les parents d'élèves ou par le chef d'établissement. Une telle expérimentation pourrait être envisagée pour l'année scolaire 2010 – 2011 avant une éventuelle généralisation en 2012.
2. D'améliorer la prise en compte des vœux de formation en apprentissage et en alternance dans les procédures d'orientation, notamment en faisant en sorte que les applicatifs d'orientation en fin de troisième et en terminale (système AFFELNET et admissions post-bac -APB-) traitent les vœux de formation en alternance.

PROPOSITION 2 : Reconnaître un droit à construire son choix professionnel et à tester les métiers.

Ce droit s'appuie sur le développement des liens entre l'école (collèges et lycées) et le monde de l'alternance.

1. Favoriser la connaissance mutuelle des élèves de collège et de lycée et du monde de l'alternance à travers :
 - une journée spécifique de découverte de l'alternance un jour dans l'année au niveau de chaque département pour les collégiens en classe de troisième dans les centres de formation d'apprentis et pour les lycéens en classe de terminale dans des organismes de formation en alternance devrait être organisée dans chaque établissement, en milieu d'année scolaire pour les élèves ;
 - l'utilisation des plateaux techniques des centres de formation d'apprentis, disponibles pendant les congés scolaires, pour permettre à des jeunes de confirmer leur décision d'orientation ;
 - la valorisation des forums métiers coorganisés par l'éducation nationale, les Dronisep, les conseils régionaux, les chambres consulaires...
2. Mettre en place des dispositifs d'accompagnement vers l'alternance. Ces parcours ou formations passerelles seraient destinés à des jeunes intéressés par l'alternance à l'issue de la classe de troisième qui auraient besoin de temps pour préciser leur orientation professionnelle, choisir le métier préparé ou trouver une entreprise. La question du statut du jeune (sous statut scolaire ou sous statut stagiaire de la formation professionnelle) doit faire l'objet d'une expertise approfondie ainsi que les modalités de financement de l'éventuelle rémunération et protection sociale du jeune.

PROPOSITION 3 : S'appuyer sur le futur service public de l'orientation tout au long de la vie (SPOTLV) créé par la loi du 24 novembre 2009 pour favoriser l'information et l'orientation vers les formations par alternance.

1. Inclure l'orientation vers l'alternance dans le cahier des charges du futur label identifiant les points d'accueil tout public prévus par la loi du 24 novembre 2009.

Conditions de réussite et calendrier

- Les conseillers des lieux labellisés « SPOTLV » devront connaître les dispositifs d'alternance et les interlocuteurs pertinents sur le territoire.
- Inclusion de ce critère dans le cahier des charges fixé par décret en juin 2010 après élaboration de principes de qualité par le délégué à l'information et à l'orientation. Labellisation à partir de fin 2010.

2. Assurer une bonne visibilité de la voie de l'alternance dans le futur service dématérialisé de premier niveau (première information, premier conseil et aiguillage vers les structures idoines).

Conditions de réussite et calendrier

- Faire figurer systématiquement et valoriser les formations en alternance dans la présentation des différents modes d'acquisition des qualifications.
- S'assurer que ce nouveau service soit en concordance avec les nouveaux modes de communication (web 2.0) des jeunes.

FICHE ACTIONS N° 2

La vie quotidienne des jeunes en alternance : les problématiques de mobilité, restauration, accès à la culture

> CONTEXTE ET ENJEUX

Les conditions de vie des jeunes en alternance ont un impact important sur l'accès à l'emploi, et l'éloignement du domicile et du lieu de travail ou de formation peut être un obstacle pour l'accès aux contrats en alternance, les lieux de formation ou de travail pouvant être à l'écart des centres urbains et, à ce titre, mal desservis par les transports en commun.

Si les conseils régionaux et les branches professionnelles s'attachent à lever les obstacles en termes de mobilité autant qu'il est possible, certains obstacles d'ordre matériel ou psychologique s'opposent encore à la mobilité géographique des jeunes en alternance. Il convient de lever ces obstacles.

L'importance que revêt le développement de l'alternance rend incontournable la recherche des réponses appropriées pour faciliter l'accès des jeunes à ce type de formation. D'autant plus que l'enjeu de ces questions concerne l'accès à l'emploi, et l'assurance de voir les jeunes s'insérer professionnellement et socialement.

> PROPOSITIONS

PROPOSITION 1 : Faciliter l'accès au permis de conduire pour les jeunes en alternance.

L'obtention du permis de conduire étant vital pour l'accès à l'emploi, il convient de s'engager à faciliter les démarches pour les jeunes afin que ces problématiques de mobilité ne constituent plus un frein à l'embauche.

1. Afin de surmonter les obstacles d'ordre technique, il est proposé :

- d'organiser, au sein des centres de formation d'apprentis (CFA), et en partenariat avec les auto-écoles, des sessions de préparation à l'épreuve théorique du permis de conduire ;
- d'organiser des sessions spécifiques de passage de l'épreuve pratique du permis de conduire pour les apprentis.

La mise en place de ces propositions nécessiterait un partenariat avec le réseau des auto-écoles.

2. S'agissant des obstacles d'ordre financier, il est proposé :

- d'accorder de manière quasi automatique à tous les apprentis ou les jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation la possibilité de bénéficier du dispositif gouvernemental du permis à un euro par jour. Ce dispositif est un crédit, consenti à un jeune de moins de 26 ans, par un établissement de crédit, et conventionné par l'État. L'État prend à sa charge les intérêts du crédit ;
- il conviendrait de conclure des partenariats avec les banques pour rendre automatique la conclusion de ce prêt (en facilitant notamment les systèmes de cautionnement soit par l'État soit par Action logement).

PROPOSITION 2 : Créer des plateformes de mobilité dans une logique de mutualisation des outils.

1. Afin d'optimiser les moyens existants, s'assurer de la fongibilité et de la flexibilité des aides à la mobilité.

Les aides existantes à destination des jeunes concernent souvent un public limité et sont attribuées sur des critères définis, qui ne tiennent pas compte de la diversité des situations (pannes, difficulté à payer les assurances...).

Afin d'intervenir au plus près des besoins ponctuels exprimés sur le terrain, mais aussi d'assurer la fongibilité entre les aides à la mobilité existantes (conseils généraux, dispositifs nationaux...), désigner au niveau local un réseau volontaire en charge d'informer les jeunes sur l'ensemble des aides auxquelles ils peuvent prétendre.

2. Rechercher la mutualisation des moyens de transport collectif au plan local entre les différents réseaux (transports scolaires, transports des établissements spécialisés d'aide par le travail -ESAT).

Pendant les périodes de congés scolaires, des parcs de véhicules sont immobilisés. De même, les véhicules des ESAT comprennent parfois des places libres. Ces moyens de transport pourraient utilement être mutualisés en faveur des apprentis.

Conditions de réussite et calendrier

- Demander à un organisme indépendant d'effectuer une étude préalable.
- Négocier avec les conseils généraux, les ESAT et tous les acteurs concernés.
- Désigner un organisme responsable de cette négociation.

PROPOSITION 3 : Développer la mobilité européenne des jeunes en alternance.

En dépit des différentes aides existantes, seulement 3 % des apprentis bénéficient d'une expérience de mobilité européenne au cours de leur formation. Il semble nécessaire de prendre des mesures afin d'engager une dynamique permettant à de plus en plus de jeunes de pouvoir partir en mobilité, expériences qui permettent à la fois de valoriser l'apprentissage, de rendre les jeunes plus autonomes et d'améliorer ainsi leur employabilité future.

Il est proposé :

1. De prévoir, au cours de la formation, une période de mobilité à l'échelon européen. Cette période, d'une durée de 15 jours à 3 semaines hors du CFA, aurait lieu pendant le contrat en alternance (soit pendant le temps passé en organisme de formation, soit pendant le temps passé en entreprise), et permettrait, en vue de l'exercice de leur métier, de rendre les jeunes plus autonomes.

2. De mettre en place un fonds dédié en complément des actions de l'Agence 2E 2F et de mobiliser les fonds du programme Leonardo, et le cas échéant, assurer un soutien financier par le Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA).

Sur la base d'un coût forfaitaire de 800 euros par jeune, les montants annuels pour accompagner une politique volontariste en matière de mobilité serait de 15 millions d'euros pour 20 000 départs de jeunes en mobilité soit l'équivalent 5 % d'apprentis en plus.

Par ailleurs, il conviendrait de faciliter l'organisation des échanges entre porteurs de projets français et européen et de simplifier les règles et procédures administratives pour faciliter les départs en formation ou les expériences de stages en entreprise à l'étranger.

Enfin, il convient de faciliter le transfert, la reconnaissance et la capitalisation des acquis de l'apprentissage au niveau européen en s'appuyant sur les dispositifs existants (Europass...) et en encourageant le programme ECVET (système européen de transfert de crédits dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle) qui sera mis en place progressivement à partir de 2012.

PROPOSITION 4 : Rapprocher le statut des apprentis de celui des étudiants.

Créée par une circulaire du 13 juillet 1978, la carte d'étudiant en apprentissage ne confère pas les mêmes droits que la carte d'étudiant.

Si un arrêté du 12 septembre 2005 fait évoluer le statut de l'apprenti qui devient « étudiant des métiers » et précise que la carte nationale d'apprenti doit permettre de bénéficier de réductions tarifaires, on constate aujourd'hui que trop peu d'apprentis utilisent cette dernière, et que les avantages associés sont moindres que pour les étudiants.

Par conséquent, il est proposé :

1. D'aligner progressivement les avantages associés à la carte nationale d'apprenti sur ceux consentis aux étudiants, notamment dans le domaine culturel.

Conditions de réussite et calendrier

- Nouer les partenariats nécessaires avec les têtes de réseau concernées (Gaumont, MK2, UGC, musées nationaux, ministère de la Jeunesse et des Sports...) afin d'accorder des réductions aux apprentis.
- Modifier par arrêté ministériel la maquette de la carte nationale d'apprenti en mettant en évidence la mention « étudiant des métiers ».

2. de s'assurer que tout apprenti puisse bénéficier, sur présentation de la carte d'étudiant des métiers, des prestations de restauration fournies par les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires au tarif étudiant (subventionné), mais aussi par les lycées (conseils régionaux) et les centres de formation AFPA (conseils régionaux).

Sur la base d'une hypothèse de 20 % des apprentis bénéficiant de ces avantages et pour 100 repas par an, on peut estimer la dépense maximale à 22,3 millions d'euros.

FICHE ACTIONS N° 3

Le logement

> CONTEXTE ET ENJEUX

Les jeunes bénéficiant d'une formation en alternance doivent se rendre alternativement dans leur organisme de formation et sur leur lieu de travail, ce qui les oblige parfois à disposer d'une double voire d'une triple résidence.

Ils sont ainsi confrontés à une double difficulté :

- trouver un ou plusieurs logements, pour des périodes limitées et répétées dans le temps ;
- payer un double loyer, alors que leur rémunération ne leur permet pas toujours de supporter de telles charges.

Chaque année, beaucoup trop de jeunes renoncent donc à un parcours en alternance, en raison notamment de difficultés à accéder à des solutions de logement adaptées à ce public relativement autonome.

De plus, l'offre actuelle de logement ne correspond souvent pas aux besoins exprimés sur les territoires, et la multiplicité des acteurs impliqués nuit à la lisibilité des solutions proposées.

Il convient donc de proposer aux jeunes en alternance des solutions de logement adaptées, en coordonnant au mieux les réponses existantes en opérant des ajustements au niveau local et en sensibilisant les préfets à la problématique du logement des jeunes en alternance.

À cet égard, l'intervention prioritaire du 1% logement en faveur des jeunes en alternance pourrait constituer un important levier d'amélioration des conditions de logement de ces publics. Les difficultés évoquées plus haut justifient une telle mesure, et l'effet de torsion du marché du logement éventuellement généré apparaît comme un moindre mal au regard des avantages attendus.

> PROPOSITIONS

PROPOSITION 1 : Réaliser une mission dans le courant de l'année 2010 afin d'établir un diagnostic, sur l'ensemble des territoires, des besoins – actuels et futurs – en matière de logement pour les jeunes travailleurs.

Ce rapport permettrait notamment de mettre en exergue les territoires où l'offre et la demande de logement sont en déséquilibre.

PROPOSITION 2 : Orienter une partie des fonds d'Action logement vers les jeunes en alternance.

L'éloignement courant entre lieu de travail et lieu de formation des jeunes en alternance implique la mise en place de solutions adaptées, et l'importance que revêt la question du logement pour le développement de l'alternance semble justifier l'intervention prioritaire d'Action logement, géré par les partenaires sociaux (représentants des employeurs et représentants des salariés).

Conditions de réussite et calendrier

- Les employeurs doivent manifester auprès des comités interprofessionnels du logement (CIL)

et de l'Union des entreprises et des salariés pour le logement (UESL) leur intérêt pour les formations en alternance, et donc leur volonté d'orienter les politiques d'Action logement en direction des jeunes en alternance.

- Une telle priorité d'action pourrait figurer dans le livre blanc actuellement rédigé en vue de la fixation de nouvelles priorités d'emploi des fonds d'Action logement.
- En dernier lieu, il conviendrait d'inscrire la priorité consacrée aux jeunes en alternance dans le droit positif (loi et décrets).

PROPOSITION 3 : Inviter les partenaires sociaux de branches professionnelles ou interprofessionnelles à négocier la création d'un chèque mobilité-logement pour des jeunes dans des situations prioritaires qui serait remis au jeune à la signature du contrat.

Ces chèques versés aux jeunes en alternance seraient plafonnés à 1 000 euros, et pourraient donner droit à un crédit d'impôt de 50 %.

Ces chèques, sur le modèle des tickets-restaurants, seraient uniquement destinés à financer des solutions de mobilité-logement et ne pourraient être dépensés que dans des organismes ou institutions agréés.

Sur la base de 50 000 bénéficiaires annuels, le coût en matière de dépenses fiscales seraient de 25 millions d'euros.

PROPOSITION 4 : Faciliter l'accès au logement pour les jeunes en alternance notamment par la création de « maisons de l'alternance » au travers d'un appel à projets.

Dans le cadre du grand emprunt, une ligne de 250 millions d'euros a été réservée pour consolider ou développer des solutions d'hébergement pour les jeunes en alternance. La participation de l'État au titre de ce programme ne peut dépasser 70 % du coût total de l'investissement. Sur la base d'un coût moyen de 20 000 euros pour la création d'une place d'hébergement, près de 18 000 places d'hébergement pourraient ainsi être créées.

La sélection des projets transmis sera effectuée dans le cadre d'un appel à projets national en tenant compte de l'éloignement entre lieu de travail et lieu de formation, en moyenne plus élevé dans les territoires ruraux.

PROPOSITION 5 : Modifier la législation et la réglementation afin d'encourager des formes d'hébergement qui se révèlent moins coûteuses.

Le salaire souvent modeste des jeunes en alternance rend nécessaire la recherche de solutions de logement peu coûteuses. Il est proposé :

1. D'étendre la possibilité pour le locataire ou accédant et son sous-locataire de bénéficier chacun d'une aide personnelle au logement dans le cadre de logements intergénérationnels aux jeunes en alternance payant un loyer dans le cadre d'un logement chez l'habitant.
2. De mobiliser plus largement les foyers de jeunes travailleurs pour les jeunes en alternance.
3. D'utiliser les locaux d'hébergement de l'AFPA pour l'hébergement des apprentis. Ces locaux sont réservés aux personnes bénéficiant d'une formation dans ces organismes. Il convient d'ouvrir par voie réglementaire l'accès de ces locaux aux jeunes en alternance (dont les mineurs), sous réserve d'une expertise complémentaire, rendue complexe par le prochain transfert à l'AFPA des locaux actuellement loués par l'État à cette association.

FICHE ACTIONS N° 4

Mise en relation entre jeunes et entreprises

> CONTEXTE ET ENJEUX

Selon les territoires, les jeunes disposent d'une lisibilité inégale des offres de formation par alternance, et les entreprises de 15 à 50 salariés ne sont pas toujours conscientes des opportunités d'une formation par alternance, ni des aides attachées aux contrats.

S'il convient de sortir des logiques de réseau et d'homogénéiser l'information à l'échelon national pour que tous les jeunes disposent d'un égal accès à l'information en termes d'offres d'emploi, il est parallèlement indispensable de préserver les dynamiques partenariales à l'échelon territorial.

Afin de garantir la plus grande lisibilité pour l'information et l'orientation de tous les publics, le service dématérialisé de premier niveau d'information et de conseil en matière d'orientation et de formation professionnelles, créé par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, comportera un volet identifié consacré à l'alternance et en particulier à la bourse des emplois en alternance.

Le caractère même des contrats en alternance conduit à ce que les logiques de réseau et de proximité soient au cœur de la mise en relation entre les jeunes et les entreprises. Il convient donc également de s'attacher à ces questions afin de faciliter les rencontres entre les acteurs, mais aussi d'aider les jeunes dans leurs démarches lorsqu'ils font acte de candidature dans une entreprise, au début de leur formation ou à l'issue de cette dernière.

> PROPOSITIONS

PROPOSITION 1 : Créer un portail sur l'alternance afin notamment de faciliter la mise en relation entre jeunes et entreprises.

La lisibilité des offres d'emploi en alternance est insuffisante en raison de l'existence d'un important marché caché des offres d'emploi d'une part et, d'autre part, de la multiplicité des sites de publication des offres. Il paraît donc nécessaire de proposer un portail permettant aux jeunes d'avoir accès à l'ensemble des offres de contrats en alternance sur un territoire et pour un secteur professionnel donné.

Conditions de réussite et calendrier

- S'appuyer sur les différents outils, sites et services en ligne développés par les acteurs de l'alternance.
- Veiller à ce que le plus grand nombre possible d'acteurs de l'alternance (chambres consulaires, Pôle emploi, Centre Inffo, branches professionnelles...) participent à ce projet et que l'ensemble des centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (Carif) alimentent le site.
- Qualifier les offres sur le site, ce qui améliorera le travail d'intermédiation.

PROPOSITION 2 : Introduire des modules de formation à la recherche d'emploi pour les jeunes recherchant un contrat en alternance.

Certains jeunes intéressés par une formation en alternance sont susceptibles de rencontrer des difficultés pour trouver un employeur.

Pôle emploi et le réseau des missions locales proposeront aux jeunes qui le souhaitent de bénéficier des modules suivants :

- aide à la rédaction du CV ;
- aide à la recherche d'entreprises ;
- préparation à l'entretien de recrutement.

Conditions de réussite et calendrier

- Concernant les jeunes recherchant un contrat d'apprentissage mais n'ayant pas trouvé d'employeurs, et qui bénéficient de deux mois en centre de formation d'apprentis sous le statut de stagiaires de la formation professionnelle, il est proposé de subordonner le versement de la protection sociale par l'État à la mise en place de modules de formation de recherche d'emploi (rédaction de CV...). Il conviendra, pour mettre en place cette mesure, de modifier l'instruction aux services déconcentrés datée du 25 janvier 2010.
- Modules financés par l'État à hauteur de 500 euros.

PROPOSITION 3 : Intégrer les modules de préparation à l'emploi dans toutes les formations par alternance.

À leur arrivée sur le marché du travail, les jeunes ayant bénéficié d'un contrat en alternance rencontrent souvent des difficultés pour valoriser leur expérience professionnelle, faute de formation à la recherche d'un employeur.

Il conviendrait de rendre obligatoire l'inclusion des modules suivants dans les formations par alternance :

- aide à la rédaction du CV ;
- aide à la recherche d'entreprises ;
- préparation à l'entretien de recrutement.

Conditions de réussite et calendrier

> Les modalités de mise en œuvre sont différentes selon la certification ou qualification préparée :

- Titre ou diplôme

Selon que ces certifications sont définies par voie législative ou réglementaire, le module de formation à la recherche d'emploi ne peut être introduit que par voie respectivement législative ou réglementaire.

- Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Les CQP sont mis en place par les branches professionnelles et ne peuvent être préparés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

La loi n'impose pas le contenu des CQP, librement fixé par les partenaires sociaux. Pour intégrer des modules de préparation à la recherche d'emploi dans les CQP, il conviendrait donc de faire appel au volontariat des branches ou de modifier la loi.

- Simple classification dans la convention collective nationale de branche

Un contrat de professionnalisation peut être simplement qualifiant et permettre une classification dans la grille de salaire d'une convention collective. Ce dispositif étant géré par les branches professionnelles, il convient, pour intégrer un module de préparation à la recherche d'emploi dans de telles formations, de faire appel au volontariat des partenaires sociaux ou de modifier la loi.

> Les référentiels des certifications pouvant être préparés par alternance devront être modifiés pour intégrer :

- Un module s'inscrivant dans le volume horaire minimal de formation lorsqu'il existe.
- Une épreuve courte permettant de s'assurer des compétences de l'alternant en recherche d'emploi.

> Les enseignements et épreuves complémentaires devraient être mis en œuvre par des formateurs de matières techniques spécialement professionnalisés à cet effet avec le concours de Pôle emploi et des missions locales.

Ateliers de l'apprentissage

Groupe 1

Pilote : M. Malamas

Liste des participants :

Bernard Saint-Girons, DIO
Jean-Paul Mimeur, DRTEFP Champagne-Ardenne,
Florence Gelot, chargée de Mission, DRTEFP Champagne-Ardenne,
Danièle Kerneis, adjointe au sous directeur, sous-direction de l'égalité des chances et de la vie étudiante, direction générale pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
Patrick Chauvet, chef du bureau de l'orientation, DGESCO
Rachid Hanifi, chef de département, direction Formation et Compétences, ACFCI,
Claire Fabre, chargée de mission pour l'animation régionale du réseau des missions locales et PAIO, région Centre
Amaria Sekouri, chargée de mission relation avec les opérateurs économiques, CNML
Raphaëlle Chevreau, directrice de la mission locale de l'Orléanais
Brigitte Morfin, DGA Clients – Services – Partenariats, Pôle emploi,
Fabien Beltrame, Pôle emploi,
Alice Lapray, membre de la commission de suivi du CES,
Jean-Claude Daigney, UNMFR (Union nationale des maisons familiales et rurales),
Hubert Hougnon, UNMFR (Union nationale des maisons familiales et rurales)
Jean-Luc Duhamel, président de Campus formation
Elisabeth Laverne, CNML,
Jean-Patrick Farrugia, directeur Emploi et Formation, chambre de métiers et d'artisanat
Frédéric Leprêtre, région Picardie,
Patrice Granier, région Picardie.

Auditions :

1. Réunion formation -information : Claire Fabre, chargée de mission pour l'animation régionale du réseau des missions locales et PAIO, région Centre

2. Réunion mobilité :

Fastt : Daniel Lascols, directeur général
FAF.TT : Jacques Solovieff, directeur général

3. Réunion logement :

- 1% logement : Frédéric Noble, directeur de la politique des emplois
- UNHAJ : Salim Didane, directeur prospective et développement
- CIDOL : Marianne Leblanc-Laugier, secrétaire général adjoint
- Ministère du logement : Michèle Guehenneuc, chef du bureau des aides personnelles au logement

4. Réunion mise en relation vers les entreprises :

Pôle emploi Champagne-Ardenne : Marie-Christine Noël

+ Audition M. Malo, directeur, mission locale du Nord-Meusien

+ Audition Gérard Cherpion, député des Vosges

DÉVELOPPER L'ALTERNANCE PARTOUT ET POUR TOUS

Les analyses et propositions des fiches actions ci-après procèdent des échanges collectifs de l'atelier, animés par son pilote, au cours des mois de janvier et février 2010. Ces échanges ont été riches et denses, appuyés par une série de présentations émanant des participants. Fruit d'un travail de synthèse, les fiches actions sont établies sous la responsabilité du rapporteur et du pilote et n'engagent pas les institutions et organismes représentés à l'atelier.

L'atelier a développé l'ambition de l'alternance partout et pour tous à partir de plusieurs points clés qui font l'objet des fiches d'actions ci-après. L'alternance projette un modèle ambitieux d'éducation reposant sur cinq principes, au-delà des outils juridiques et financiers qui assurent aujourd'hui sa mise en œuvre (fiche actions n° 1) : un **temps unique de formation** composé de séquences en milieu académique et dans l'entreprise, un pilotage de la formation associant école et entreprise, une **fonction tutorale** accompagnant l'acquisition de l'autonomie professionnelle, sans se limiter à la transmission des savoirs, un apprenant mis dans l'entreprise en **situation professionnelle réelle** pour une durée significative, une reconnaissance de la formation qui vient sanctionner l'ensemble des connaissances et compétences professionnelles acquises (savoir, savoir-faire et savoir-être à l'école et dans l'entreprise) et pas seulement la technicité.

L'observation des familles professionnelles (fiche actions n° 2) montre que la voie de l'alternance est inégalement répartie selon les territoires, les métiers et les formations qui y préparent. Un meilleur pilotage de l'alternance passe, au plus près des bassins d'emplois et des compétences dévolues aux Régions en matière de formation professionnelle, par un **renforcement de la coordination et du pilotage territoriaux de l'alternance** au sein des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP). Des actions pilotes peuvent engager de nouveaux développements de l'alternance en **prenant appui sur les pôles de compétitivité pour faire émerger des offres de formation en alternance**. Le questionnement périodique des savoirs et des compétences répertoriés et l'optimisation des mécanismes de reconnaissance des titres et diplômes doivent assurer en permanence l'adéquation des contenus de la formation à l'évolution des métiers.

Le développement de l'alternance dans l'enseignement supérieur mérite une attention particulière (fiche actions n° 3 et n° 5). Une proposition consiste à expérimenter **une nouvelle voie de l'alternance** dans l'enseignement supérieur en complément des cadres de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation, développant une conception globale de la formation intégrant des allers-retours entre l'établissement de formation et l'entreprise avant la remise du titre ou diplôme. Dans ce cadre, un **niveau spécifique de rétribution du stage alternant** pourrait être déterminé. Dans le même temps, l'entreprise tout comme l'apprenti pourraient être responsabilisés en participant aussi aux coûts de formation engagés. Pour encourager le développement de l'alternance à l'université, il faudra aussi **reconnaître l'investissement des enseignants-chercheurs** dans sa mise en œuvre.

L'alternance est peu répandue dans la fonction publique (fiche actions n° 4), l'un des principaux freins à son développement procédant de la nécessité pour la collectivité de financer le coût résiduel de la formation théorique de l'apprenti non couvert. Plus encore que la fonction publique d'État ou hospitalière, la fonction publique territoriale apparaît aujourd'hui comme un gisement apte à assurer le développement de l'alternance au regard notamment de la diversité des métiers exercés. Une action consisterait à réduire le coût de l'apprentissage pour la collectivité en instituant une **prise en charge financière du coût résiduel de la formation théorique** au travers des contrats d'objectifs et de moyens conclus entre l'État et les Régions ou en mobilisant le Centre national de la fonction

publique territoriale (CNFPT). Pour aller plus loin et renforcer l'impact incitatif de cette prise en charge, une proposition est d'imposer aux collectivités territoriales, au-dessus d'un seuil d'effectifs, une **contribution additionnelle** assortie à un quota d'alternants, comme c'est le cas pour les entreprises. Parmi les obstacles administratifs au développement de l'alternance dans la fonction publique figure la question du contrôle de l'apprentissage et de la participation des apprentis à des travaux dangereux. La désignation de la **compétence de l'inspection du travail** apporterait une clarification utile. Enfin, le parcours alternant devrait faire l'objet d'une reconnaissance dans les procédures de recrutement par concours au travers de **l'organisation des épreuves ou du jeu des options**.

L'enjeu est enfin de promouvoir une macroéconomie ajustée de l'alternance pour accompagner son développement (fiche actions n° 5), optimiser la répartition des ressources disponibles ainsi que rechercher des effets de levier par la mobilisation de dispositifs existants. Plusieurs propositions peuvent ainsi être formulées dans le prolongement des autres axes envisagés par l'atelier sur l'identification des métiers porteurs, l'enseignement supérieur ou la fonction publique territoriale. Une action phare consisterait à **cibler vers l'alternance une partie des contrats aidés**, un objectif pouvant être ainsi de multiplier par cinq le nombre d'alternants dans la fonction publique territoriale en 2010. Pour les métiers à gisement d'emplois qui ne recourent pas traditionnellement à l'alternance tout comme pour la fonction publique territoriale, une partie des **moyens du Fonds national de modernisation et de développement de l'apprentissage (FNDMA)** pourrait accentuer le développement quantitatif de l'alternance au travers des contrats d'objectifs et de moyens conclus entre l'État et les Régions. Par ailleurs, une condition subordonnant l'intervention du FPSPP en matière de contrats de professionnalisation à un **engagement de branche ou interprofessionnel en faveur de l'apprentissage** devrait être introduite dans le cadre des engagements portant sur la professionnalisation des jeunes. Le développement de la formation par alternance suppose enfin de mener une analyse approfondie de **l'équilibre entre la ressource et la dépense pour chacun des acteurs** de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de l'apprentissage et de l'alternance. Cette analyse pourrait assurer une plus grande transparence et contribuer à une optimisation de l'allocation des moyens mis en œuvre.

FICHE ACTIONS N° 1

Établir un cadre de référence de l'alternance partagé par tous

> CONTEXTE ET ENJEUX

L'alternance est une approche pédagogique qui associe à la dimension académique de la formation celle de l'expérience professionnelle en entreprise. La conjugaison de ces deux dimensions forme la spécificité de l'alternance, quand bien même l'approche académique comporte des enseignements théoriques et pratiques sous forme par exemple de travaux dirigés ou de stages.

On constate que le débat sur l'alternance s'inscrit aujourd'hui largement en perspective des deux outils exclusifs qui permettent de la mettre en œuvre, c'est à dire l'apprentissage et les contrats de professionnalisation, avec l'incidence d'une concurrence des formes de l'alternance entretenue, en particulier, par les enjeux de financement et un manque de lisibilité globale de l'alternance pour les jeunes et les entreprises.

Il apparaît donc nécessaire de rappeler de manière claire les principes de l'alternance auxquels les dispositifs qui s'en prévalent, quels qu'ils soient, doivent se conformer. Ce cadre de référence viendrait poser les exigences de l'alternance et fonder sa reconnaissance pleine et entière dans ses différentes modalités.

Les travaux d'ores et déjà menés ont identifié cinq dimensions de l'alternance :

- un **temps unique de formation** composé de séquences en milieu académique et dans l'entreprise ;
- un **pilotage** de la formation associant l'établissement de formation et l'entreprise (ou la structure publique ou l'association d'accueil) ;
- une **fonction tutorale** accompagnant l'acquisition de l'autonomie professionnelle, sans se limiter à la transmission des savoirs ;
- un apprenant en **situation professionnelle réelle** pour une durée significative au sein de l'entreprise dans le cadre d'une **relation contractuelle** ;
- une **reconnaissance** de la formation qui vient sanctionner l'ensemble des connaissances et compétences professionnelles acquises (savoir, savoir-faire et savoir-être à l'école et dans l'entreprise) et pas seulement la technicité, à travers une certification professionnelle ou une qualification reconnue dans une branche professionnelle.

> PROPOSITIONS

PROPOSITION : Formaliser un cadre de référence opposable de la formation en alternance.

Les principes de la formation en alternance devraient apparaître clairement dans le code de l'éducation et le code du travail, reprenant les cinq critères énoncés supra, pour s'appliquer à l'ensemble des dispositifs de l'alternance. L'impact de cette disposition sera d'ouvrir la reconnaissance de l'alternance dans un cadre suffisamment précis pour garantir la spécificité et la qualité de cette voie de formation, que ce soit sous la forme d'un contrat de travail particulier (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ou bien sous statut scolaire ou étudiant.

Conditions de réussite

- Inscription du cadre de référence de l'alternance dans les codes de l'éducation et du travail.

FICHE ACTIONS N° 2

Développer l'identification des métiers porteurs et le pilotage territorial de l'alternance

> CONTEXTE ET ENJEUX

L'observation des familles professionnelles montre que la voie de l'alternance est inégalement répartie selon les territoires, les métiers et les formations qui y préparent. Ainsi, la part des apprentis parmi les jeunes varie de 2 à plus de 10 % selon les régions, avec des écarts significatifs sur la mise en valeur de l'alternance. En 2005 (source : dossier Centre Inffo), l'apprentissage restait largement orienté vers les métiers de la production, principalement dans les industries mécaniques, de transformation, le génie civil et la construction, notamment pour les diplômés de niveau V et IV. Le contrat de professionnalisation demeure quant à lui orienté vers les formations aux métiers des services, mais celles visant les métiers de la production industrielle et de la construction progressent (source : DARES – Le contrat de professionnalisation en 2008, Premières synthèses, mai 2009) ; il prépare de même majoritairement à un diplôme ou un titre enregistré.

Les travaux menés sur la prospective des métiers et des qualifications tendent à indiquer que les métiers où les apprentis sont le plus présents offrent d'ici à 2015 des perspectives de recrutement contrastées.

Volume de l'apprentissage et projections d'emplois sur la période 2005-2015

% dans l'ensemble des apprentis	Part d'apprentis dans le métier		Taux de postes à pourvoir (en % de l'emploi) 2005-2015
15	12	Ouvriers second œuvre bâtiment	Moyen
9	7	Ouvriers mécanique et réparation automobile	Moyen
8	5	Ouvriers gros œuvre bâtiment	Fort
8	3	Vendeurs	Faible
8	14	Bouchers, charcutiers, boulangers	Moyen
6	16	Coiffeurs, esthéticiens	Moyen
5	6	Cuisiniers	Fort
4	4	Employés et agents maîtrise hôtellerie restauration	Moyen
3	2	Attachés commerciaux et représentants	Moyen
3	4	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	Faible
2	4	Professions paramédicales	Moyen

Source CAS-DARES métiers 2015, INSEE enquête emploi 2006-2008, traitements CAS

Ce constat une fois posé, il faut relever que le paysage de l'apprentissage en France est aujourd'hui en mouvement avec l'élévation du niveau de formation des apprentis, l'évolution des effectifs montrant le nombre croissant d'entrées dans les formations de niveau I à III. On constate aussi la diffusion croissante de l'apprentissage dans le domaine des services, ainsi que de la diversification des publics et des parcours avec des apprentis plus âgés et mieux dotés scolairement, plus de filles (plus âgées et plus qualifiées), beaucoup d'entrées à l'issue du collège mais deux entrées sur dix avec un bac pro au moins, davantage de poursuite d'études après une formation en niveau V ou IV. Pour le contrat de professionnalisation, l'âge moyen des entrants augmente et la durée des contrats tend à raccourcir, s'accompagnant mécaniquement d'une baisse de la durée de formation.

Dans ce contexte, les travaux prospectifs identifient des gisements d'emplois dans des familles professionnelles aujourd'hui peu représentées dans le champ de l'alternance, soit qu'il s'agit de métiers en évolution ou émergents – comme par exemple des métiers liés à la croissance verte –, soit qu'il s'agit de domaines où les recrutements sont importants mais qui ne recourent pas habituellement à la voie de l'alternance par l'apprentissage ou les contrats de professionnalisation – par exemple les services à la personne.

Ainsi, les travaux présentés à l'atelier (cf. tableaux en annexe) montrent que les apprentis sont peu présents dans les métiers qui devraient recruter le plus d'ici à 2015. De même, ils ne sont pas davantage présents dans les métiers pour lesquels le taux de renouvellement sera le plus élevé. La conjugaison de ces deux éléments (niveau de recrutement ou taux de renouvellement élevés) permet d'établir une première liste de familles professionnelles, pour lesquelles le développement de l'alternance constitue aujourd'hui une opportunité.

Liste indicative de quelques familles professionnelles dans lesquelles l'alternance pourrait être développée afin de faire face aux gisements prospectifs d'emplois

Métier	% d'apprentis-jeunes de moins de 30 ans
Agent d'entretien	3
Aide à domicile, aide ménagère	0
Aide soignant(e)	2
Assistant(e) maternel(le)	1
Cadre administratif	0
Cadre du BTP	0
Cadre commercial, technico-commercial	1
Cadre des transports	0
Conducteur(trice) d'engin BTP	4
Conducteur(trice) de véhicule(s)	1
Employé(e) administratif	5
Employé(e) de maison	0
Enseignant(e)	0
Formateur (trice)	0
Informaticien (ne)	4
Infirmier(e), maïeuticien, sage-femme	0
Professionnel de la communication	3
Technicien des services administratifs	5

Source: travaux CAS – DARES et données INSEE

Au travers de ces familles professionnelles, le **domaine sanitaire et social**, et notamment les **services à la personne**, apparaît constituer un gisement d'emplois important qui laisse entrevoir l'opportunité d'un développement de l'alternance. L'émergence des **métiers liés à la croissance verte** (rapport du Conseil d'orientation de l'emploi en janvier 2010) constitue de même un gisement. Les **besoins de cadres et de techniciens** apparaissent aussi de manière significative dans plusieurs champs.

Au total, le bénéfice d'une meilleure diffusion de l'alternance parmi l'ensemble des familles professionnelles sera d'ouvrir plus largement aux jeunes l'éventail des formations accessibles, de contribuer à l'adéquation de l'offre au besoin de formation, d'assurer la prise en compte des besoins émergents sur les territoires, de mieux irriguer le tissu économique des entreprises et de faciliter ainsi l'accès des jeunes au premier emploi, dans une logique **renforcée de cursus professionnel** à même d'asseoir la crédibilité et l'image de la voie de l'alternance.

> PROPOSITIONS

PROPOSITION 1 : Renforcer la coordination et le pilotage territoriaux de l'alternance.

Le développement de l'alternance doit partir de la prise en compte des besoins de formation identifiés dans les bassins d'emploi. Les centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (Carif) et les observatoires régionaux emploi formation (Oref) constituent un réseau dont les travaux consacrés aux besoins et au rapport besoins-offre de l'alternance doivent être renforcés de manière à favoriser l'intégration de ces éléments dans la détermination des priorités régionales de la formation.

Les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (Ccrefp) constituent une instance de dialogue appropriée pour assurer la coordination des acteurs locaux ainsi que du pilotage de l'alternance par l'État et la Région. En s'alignant sur les meilleures pratiques, la proposition est de systématiser la création d'une commission alternance au sein des Ccrefp assurant un rôle effectif de coordination et de pilotage. Cette commission devrait comporter, dans le prolongement des dispositions constitutives des Ccrefp, une représentation quadripartite associant l'État et la Région, les organisations de salariés, les organisations d'employeurs et organismes consulaires. Elle devrait aussi s'appuyer sur la participation de l'Oref et de Pôle emploi et travailler en concertation avec l'ensemble des acteurs de la formation publics ou privés, y compris ceux de l'enseignement supérieur, ainsi qu'avec les autres ressources et experts mobilisables au plan régional.

Une conférence régionale des financeurs de l'alternance se réunirait à l'initiative de la commission. Une consolidation nationale annuelle des informations pourrait être opérée par le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV). Des indications plus précises sur la composition type de cette commission pourraient faire l'objet d'une circulaire.

Les contrats de plan régionaux de développement de la formation professionnelle constituent une opportunité de traduire contractuellement les résultats de cette coordination et de ce pilotage renforcés.

Conditions de réussite

- Adhésion des Régions et mobilisation de l'État en région (préfets et Direccte), participation des différents acteurs, circulaire DGEFP.

PROPOSITION 2 : Prendre appui sur les pôles de compétitivité pour faire émerger des offres de formation en alternance.

Les 71 pôles de compétitivité constituent des terrains de synergies et de projets collaboratifs ou innovants, dont l'une des dimensions consiste à mettre en rapport des perspectives de développement économique avec des besoins de formation. Par la présence de l'ensemble des acteurs de terrain (entreprises, centres de recherche, universités ...), le pôle a une vision des besoins en compétences qui apparaîtront à moyen et long terme sur son secteur et peut ainsi anticiper les besoins au travers de politiques de développement des compétences. Une action consisterait à confirmer l'implication des pôles en menant au moins **dix expérimentations nouvelles de développement de la formation en alternance sous l'égide de dix entreprises ou groupements de PME des pôles de compétitivité**, couvrant l'ensemble des niveaux de qualification.

Conditions de réussite

- Recensement et mise en œuvre des expérimentations au travers des pôles de compétitivité.

PROPOSITION 3 : Systématiser le questionnement périodique des savoirs et des compétences répertoriés et, pour les métiers émergents, optimiser les mécanismes de reconnaissance des titres et diplômes.

Les référentiels d'emplois ou de compétences associés aux qualifications professionnelles devraient être régulièrement questionnés en systématisant la **clause de rendez-vous périodique**, qui existe déjà notamment dans l'enseignement supérieur ou pour les titres enregistrés sur demande au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), afin de mieux assurer l'adaptation de la formation à l'évolution des savoirs et des compétences requis dans les métiers.

Les métiers émergents font apparaître de nouvelles compétences et savoir-faire. Pour faciliter la prise en compte de ces évolutions dans les référentiels et optimiser ainsi les procédures de reconnaissance, il convient dans certains cas de **privilégier les mentions complémentaires** pour les niveaux V et IV ou des options au sein des diplômes existants.

Lorsqu'un besoin nouveau implique une inscription initiale au RNCP, la procédure de reconnaissance devrait **garantir l'absence de temps mort**, en particulier dans le délai de lancement et dans les mécanismes de consultation, dans le prolongement d'une réactivité déjà accrue pour les habilitations de l'enseignement supérieur (cas des licences ou masters habilités « hors vague »).

Une mesure de simplification consisterait à éliminer les **redondances des procédures de consultation** en limitant le nombre des instances consultées ou en réduisant les délais.

Conditions de réussite

- Obligation systématique de reconsidérer la pertinence des référentiels en lien avec la clause de révision périodique des homologations de titres et diplômes.
- Mesures de simplification des consultations préalables à la création d'un diplôme ou d'un titre.

Annexe



Les apprentis ne sont pas présents dans les métiers qui devraient recruter le plus d'ici 2015

	% d'apprentis	% d'apprentis parmi les jeunes (moins de 30 ans)
Agents entretien	0	3
Aides soignant(e)s	0	2
Conducteurs véhicules	0	1
Employés administratifs	1	5
Informaticiens	1	4
Infirmières, sages-femmes	0	0
Assistants maternelles	0	1
Aides à domicile, aides ménagères	0	0
Cadres administratifs	0	0
Cadres commerciaux, technico-commerciaux	0	1
Enseignants	0	0



Les apprentis ne sont pas davantage présents dans les métiers pour lesquels le taux de postes à pourvoir sera le plus élevé

Taux de poste à pourvoir le plus élevé d'ici 2015 (en % de l'emploi dans le métier)	% d'apprentis	% d'apprentis parmi les jeunes (moins de 30 ans)
Cadres des transports	0	0
Employés de maison	0	0
Aides soignant(e)s	0	2
Conducteurs engins BTP	1	4
Formateurs	0	0
Professionnels de la communication	1	3
Cadres BTP	0	0
Assistants maternelles	0	1
Aides à domicile, aides ménagères	0	0
Cadres administratifs	0	0
Techniciens des services administratifs	1	5
Infirmières, sages-femmes	0	0



Sources : CAS-Dares, Métiers 2015 ; INSEE, Enquêtes emploi 2006-2008, traitements CAS

Atelier développement de l'alternance - Mercredi 13 janvier 2010

FICHE ACTIONS N° 3

Accompagner le développement de l'alternance dans l'enseignement supérieur

> CONTEXTE ET ENJEUX

L'enseignement supérieur s'engage dans la voie du développement de l'alternance ainsi qu'en témoignent l'expérience de l'enseignement supérieur court, celle des écoles de commerce et d'ingénieurs ou des universités. Ainsi, l'apprentissage dans l'enseignement supérieur représentait en 2008-2009 près de 100 000 étudiants (5 % de l'ensemble des étudiants). Entre 2000 et 2007, l'apprentissage est passé d'un poids de 4,9 % chez les ingénieurs à un poids de 8,2 %. Ce poids est passé de 4,7 à 22,9 % dans les licences professionnelles. L'apprentissage dans l'enseignement supérieur connaît donc une croissance continue depuis une quinzaine d'années.

Des établissements se sont engagés avec volontarisme dans la voie de l'alternance pour de nombreuses raisons, dont celles liées à l'insertion professionnelle des étudiants, à la mixité sociale qu'elle favorise, à l'innovation pédagogique, aux liens qu'elle crée avec les milieux socio-économiques, les alternants relevant du statut de salarié dans le cadre de l'apprentissage ou du contrat de professionnalisation.

L'insertion professionnelle constitue l'un des objectifs assignés aux universités. Un important travail de professionnalisation de l'enseignement supérieur est actuellement mené par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sur les licences générales et les masters pour décliner ces formations en termes de compétences et favoriser ainsi l'insertion professionnelle des diplômés ; cet exercice devrait faciliter encore le développement de ces formations par alternance.

Pour autant, plusieurs leviers peuvent être actionnés afin d'accompagner le développement de l'alternance dans l'enseignement supérieur, les principes de l'alternance avancés dans la fiche actions correspondante fixant la trame qui doit aussi s'appliquer à l'enseignement supérieur pour caractériser la spécificité de l'alternance. Des éléments complémentaires sur le développement de l'alternance dans l'enseignement supérieur figurent dans la fiche actions consacrée au financement.

> PROPOSITIONS

PROPOSITION 1 : Expérimenter une nouvelle voie de l'alternance dans l'enseignement supérieur en complément des cadres de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Bien que cette nouvelle voie puisse se heurter à des difficultés techniques ainsi qu'à la réticence de certains acteurs, l'alternance pourrait s'ouvrir dans l'enseignement supérieur à d'autres modalités que celles du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, dès lors qu'elles seraient bâties sur des principes clairs.

Le « **système de stages alternants** » constituerait ainsi une **troisième voie de l'alternance** subordonnée au respect du cadre de référence de l'alternance (temps unique de formation, pilotage de la formation associant école et entreprise, fonction tutorale effective, apprenant mis dans l'entreprise en situation professionnelle pour une durée significative, reconnaissance de la formation venant sanctionner l'ensemble des compétences professionnelles acquises).

Les « stages alternants » dans les parcours de formation devraient alors être organisés selon la pédagogie de l'alternance (référentiel de compétences à acquérir dans un métier ou une culture professionnelle, parcours contractualisé entre l'étudiant, l'entreprise ou l'organisation d'accueil et l'institution éducative, réel accompagnement par la mise en place du tutorat, etc.). Ils se caractériseraient alors par une **conception globale de la formation** intégrant des allers-retours entre l'établissement de formation et l'entreprise **avant la remise du titre ou diplôme**.

Un mode conventionnel adapté aux stages alternants pourrait être défini, assorti d'une procédure d'enregistrement spécifique au travers d'un **modèle d'imprimé Cerfa** à mettre en place. Un **niveau minimum spécifique de rétribution du stagiaire alternant** serait déterminé, supérieur à celui du stagiaire non alternant. Ainsi, pour ce type de stage, la rétribution par mois de stage serait du même ordre que celle pratiquée dans les branches pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Une contribution financière de l'entreprise à l'institution éducative (couvrant par exemple 5 % du coût annuel de la formation) pourrait être exigée.

La partie de la formation effectuée en entreprise suppose en outre un **mode de validation** venant sanctionner les compétences et savoirs acquis au travers de l'expérience professionnelle. Le mémoire professionnel établi à partir des missions effectuées et de l'expérience vécue en entreprise constitue un support à cette validation, de même que d'autres modes offrant des garanties au moins équivalentes (par exemple une grille d'évaluation par un professeur tuteur en lien avec le stagiaire et l'entreprise).

Conditions de réussite

- Expérimentation sur les niveaux de sortie vers l'emploi L3 et M2.
- Modification législative.
- Modalités de contrôle du respect des principes de l'alternance.
- Incidences sur le financement du dispositif (cf. fiche d'actions sur le financement).

PROPOSITION 2 : À l'université, mettre aussi l'accent sur le développement de l'alternance dans les formations de lettres, de sciences humaines et sociales.

Le domaine des lettres et celui des sciences humaines et sociales peut aussi bien s'ouvrir à l'alternance que celui des sciences exactes ou de la gestion. Un effort particulier pourrait utilement être porté vers ces formations afin d'y assurer son développement.

Conditions de réussite

- Appui à la recherche d'entreprises.

PROPOSITION 3 : Reconnaître l'investissement des enseignants-chercheurs dans la mise en œuvre de l'alternance à l'université.

L'autonomie des universités leur ouvre l'opportunité de développer un support au montage de formations en alternance et de mieux reconnaître l'investissement individuel et collectif d'enseignants-chercheurs dans l'organisation et la gestion de parcours d'alternance, qui imposent des exigences distinctes de celles sur lesquelles repose habituellement l'évaluation des universitaires. La conception et la mise en œuvre de formations en alternance pourraient être prises en considération dans l'évolution des carrières des enseignants-chercheurs afin de favoriser le développement du modèle de l'alternance à l'université.

Conditions de réussite

- Modification réglementaire.
- Incidence sur le dispositif d'évaluation des enseignants-chercheurs.

PROPOSITION 4 : Favoriser la mixité des publics au sein d'une même formation en veillant à la prise en compte des spécificités de l'alternance.

La mixité des parcours individuels académiques et alternants au sein d'une même formation constitue un élément à encourager. Ainsi, des écoles ou universités font cohabiter, dans un même parcours modulé, les deux types d'apprenants qui se distinguent alors plus par leur statut d'étudiant ou de salarié que par les cursus suivis et titres obtenus. Cette cohabitation correspond à la prise en compte de besoins, motivations et projets différents au sein de la population d'apprenants (financement des études, maturité, clarté du projet de professionnalisation, souhait d'explorer les réalités de plusieurs milieux professionnels avant de s'engager). Un **processus d'aide au diagnostic** des désirs et des talents des étudiants et d'aide à l'orientation permettrait à l'étudiant de poser un choix raisonné pour le contrat d'apprentissage ou la séquence de stages en alternance. Cette évolution vers plus de souplesse dans l'offre des modalités de l'alternance favoriserait son développement, pour autant qu'une modularité suffisante des cursus soit possible et organisée à l'intérieur d'une même formation. Il importe alors de se référer aux principes de l'alternance pour assurer que la spécificité de ce modèle pédagogique soit effectivement prise en compte.

FICHE ACTIONS N° 4

Assurer le développement de l'alternance dans la fonction publique et en particulier dans les collectivités territoriales

> CONTEXTE ET ENJEUX

L'alternance est peu répandue dans la fonction publique, si ce n'est les modalités particulières qui s'en rapprochent et sont appliquées dans la fonction publique hospitalière (infirmiers(lères), médecins ...). Pour rappel, le secteur public peut recourir à l'apprentissage depuis 1992 mais accueille dix fois moins d'apprentis que le secteur privé (0,13 % contre 1,6 %), l'un des principaux freins à son développement procédant de la nécessité pour la collectivité de financer le coût résiduel de la formation théorique de l'apprenti non couvert par la Région. Les collectivités publiques ne bénéficient pas de la prime régionale aux employeurs d'apprentis et les salaires des apprentis accueillis dans le secteur public sont majorés de 10 % lorsque l'apprenti prépare un diplôme de niveau IV et de 20 % lors de la préparation d'un diplôme de niveau III.

L'apprentissage s'accroît toutefois dans la fonction publique territoriale depuis plusieurs années et représente 0,3 % de l'emploi territorial et 2 % de l'ensemble des nouveaux contrats en 2007. Parmi les 6 400 nouveaux contrats d'apprentissage conclus dans la fonction publique en 2008, plus de 65 % concernaient la fonction publique territoriale (59 % signés par les communes, 6 % par les départements, 1 % par les Régions).

Le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (Pacte) offre une possibilité d'accès à la fonction publique par l'alternance. Il est encore peu diffusé et réservé à des jeunes sans qualification pour l'accès à la catégorie C de la fonction publique (665 contrats en 2008, en majorité au sein de la fonction publique d'État). Pour les autres catégories, le parcours alternant devrait être pris en compte dans l'organisation des concours.

Plus encore que la fonction publique d'État ou hospitalière, la fonction publique territoriale apparaît aujourd'hui comme un gisement d'emplois apte à assurer le développement de l'alternance au regard du volume des recrutements externes, de la diversité des métiers exercés et des niveaux de recrutement. Les collectivités locales peuvent avoir recours à l'alternance dans une perspective de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Elles y font également appel, sur des métiers où la transférabilité vers l'entreprise peut être assurée, dans le cadre du rôle social de la collectivité sans nécessairement former le projet d'intégrer les apprentis à l'issue de leur période de formation.

Un rapport parlementaire remis récemment au Premier ministre par Laurent Hénart (*Développer les formations en alternance dans le secteur public*, octobre 2009) liste une série de freins et formule des propositions pour développer l'alternance dans le secteur public. Ses propositions s'articulent en cinq volets (cf. tableau récapitulatif des propositions du rapport en annexe) :

- mettre en œuvre un programme national concerté ;
- simplifier l'accès au contrat d'apprentissage ;
- organiser l'accompagnement vers l'emploi des apprentis ;
- rénover le Pacte ;
- lever les freins budgétaires et financiers.

Dans le prolongement de ces recommandations, une disposition a d'ores et déjà été insérée dans la loi, actuellement en l'attente de mesures d'application, pour lever la barrière administrative de

l'agrément des maîtres d'apprentissage.

Au total, les spécificités de la fonction publique font encore peser des obstacles entravant un recours accru à l'alternance. Sans reprendre l'intégralité des propositions déjà formulées, les travaux menés par l'atelier conduisent à envisager plusieurs actions pour assurer son développement dans la fonction publique territoriale comme premier levier du développement de l'alternance dans le secteur non marchand.

> PROPOSITIONS

PROPOSITION 1 : Soutenir l'apprentissage dans les collectivités territoriales en instituant une prise en charge financière du coût résiduel de la formation théorique.

Les employeurs publics n'acquittant ni taxe d'apprentissage ni impôt sur les sociétés, les contrats d'apprentissage conclus dans le secteur public n'ouvrent pas droit à l'indemnité compensatrice forfaitaire ni au crédit d'impôt. Il en résulte que l'employeur public doit, sauf dispositifs mis en œuvre par les Régions, verser à l'établissement de formation de l'apprenti la totalité du coût de formation.

Une action consiste à développer le **financement total ou partiel de la formation théorique de l'apprenti** dans la fonction publique territoriale, en soutenant l'action des Régions au travers d'une mobilisation accrue du FNDMA ainsi qu'au travers des fonds de la formation mis à disposition du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

1. Introduire dans les contrats d'objectifs et de moyens conclus entre l'État et les Régions un volet assurant un développement quantitatif de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale en mobilisant des fonds du FNDMA.

Une partie des moyens financiers du FNDMA est allouée au développement de l'apprentissage dans le cadre de conventions conclues entre l'État et les Régions. Une action volontariste consisterait à subordonner une partie de ces fonds, sous forme d'appels à projet, à la création de places d'apprentissage dans la fonction publique territoriale (cf. fiche actions sur le financement).

2. Mobiliser le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) sur la formation des alternants.

Le CNFPT a en charge la formation et la professionnalisation des personnels des collectivités territoriales. Ainsi, un centre de formation d'apprentis (CFA) « métiers territoriaux » (formation d'auxiliaires de puériculture) a été mis en place en 2008 sous l'impulsion de la délégation du CNFPT avec l'appui du conseil régional Île-de-France.

La contribution du CNFPT au volet théorique de la formation des apprentis de la fonction publique territoriale pourrait passer par son implication financière et sa présence au conseil de perfectionnement de CFA existants. Au besoin, des sections « métiers territoriaux » ou des CFA dédiés pourraient être créés.

Conditions de réussite

- Adhésion des Régions.
- Implication du CNFPT dans le développement de l'alternance dans la fonction publique territoriale.

PROPOSITION 2 : Renforcer l'impact incitatif en imposant aux collectivités territoriales, au-dessus d'un seuil d'effectifs, une contribution additionnelle au CNFPT assortie à un quota d'alternants.

Une majoration de la taxe d'apprentissage est appliquée aux entreprises de plus de 250 salariés dont le nombre moyen de salariés en alternance est inférieur à un pourcentage de l'effectif moyen total. Un dispositif comparable pourrait être appliqué aux collectivités territoriales, au-delà d'un seuil de 100 agents.

Cette **contribution supplémentaire** (par exemple 0,1% de la masse salariale) viendrait abonder les fonds consacrés au développement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale. Les collectivités dépassant le quota d'alternants se verraient dispensées de cette contribution.

Conditions de réussite

- Implication des collectivités territoriales et du CNFPT.
- Renforcement des contrats d'objectifs et de moyens avec les Régions.
- Modification législative.

PROPOSITION 3 : Cibler vers l'alternance une partie des contrats aidés dans les collectivités territoriales.

Un **ciblage partiel des contrats aidés** vers l'alternance viendrait renforcer la capacité des collectivités territoriales, tout comme des entreprises, à assurer le développement de l'alternance (cf. fiche actions sur le financement).

En tenant compte de la diversité des publics relevant des mécanismes de contrats aidés, une action volontariste consisterait, dès 2010, à orienter vers l'alternance 10 à 20 % en base annuelle du volume total des entrées dans les contrats uniques d'insertion. Pour la fonction publique territoriale, un objectif pourrait être de **multiplier par cinq le nombre d'alternants en 2010**.

PROPOSITION 4 : Régler la question du contrôle de l'apprentissage et de la participation des apprentis à des travaux dangereux.

Le code du travail subordonne la participation à certains travaux des jeunes travailleurs à une autorisation de l'inspecteur du travail. En outre, l'autorité de contrôle en cas de litige avec l'apprenti ou de manquement de l'employeur à ses obligations n'est pas clairement identifiée pour le secteur public. Sur ces deux points, la **désignation de la compétence de l'inspection du travail** apporterait une clarification utile et favoriserait l'équilibre du contrat d'apprentissage dans la fonction publique territoriale.

Conditions de réussite

- Mesure réglementaire de mise en œuvre de la loi de novembre 2009.

PROPOSITION 5 : Prendre en compte les parcours alternants dans l'organisation des concours.

Le parcours alternant devrait faire l'objet d'une reconnaissance dans les procédures de recrutement par concours au travers de **l'organisation des épreuves ou du jeu des options**. Une épreuve spécifique pourrait consister en une soutenance d'un mémoire professionnel.

Conditions de réussite

- Modification des modalités des concours administratifs.

Annexe

Tableau récapitulatif des propositions du rapport remis par Laurent Hénart au Premier ministre en octobre 2009

	Loi	Ordonnance	Décret	Circulaire	Protocole d'accord	Livre vert
PROGRAMMATION NATIONALE						
Fixer des objectifs nationaux et définir une politique de développement de l'apprentissage dans le secteur public				FPE - Circulaire administrative de cadrage	Protocole d'accord national État / ANFH COM 2011-2015	
Doter le CCREFP d'une commission « alternance »			D 6123-18 à D. 6123-27 du code du travail			
PROMOUVOIR ET COMMUNIQUER						
Réviser des référents						
Développeurs d'apprentissage						
Outils internet						
Outils de l'apprentissage secteur public						
AMELIORER LES CONDITIONS MATERIELLES DES APPRENTIS						
RSA complément de revenu						X
Transport et logement						X
SIMPLIFIER LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE						
Dans la FPT, enrégistrement par le CDG			décret n°93-643 du 26 juin 1993 relatif aux centres de gestion.			
Supprimer l'agrément préfectoral	loi n°92-675 du 17 juillet 1992		décrets n°92-1258 du 30 novembre 1992	Circulaire du 16 novembre 1993 relative aux modalités d'application de la loi n°92-673 du 17 juillet 1992 et des décrets n°92-1258 du 30 novembre 1992 et n°93-162 du 2 février 1993 relatifs à l'apprentissage dans le secteur public non		

				industriel et commercial		
Harmoniser les conditions d'expérience et de diplômes exigées du maître d'apprentissage			article 2 du décret n°92-1258 du 30 novembre 1992 article R6223-24 du Code du Travail			
Ouvrir la fonction de maître d'apprentissage aux bénéficiaires des associations à but non lucratif					Accord cadre fédérations associatives	
Clarifier la mission de l'inspection du travail, notamment pour l'utilisation de machines à vapeur par des apprentis mineurs	loi n°92-675 du 17 juillet 1992 ou circulaire interprétative					
Harmoniser la rémunération des apprentis			Article 2 du décret n°93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial			
Rappeler la réglementation sur la formation auprès de plusieurs employeurs				X		
Sous-traiter au CDG la gestion administrative et juridique des contrats pour les collectivités locales de moins de 20 agents			décret n°93-643 du 26 juin 1993 relatif aux centres de gestion.			
Rappeler la nécessité de dégager du temps pour le maître d'apprentissage				X		
Encourager la formation des maîtres d'apprentissage				X		
Leur délivrer une attestation de compétences				X		
Créer une indemnité spécifique pour les rémunérer			Décret simple			
ACCOMPAGNER L'APPRENTI VERS L'EMPLOI						
Intégrer un module de préparation au concours à l'issue du contrat						
Autoriser une épreuve de concours d'accès aux fonctions publiques			Décret			
Assurer l'articulation avec une POE ou un contrat de professionnalisation lors du retour dans le secteur privé						
RENOUVER LE PACTE						
Ouvrir l'accès aux bacheliers du BAC						
Ne plus le réserver aux jeunes en difficulté		Ordonnance n°2005-001 du 3 août 2005				
Accroître la durée du contrat et le temps de formation						
Subordonner le recrutement à l'obtention d'un diplôme ou						

d'un titre inscrit au RNCP						
LEVER LES FREINS BUDGETAIRES ET FINANCIERS						
Exclure les apprentis du plafond d'emploi				X		
Comptabiliser les apprentis du secteur public dans l'effectif global conventionné par les Régions	loi n°92-675 du 17 juillet 1992 Art. 30					
Orienter le surplus de taxe d'apprentissage vers le « quota »			Décret			
Redéployer les COM 2011-2015					État / région	
Consacrer une enveloppe des crédits de formation du CNFPT à l'apprentissage					État/CNFPT	
Consacrer une partie des crédits de formation de l'ANFH à l'apprentissage			Art 6, III du décret n°2008-824 du 21 août 2008		État/ANFH	
Pour les associations, déduire le coût de formation des apprentis de la taxe sur les salaires	Loi de finances (article 231 CGI)		Article 231 du CGI			
Pour une durée d'un an, versement d'une prime de 2 200 € par an et par apprenti du secteur public			Décret			

FICHE ACTIONS N° 5

Promouvoir une macroéconomie ajustée de l'alternance pour accompagner son développement

> CONTEXTE ET ENJEUX

Le financement de l'alternance passe par l'intervention de plusieurs acteurs au travers de mécanismes complexes de collecte et de répartition. Les principaux concours financiers émanent des Régions, de l'État et des entreprises.

Principaux financeurs en 2007

(en millions d'euros)	Régions	État	Entreprises et organismes collecteurs
Pour les jeunes	2 606	2 120	2 017
dont apprentissage	1 905	1 495	989
dont professionnalisation		313	1 028

Données de l'annexe Formation professionnelle du projet de loi de finances pour 2010 hors dépenses d'investissement

Pour l'apprentissage, la consolidation des sources statistiques par le Conseil national de la formation tout au long de la vie (cf. rapports du CNFPTLV publiés sur son site sur le financement de l'apprentissage, mai et octobre 2009) fait apparaître que la dépense totale des contributeurs finaux de l'apprentissage s'élève à 6,5 milliards d'euros en 2007, principalement supportée par les entreprises (41 %), les Régions (28 %) et l'État (21 %). La complexité des circuits de financement assurant le fonctionnement de l'apprentissage est illustrée dans le tableau repris en annexe. Dans le cadre des contrats de professionnalisation, la prise en charge financière des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est assurée par les fonds de la formation professionnelle au travers des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sur la base de forfaits horaires modulables.

Les propositions visent à contribuer à optimiser la répartition des ressources disponibles ainsi qu'à rechercher des effets de levier par la mobilisation de dispositifs existants. Plusieurs propositions peuvent être formulées, dans le prolongement des autres axes envisagés par l'atelier sur l'identification des métiers porteurs, l'enseignement supérieur ou la fonction publique territoriale.

> PROPOSITIONS

PROPOSITION 1 : Cibler vers l'alternance une partie des contrats aidés.

La politique des contrats aidés vise à favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi. En 2008, le nombre de jeunes en emploi aidé hors alternance atteignait 118 000 (cf. tableau en annexe).

Au titre des contrats uniques d'insertion, qui remplacent les dispositifs du plan de cohésion sociale, 360 000 entrées sont envisagées par la loi de finances pour 2010 sur le secteur non marchand, 50 000 dans le secteur marchand. Un ciblage partiel des contrats aidés vers l'alternance viendrait renforcer la capacité du secteur non marchand à développer l'alternance, en particulier la fonction publique territoriale – point d'attention spécifique de l'atelier – tout comme celle du secteur marchand.

En tenant compte de la diversité des publics relevant des mécanismes de contrats aidés, une action volontariste consisterait dès 2010 à **orienter vers l'alternance 10 à 20 % en base annuelle du volume total des entrées dans les contrats uniques d'insertion**. Pour la fonction publique territoriale, un objectif pourrait être de multiplier par cinq le nombre d'alternants en 2010. Ce ciblage assurerait une prise en charge financière de la rémunération de ces alternants.

Conditions de réussite

- Modalités de superposition des mécanismes de contrats aidés et de contrats en alternance.

PROPOSITION 2 : Pour les métiers à gisement d'emplois qui ne recourent pas traditionnellement à l'alternance et pour la fonction publique territoriale, réorienter une partie des moyens du FNDMA vers le développement quantitatif de l'alternance.

Le Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA) est alimenté par la taxe d'apprentissage pour favoriser l'égal accès à l'apprentissage sur le territoire national et contribuer au financement d'actions visant au développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage. Une partie de ses ressources est affectée au financement des contrats d'objectifs et de moyens conclus avec les Régions ou, dans le cas des centres de formation d'apprentis pour lesquels a été conclue une convention avec l'État, des actions de développement et de modernisation arrêtées dans le cadre de cette convention (245 millions d'euros pour cette deuxième section du FNDMA en 2007).

Les conventions d'objectifs et de moyens conclues avec les Régions pourraient, à partir de 2011, **cibler une partie accrue des sommes à disposition du FNDMA (deuxième section) vers la création de places nouvelles de formation en alternance et le développement de l'alternance dans la fonction publique territoriale** afin de contribuer à un développement significatif de l'offre.

Conditions de réussite

- Négociation des conventions d'objectifs et de moyens.

PROPOSITION 3 : Conditionner l'intervention du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Créé par la loi de novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie, le FPSPP soutient des projets de développement de compétences et de qualification ainsi que des actions de formation prioritaires. Une de ses sections a vocation à soutenir le développement de la formation en alternance par la voie du contrat de professionnalisation.

La proposition consiste à introduire une condition subordonnant l'intervention du FPSPP en matière de contrats de professionnalisation à un **engagement de branche ou interprofessionnel en faveur de l'apprentissage**, dans le cadre des engagements portant sur la professionnalisation des jeunes. Cette **condition d'accès à la péréquation** devrait être introduite dans la convention entre l'État et le FPSPP et déclinée par le fonds avec les OPCA.

Conditions de réussite

- Convention entre l'État et le FPSPP.
- Négociations de branches.

PROPOSITION 4 : Pour les établissements d'enseignement supérieur, instituer à partir du niveau L3 des contributions de l'entreprise et de l'apprenti au coût de formation engagé par l'établissement.

L'enseignement supérieur présente des spécificités qui peuvent justifier l'adaptation du modèle financier de l'alternance. La mixité des publics au sein d'une même formation fait en effet apparaître une distorsion significative sur le paiement des frais de scolarité.

1. Dans le cadre du système de stages alternants (troisième voie de l'alternance), une **contribution financière de l'entreprise** à l'institution éducative (couvrant par exemple 5 à 10 % du coût annuel de la formation) pourrait être exigée.
2. Afin de rechercher une certaine équité, une **contribution annuelle de l'apprenti** à sa formation de l'ordre de 10 à 20 % des frais de scolarité pourrait être introduite.

Conditions de réussite

- Adaptation réglementaire de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

PROPOSITION 5 : Mener une évaluation approfondie de l'équilibre entre la ressource et la dépense pour chacun des acteurs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de l'apprentissage et de l'alternance.

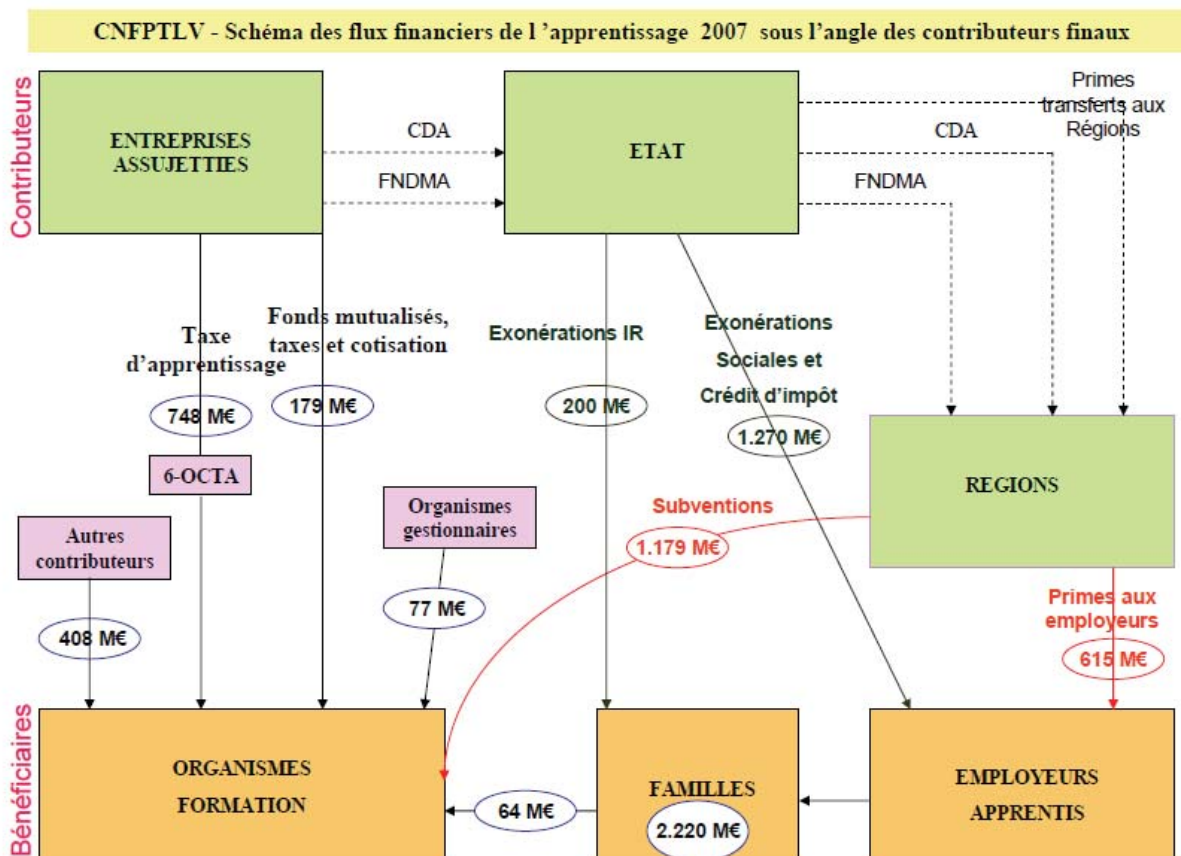
Le développement de la formation par alternance suppose une analyse approfondie de l'utilisation de l'ensemble des financements mobilisés. Cette évaluation pourrait assurer une plus grande transparence et contribuer à une optimisation de l'allocation des moyens mis en œuvre, par une meilleure répartition des financements et leur adéquation aux coûts de formation engagés. Elle permettrait alors de mieux identifier les capacités de développement de l'apprentissage et de l'alternance dans l'appareil de formation et de prendre des mesures complémentaires sur la répartition des ressources disponibles.

Conditions de réussite

- Mission d'évaluation confiée aux corps de contrôle de l'État.

Annexe

Flux financiers de l'apprentissage



Nombre de jeunes en emplois aidés

Nombre de jeunes de 16-25 ans en emploi aidé	2008
Alternance dont	590 000
Apprentissage	418 000
Contrat de professionnalisation	170 000
Emploi marchand hors alternance	86 500
Contrat initiative emploi (CIE ancien et nouveau)	10 500
Soutien à l'emploi des jeunes en entreprise (SEJE)	76 000
Emploi non marchand	32 300
Emplois jeunes	500
Contrat d'accompagnement vers l'emploi	28 500
Contrat d'avenir	3 300
Total	708 800

Source Sénat, Rapport d'information « France, ton atout « jeunes » : un avenir à tout jeune » - mai 2009

Liste des participants à l'atelier et des contributeurs externes

PARTICIPANTS		
Véolia Environnement	Christian Dapilly Bertrand Barthélemy Sandrine Vincent	DRH adjoint Directeur formation Véolia transport Responsable de département - Campus Véolia environnement
Contrôle général économique et financier (CGEFI)	Pierre Amidey	Contrôleur général
Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP)	Ivan Postel Vinay Julien Chauvel Guillaume Boulanger	Chef de bureau Chargé de concept Chargé de concept
Ministère de l'Éducation nationale	Marie-Véronique Patte Jean Michel Dupont Stéphanie Roucou	Chef de bureau - DGESCO
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	Laurent Brisset Jean Michel Hotyat	Chef de département - DGSIP Chef de département - DGSIP
Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche	Marion Zalay Yveline Guégan Annie Brisson	Directrice générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) Chef de bureau – DGER - DGER
Région Alsace	Steven Thénault	Directeur éducation er formation
Conférence des présidents d'université (CPU)	Simone Bonnafous Pascal Olivard Jean-Marie Filloque	Présidente de l'université Paris XII – Vice-présidente de la Conférence des universités Président de l'université de Brest – membre de la commission permanente de la Conférence des présidents d'université Président de la conférence des directeurs de service universitaire de formation continue
Conférence des grandes écoles (CGE)	Alain Bernard Anne Stefanini	Directeur du CFA de l'Essec Directrice de l'enseignement de la CCIP
APCM	Jean-Patrick Farrugia Philippe Perfetti	Directeur formation et emploi de l'APCM Adjoint au directeur formation et emploi de l'APCM
ACFCI	Bernard Legendre Rachid Hanifi	Directeur général adjoint de l'ACFCI Chef de département - direction formation et compétences de l'ACFCI
APCA	Gael David	
CGPME	Jean-Michel Pottier	
CNAM	Vincent Merle	Professeur
CFA de l'INFA	Gérard Navarro	Directeur général
Fédération de la formation professionnelle (FFP)	Pierre Courbebaisse	Administrateur
Pigier- compagnie de formation Chézy	Philippe Grassaud	PDG
CSOFA	Xavier Baux	Président

CNFPTLV	Françoise Amat Carole Aboaf	Secrétaire générale
Manpower	Christian Boghos	Directeur délégué du président
BNP Paribas	Patrick Portais	Training manager

PRÉSENTATIONS SPÉCIFIQUES À L'ATELIER ET AUDITONS COMPLÉMENTAIRES

Centre d'analyse stratégique	Tristan Klein Frédéric Laine	Chef de projet
Darès	Hélène Michaudon	Chef de département
Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche	Yveline Guégan	Chef de bureau – DGER
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	Laurent Brisset Jean-Michel Hotyat	Chef de département - DGSIP Chef de département - DGSIP
Conférence des grandes écoles	Pierre Tapie Jean Sarrazin	Président Recteur
OPCA Transport	Joël Le Coq Jean Chabrierie Anita D'Almoncourt	Président Vice-président Directrice
Mairie de Neuilly-Plaisance	Éliane Poggi Séverine Challoy Philippe Aubry	Maire adjoint DGS DRH
CNFPTLV	Françoise Amat Carole Aboaf	Secrétaire générale
DGEFP	Julien Chauvel Guillaume Boulanger	Chargé de concept Chargé de concept

INCITER LES ENTREPRISES À S'ENGAGER DAVANTAGE DANS L'ALTERNANCE

FICHE ACTIONS N° 1

Engagements et obligations en matière d'alternance : rendre le système plus incitatif et plus efficace

> CONTEXTE ET ENJEUX

Pour accompagner l'essor de l'alternance et inciter les grandes entreprises à y recourir, la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances a fixé un « quota » : depuis 2008, les entreprises de plus de 250 salariés qui comptent moins de 3 % d'alternants dans leurs effectifs voient leur taxe d'apprentissage majorée de 20 % (0,6 % de la masse salariale au lieu de 0,5 %).

Même si les données manquent dans ce domaine¹, ce système a eu un impact indéniable sur le recrutement d'alternants par les grandes entreprises. Ses modalités de mise en œuvre posent cependant un certain nombre de problèmes :

- le quota est unique alors que, pour des raisons culturelles, sociales, techniques et économiques, le rapport entre l'« offre d'alternants » et la « demande d'alternants » diffère d'un secteur et d'un territoire à l'autre ;
- ce système s'impose à une partie des entreprises seulement (celles de plus de 250 salariés) alors que le développement de l'alternance les concerne toutes et qu'il existe des gisements substantiels dans les PME² ;
- ce dispositif ne prévoit qu'une sanction et n'encourage pas les comportements vertueux (un « malus » sans « bonus ») ;
- enfin, cette sanction est uniforme, quel que soit le taux d'alternants atteint (majoration de 20 % que ce taux atteigne 0 % ou 2,99 %).

Malgré ses défauts, il semble difficile de supprimer un tel dispositif au moment où le gouvernement, rejoint par les différents acteurs, se fixe comme ambition de parvenir à un jeune sur cinq en alternance à l'horizon 2015. De ce point de vue, le remplacer par un quota (ou un engagement) de « salariés issus de l'alternance »³ paraît à la fois risqué et inopportun, ces salariés présentant un taux élevé d'insertion dans l'emploi. En revanche, il est possible et souhaitable d'adapter le dispositif actuel pour le rendre plus efficace et plus équitable. À moyen terme, une transformation plus profonde pourrait être envisagée afin de tenir compte de la répartition inégale, sur le territoire et entre les secteurs, de l'offre et de la demande d'alternants. Qu'elles soient de court ou de moyen termes, ces adaptations devront préserver le produit total de la taxe d'apprentissage qui en conditionne le développement.

Enfin, s'il paraît prématuré de relever le niveau actuel du quota (certains préconisent de le fixer à 5 % pour toutes les entreprises), il conviendra de se pencher sur cette question afin que ce mécanisme

(1) Selon une enquête de la CCIP publiée en janvier 2010, 69,5 % des entreprises de plus de 250 salariés atteindraient le seuil légal de 3 %.

(2) Les entreprises de 50 à 250 salariés totalisaient 11,56 % des contrats en alternance enregistrés en 2007 (7,9 % des contrats d'apprentissage et 17,3 % des contrats de professionnalisation). En 2002, les entreprises de la même taille (y compris les filiales de grandes entreprises) employaient 16,5 % des salariés.

(3) Proposition du rapport d'Henri Proglio « Promouvoir et développer l'alternance ».

continue à jouer un rôle incitatif compte tenu de l'augmentation attendue du nombre d'alternants. Par anticipation et pour accompagner la sortie de crise, un régime particulier pourrait cependant être appliqué à certaines grandes entreprises, sur la base du volontariat.

Au-delà du quota et outre les différentes incitations financières accordées par les pouvoirs publics, le développement de l'alternance repose sur les initiatives prises par ses différents acteurs (entreprises, organismes consulaires, OPCA, collectivités territoriales, organismes de formation...). Les conventions de branche, les accords d'entreprise et, dans un autre registre, les « développeurs de l'apprentissage et de l'alternance » témoignent de l'efficacité de tels engagements collectifs. Ces démarches se heurtent cependant à des difficultés liées à la multiplicité des acteurs, à la précarité des dispositifs et aux contraintes juridiques imposées par les instruments existants.

> PROPOSITIONS

PROPOSITION 1 : Rendre le système des quotas plus incitatif et plus dynamique.

Cette proposition vise à adapter le système actuel des quotas afin de le rendre, dans le même temps, plus efficace (pour les alternants) et plus incitatif (pour les entreprises). Fondée sur le principe du « bonus-malus », elle comprend trois mesures dont l'articulation conditionne l'équilibre et l'efficacité du système.

1. Moduler la surtaxe en fonction du taux d'alternants effectivement atteint.

La surtaxe, actuellement d'un taux uniforme de 20 %, pourrait suivre un barème dégressif, de 20 à 10 %, afin de tenir compte des efforts réalisés par l'entreprise et de l'encourager à les poursuivre.

Taux d'alternants	Barème
0 à 1 %	20 %
1 à 2 %	15 %
2 à 3 %	10 %

2. Étendre progressivement le système du quota aux PME.

Le système des quotas (« malus » et « bonus ») pourrait être étendu aux PME (à partir de 50 salariés, sous réserve de l'évaluation de l'impact de cette mesure, cf infra) afin de les inciter à recourir davantage à l'alternance, en complément des mesures d'accompagnement qui devront être prises par ailleurs⁴. Comme pour le dispositif mis en place par la loi de 2006, ce quota pourrait être relevé progressivement (1 %, 2 % et 3 %) afin de permettre à ces entreprises de s'adapter à ces nouvelles règles.

3. Accorder un « bonus » aux entreprises qui dépassent le quota.

Afin de récompenser les comportements « vertueux » et d'inciter les entreprises à aller au-delà de leurs obligations légales, un bonus pourrait être accordé à celles qui dépassent leur quota⁵. Une réduction de la taxe d'apprentissage proportionnelle au taux d'alternants, selon un barème symétrique du barème de la surtaxe, est une solution qui doit être écartée, malgré sa cohérence, car elle risquerait de diminuer le produit de la taxe d'apprentissage et donc les capacités de formation. Ce bonus pourrait donc passer par une modulation du crédit d'impôt apprentissage (éventuellement

(4) Ce quota ne peut en effet, à lui seul, permettre l'essor de l'alternance. Il ne constitue qu'une incitation qui doit être complétée par d'autres dispositions, en particulier des mesures structurelles inscrites dans la durée qui permettront de pérenniser la place de l'alternance dans les PME (cf. fiches actions 2, 3 et 4).

(5) Ce bonus serait applicable à tous les entreprises soumises au système du quota, y compris celles de 50 à 250 salariés si ce dispositif leur est étendu.

étendu aux contrats de professionnalisation afin d'en faire un « crédit d'impôt alternance ») ou, dans le cas où l'« aide unique » serait mise en place (cf. « Fiche actions n° 3 »), une modulation de cette aide. Ce dispositif pourrait s'appuyer, le cas échéant, sur les conventions conclues entre l'État et les branches professionnelles conformément à l'article 31 de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie⁶.

Conditions de réussite et calendrier

- Évaluer l'impact de ces différentes mesures sur le taux d'alternants (notamment l'effet d'une extension du quota aux PME), le produit de la taxe d'apprentissage, les entreprises concernées (en particulier le surcoût induit pour les PME) et les finances publiques (chiffrage à prévoir par la DGI et la DGEFP).
- Vérifier la faisabilité technique de ce dispositif et notamment sa complexité pour les entreprises, les organismes collecteurs et les services de contrôle.
- En fonction de ces évaluations, ajuster le dispositif (barèmes, seuil...), afin d'éviter les reports excessifs de charges, les effets induits non désirés (désincitation au recrutement d'alternants) et une diminution du produit de la taxe d'apprentissage.
- Sous réserves de ces évaluations, mise en place de ces mesures à court et moyen termes.
- Communiquer auprès des entreprises, via les organismes consulaires et les OPCA, sur les raisons et les modalités du nouveau dispositif.
- Prévoir une révision régulière du niveau du quota afin de tenir compte de l'élévation souhaitée et logique du nombre d'alternants et, ainsi, assurer l'équilibre du dispositif.

PROPOSITION 2 : Fixer un quota temporaire de 5 % aux grandes entreprises qui en font la demande.

Relever dès maintenant le quota, pour l'ensemble des entreprises, paraît à la fois prématuré et risqué. En revanche, certaines entreprises, en particulier les plus grandes qui disposent des moyens nécessaires, sont en mesure de s'engager au-delà de 3 %, sous réserve que cet effort soit encouragé et accompagné. Un tel engagement permettrait de faciliter la sortie de crise en stimulant le recrutement d'alternants pour les deux années à venir. Un quota temporaire de 5 % (référence de moyen terme largement partagée) pourrait ainsi être appliqué aux grandes entreprises (seuil à déterminer⁷) qui en font la demande. En contrepartie, des aides leur seraient accordées pour les recrutements correspondant à l'atteinte de cet objectif, notamment sous forme d'exonérations de charges sociales⁸.

Conditions de réussite et calendrier

- Vérifier la faisabilité juridique et technique de cette proposition, notamment sa complexité, ses délais de mise en œuvre et ses implications fiscales (calcul et collecte de la surtaxe notamment).
- Évaluer l'impact de ce dispositif sur le taux d'alternants, les entreprises concernées et les finances publiques.
- Examiner l'articulation de cette mesure avec celle relative au bonus-malus (cf. supra).
- Sous ces réserves, mise en œuvre de cette mesure à court terme.

PROPOSITION 3 : Étudier la création d'un « marché des quotas d'alternance ».

Cette proposition, envisageable à moyen terme seulement, s'inspire du marché mis en place pour les quotas de CO₂. Par exemple, une entreprise A dont le taux d'alternants est de 4 % pourrait, plutôt que de percevoir le bonus précité, « céder » son excédent (1 %, exprimé en nombre de salariés) à

(6) Dans ce cas, il pourrait s'inspirer du mécanisme d'« Engagement de développement de l'alternance » (EDDA) préconisé par le rapport d'Henri Proglio « Promouvoir et développer l'alternance ».

(7) Ce seuil pourrait être compris entre 1 000 à 5 000 salariés.

(8) Il pourrait ainsi être envisagé de prolonger, pour ces entreprises et pour les recrutements permettant d'atteindre le quota de 5 %, l'exonération totale de charges sociales décidée dans le cadre du plan d'urgence en faveur de l'emploi des jeunes qui doit s'achever le 30 juin 2010.

une entreprise B dont le taux d'alternants serait inférieur à 3 %. Chaque entreprise pourrait ainsi arbitrer entre percevoir le bonus ou céder son excès de quota pour les unes, payer la surtaxe ou acheter la part de quota manquante pour les autres. Ces échanges interviendraient au moment d'acquitter la taxe d'apprentissage, en fonction du taux d'alternants constaté sur l'année précédente. Le « prix du quota » résulterait ainsi, à surtaxe et bonus donnés, de l'équilibre, au niveau national, entre l'offre et la demande de quota. Ce dispositif permettrait de tenir compte de la répartition inégale de l'offre et de la demande d'alternants selon les territoires et les secteurs considérés. Il favoriserait également les démarches coopératives, notamment entre une grande entreprise et son réseau de PME sous-traitantes si ces dernières n'ont pas les moyens ni le savoir-faire nécessaire pour respecter leur quota d'alternants.

Conditions de réussite et calendrier

- Étudier en détail l'organisation et le fonctionnement des marchés de quotas de CO₂ pour identifier les dispositions transposables à l'alternance.
- Vérifier la faisabilité juridique, économique et technique de ce dispositif, notamment sa compatibilité avec le principe d'égalité devant les charges publiques ainsi que sa complexité pour les entreprises, les organismes collecteurs et les services de contrôle.
- Préciser les conditions techniques et économiques de fonctionnement d'un tel marché, en particulier la segmentation induite par les différentiels de coût (d'une entreprise à l'autre) et ses conséquences sur la profondeur de ce marché.
- Évaluer l'impact de ce dispositif sur le produit de la taxe d'apprentissage.
- Sous ces réserves, mise en place de ce dispositif à moyen terme, en commençant par l'expérimenter dans quelques régions.

PROPOSITION 4 : Développer les dispositifs et les engagements collectifs en faveur de l'alternance.

Les engagements collectifs en faveur de l'alternance sont nombreux et multiformes. Trois d'entre eux méritent cependant une attention particulière car ils disposent d'un effet de levier important.

1. Promouvoir les accords-cadres interentreprises territorialisés.

S'inspirant des démarches interentreprises mises en œuvre en matière d'emploi et de formation (dans le domaine de la pluriactivité et de la saisonnalité par exemple), ces accords-cadres permettraient à des entreprises de s'engager collectivement – et sur un territoire donné (bassin d'emploi notamment) – en faveur de l'alternance, conformément à l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 qui encourage les démarches « interprofessionnelles territoriales ». À travers ces accords-cadres, les partenaires se fixeraient des objectifs communs (taux d'alternants) et se doteraient de moyens de coordination et de coopération dans des domaines clés tels que le tutorat, les démarches administratives, l'accompagnement des publics fragilisés, l'orientation et le recrutement des alternants... Portées principalement par les entreprises (de toute taille et de tous secteurs), ces démarches pourraient associer les autres parties prenantes, en particulier les conseils régionaux, les OPCA et les organismes consulaires. De tels accords complèteraient utilement les contrats d'objectifs et de moyens conclus entre l'État et les conseils régionaux.

2. Développer l'« alternance multi-employeurs » en favorisant le recours aux groupements d'employeurs.

Le développement de l'alternance nécessite, dans certains secteurs (notamment ceux qui recourent abondamment au temps partiel) et pour certaines entreprises (PME du secteur des services en particulier), le développement de dispositifs de « portage collectif » des contrats d'alternance. Le code du travail prévoit deux mécanismes : la mise à disposition et les groupements d'employeurs. Le recours à ces groupements, en particulier les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), pourrait être encouragé en incitant les entreprises à en créer (notamment les plus grandes d'entre elles qui disposent des ressources nécessaires et qui peuvent inciter d'autres entreprises à y adhérer) et en faisant la promotion de ce type de dispositif auprès des employeurs, via

notamment les organismes intermédiaires. À plus long terme, un aménagement du code du travail pourrait être envisagé pour permettre à un alternant d'enchaîner, pour une même formation, des contrats avec plusieurs entreprises ou de conclure, sur la même durée, plusieurs contrats à temps partiel avec des entreprises entre lesquelles il partagerait son temps de travail et sa formation. Cette solution apporte en effet une certaine souplesse mais présente des risques pour l'alternant (interruption de la formation faute de contrat, éclatement de la fonction tutorale...) et engendre une complexité certaine.

3. Pérenniser et coordonner les dispositifs des « développeurs de l'apprentissage et de l'alternance »⁹.

Même si le bilan complet de leur action reste encore à faire, les « développeurs de l'apprentissage et de l'alternance » jouent un rôle précieux dans le démarchage et l'accompagnement des entreprises, en particulier celles qui n'ont pas l'habitude de recourir à l'alternance. Conçu comme provisoire mais reconduit et développé depuis plusieurs années, ce dispositif gagnerait à être pérennisé afin de le structurer, le professionnaliser et, ainsi, accompagner, dans la durée, l'essor de l'alternance. Il doit également être mieux coordonné, aux niveaux local et national, afin de mettre en synergie les différents réseaux et d'éviter les doublons et les concurrences inutiles. L'action de ces développeurs pourrait ainsi s'inscrire dans un plan triennal assorti d'objectifs quantitatifs et qualitatifs et doté d'une programmation financière fixant, à moyen terme, l'engagement des différentes parties prenantes (organismes consulaires, OPCA, État, collectivités territoriales, Pôle emploi...). Des instances de coordination territoriales rassemblant les acteurs, partenaires et financeurs de ce dispositif, seraient chargées de l'animer et de veiller à sa cohérence.

Conditions de réussite et calendrier

- Dresser le bilan des « développeurs de l'apprentissage et de l'alternance », notamment de leur action dans le cadre du plan de mobilisation en faveur de l'emploi des jeunes ; ce bilan devra en particulier s'intéresser aux formations suivies par les alternants recrutés grâce à ces développeurs.
- Examiner les conditions et les modalités de financement des « développeurs de l'alternance », notamment les ressources mobilisables via le FNDMA.
- Afin de préparer le plan triennal précité et assurer sa continuité avec le dispositif actuel, prolonger jusqu'en janvier 2011 les financements accordés aux développeurs de l'apprentissage et de l'alternance dans le cadre du plan de mobilisation en faveur de l'emploi des jeunes.
- Définir avec les différents acteurs de l'alternance, en particulier les organismes intermédiaires, un plan d'action destiné à favoriser le recours aux groupements d'employeurs.
- Étudier, en lien avec la direction générale du travail, les conditions juridiques, financières et pédagogiques selon lesquelles une formation en alternance pourrait reposer sur plusieurs contrats (successifs ou simultanés).
- Mise en œuvre à court terme.

(9) On rassemble sous ce terme les personnes chargées, sur un territoire donné, d'informer les employeurs sur les contrats en alternance, susciter des offres d'emploi et aider les entreprises à accomplir les démarches nécessaires. Ces personnels relèvent, à ce jour, de différents réseaux : organismes consulaires (« développeurs de l'apprentissage » pour les chambres des métiers et de l'artisanat), OPCA, organismes professionnel... À terme, une convergence de leurs modalités d'intervention pourrait être envisagée afin de constituer un seul réseau de « développeurs de l'alternance », compétents pour les deux types de contrats.

FICHE ACTIONS N° 2

Améliorer la formation et l'accompagnement des alternants

> CONTEXTE ET ENJEUX

La formation est, par définition, au cœur de l'alternance. Pour l'entreprise, c'est à la fois une responsabilité vis-à-vis de l'alternant et un moyen d'améliorer ses pratiques et la qualité de ses ressources humaines (actuelles et à venir). Elle peut cependant, dans certains cas, constituer un frein, notamment à travers les difficultés liées à l'exercice de la fonction tutorale¹⁰ : manque de valorisation (symbolique et financière), absence de titre reconnu, formation parfois insuffisante¹¹...

Ces problèmes sont d'autant plus préoccupants que l'ensemble des acteurs s'accorde pour reconnaître le rôle essentiel du tutorat, pour les alternants mais aussi pour les entreprises : cet accompagnement conditionne en grande partie l'intégration de l'alternant et sa contribution au processus de production. La généralisation d'un tutorat de qualité s'impose donc (sous réserve de résoudre les problèmes précités), en distinguant pour cela le tutorat « interne », responsabilité de l'entreprise, du tutorat « externe » qui, pris en charge par d'autres acteurs, est destiné à aider l'alternant à résoudre ses problèmes extra-professionnels (santé, logement, déplacements, problèmes familiaux...).

De nombreux rapports, y compris parmi les plus récents¹², ont souligné ces enjeux et fait des propositions dont certaines ont été intégrées dans la loi du 24 novembre 2009 sur la formation professionnelle tout au long de la vie. Il convient désormais de s'appuyer sur ces propositions et ces mesures pour généraliser et valoriser le tutorat dans toutes ses dimensions.

Au-delà des questions de tutorat, le développement de l'alternance passe par un rapprochement entre les entreprises et les organismes de formation. Alors que l'alternance est censée reposer sur une double formation, théorique et pratique, construite et évaluée conjointement, ses responsables se connaissent souvent assez mal. Pour l'entreprise, ce « découplage » fait peser le risque d'une inadéquation entre ses besoins et les compétences des alternants auquel il convient de remédier.

La connaissance réciproque des milieux professionnels et de l'éducation nationale prend de nombreuses formes, réglementaires ou organisationnelles : participation aux conseils d'administration des établissements d'enseignement, stages d'immersion pour les enseignants et les conseillers d'orientation-psychologues, accords-cadres avec la plupart des branches et grandes entreprises, chargés de mission écoles-entreprises dans les rectorats... Par ailleurs, les professionnels sont associés à l'élaboration des diplômes au niveau national (notamment via les commissions professionnelles consultatives) et à celle des sujets d'examen au niveau académique. Ils participent également aux jurys de délivrance des diplômes et les président pour le CAP. Des dispositifs similaires sont mis en place par les autres ministères délivrant des titres et des diplômes (agriculture, affaires sociales, jeunesse et sports...) et les organismes de formation qui en dépendent.

Ces dispositifs sont certainement utiles même s'il conviendrait d'en évaluer les résultats. Ils gagneraient cependant à être complétés par un aménagement des modalités d'évaluation des alternants

[10] On regroupe sous ce terme les fonctions exercées par le maître d'apprentissage et par le tuteur du contrat de professionnalisation.

[11] Selon une enquête de la CCIP dévoilée en janvier 2010, 39,4 % des entreprises ne mettent en place aucune action spécifique à destination de leurs tuteurs ou maîtres d'apprentissage.

[12] Rapport de Bernard Masingues « Seniors tuteurs : comment mieux faire ? », mars 2009 ; Rapport de H. Proglia « Promouvoir et développer l'alternance », novembre 2009 ; Rapport de J.-F. Pilliard « Promotion de l'accès des publics éloignés de l'emploi au contrat de professionnalisation », février 2009.

qui suivent une formation diplômante afin d'y associer plus étroitement et plus directement leurs tuteurs ou maîtres d'apprentissage et ainsi renforcer la collaboration entre les deux acteurs du parcours d'alternance, en complément des échanges qu'ils ont lors de l'élaboration et du déroulement de la formation.

Enfin, la « saisonnalité » du cycle de formation des alternants engendre des contraintes pour les acteurs de l'alternance mais aussi pour les entreprises dont les besoins de recrutement ne coïncident pas systématiquement avec le calendrier scolaire. Ce problème a notamment été souligné par le livre vert de la Commission sur la politique de la jeunesse rendu en juillet 2009.

> PROPOSITIONS

PROPOSITION 1 : Reconnaître, valoriser et promouvoir la fonction tutorale.

1. Améliorer la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.

Alors que l'accompagnement et la formation des alternants requièrent des compétences particulières (notamment sur le plan pédagogique), aucune formation spécifique n'est imposée, ni pour le maître d'apprentissage ni *a fortiori* pour le tuteur du contrat de professionnalisation¹³. Généraliser ce type de formation suppose, notamment, de revoir les règles de prise en charge de ces dépenses au titre de la formation professionnelle continue. Pour encourager ce processus, certaines aides (Régions, État...) pourraient également être subordonnées à ces formations¹⁴. Enfin, si nécessaire, des dispositions législatives et réglementaires devront être prises pour généraliser ce type de formations et en faire une condition d'exercice de la fonction tutorale.

2. Prévoir systématiquement une « lettre de mission tutorale ».

Développer et promouvoir le tutorat passe notamment par sa reconnaissance officielle au sein de l'entreprise. À cette fin, une « lettre de mission » pourrait être systématiquement adressée au tuteur ou au maître d'apprentissage puis diffusée dans l'entreprise. Elle fixerait les objectifs du tutorat, les moyens qui y sont consacrés (décharge de temps de travail notamment) et, le cas échéant, les indemnités qui lui sont accordées. Même si la « reconnaissance financière » ne semble pas déterminante, elle contribue en effet à la valorisation de la fonction tutorale. Comme pour la formation, la généralisation de cette lettre de mission pourrait être laissée à l'initiative des acteurs (notamment à travers des démarches collectives de type « chartes de l'alternance ») puis, si nécessaire, imposée par la loi.

3. Développer les démarches de reconnaissance et de certification des compétences tutorales.

Des initiatives ont été prises dans différents réseaux pour certifier les compétences tutorales acquises en situation professionnelle (procédure de type « VAE »). Ces démarches permettent non seulement de valoriser les tuteurs mais aussi de garantir, à l'entreprise et à l'alternant, une formation et un accompagnement de qualité. Elles doivent donc être encouragées en améliorant, notamment, leur prise en charge au titre de la formation professionnelle continue. Elles doivent également bénéficier d'une reconnaissance officielle et interprofessionnelle avec, dès que possible, l'inscription d'un titre spécifique¹⁵ dans un répertoire annexe géré par la CNCP (« Cert-habili »), comme le permet désormais l'article 22 de la loi du 24 novembre 2009. À terme, il pourrait être envisagé de conditionner certaines aides à l'obtention d'un tel titre. Dans un autre registre, il conviendrait d'inciter les entreprises à inscrire le rôle de tuteur dans leurs référentiels de compétences. La

[13] Selon le code du travail, « l'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission », mais cette formation ne constitue pas une condition d'exercice de la fonction tutorale. Pour le contrat de professionnalisation, l'employeur doit laisser « au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former ».

[14] Un certain nombre de régions modulent d'ores et déjà le montant de l'ICF en fonction des actions de formation dont bénéficie le maître d'apprentissage.

[15] Ce titre sanctionnerait des compétences tutorales, qu'elles aient été acquises en tant que tuteur d'alternants en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage. Pour l'apprentissage, ce titre ne se substituerait cependant pas à celui de « maître d'apprentissage confirmé » prévu par le code du travail ni aux conditions que celui-ci fixe pour exercer cette fonction.

fonction tutorale est en effet un bon moyen d'identifier le potentiel d'un salarié pour un futur poste de manager.

Conditions de réussite et calendrier

- Évaluer l'impact sur les entreprises, en particulier les TPE, d'une généralisation de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage.
- Vérifier la disponibilité, en qualité et en quantité, de l'offre de formation et de certification des compétences tutorales ; élaborer des référentiels partagés pour ce type de formations et de certifications.
- Proposer aux partenaires sociaux d'engager des négociations de branches et interprofessionnelles destinées à revoir, améliorer et, si possible, harmoniser les règles de prise en charge des dépenses liées à la fonction tutorale (formation, certification, indemnités...), y compris celles relatives aux maîtres d'apprentissage¹⁶ ; étudier, pour ces derniers, les autres sources de financement envisageables (FNDMA, aides régionales...).
- Mise en œuvre à court terme.

PROPOSITION 2 : Généraliser le tutorat « interne » et « externe ».

1. Imposer le tutorat pour tous les contrats de professionnalisation.

Alors que l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 avait prévu un tuteur pour chaque contrat de professionnalisation, cette obligation ne figure pas dans la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie. Compte tenu de l'importance que représente le tutorat, il paraît nécessaire de l'imposer par voie législative ou réglementaire.

2. Promouvoir un « tutorat externe » pour les publics fragilisés.

Le « tutorat externe » est encore peu développé pour les alternants en contrat de professionnalisation. L'article 23 de la loi du 24 novembre 2009 ouvre la voie à des coopérations territoriales dont les différentes parties prenantes (OPCA, missions locales, Pôle emploi et collectivités territoriales) doivent se saisir pour mettre à la disposition des entreprises, en particulier les plus petites d'entre elles, des « référents » chargés d'assurer ce tutorat externe. Cet accompagnement doit d'abord s'adresser aux publics les plus fragiles : les anciens bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH¹⁷ et du CUI comme le prévoit la loi du 24 novembre 2009 mais aussi les jeunes les moins qualifiés en situation d'échec avéré.

Les apprentis bénéficient, quant à eux, d'un « suivi social » de la part de leur CFA (via des personnels désignés à cet effet mais aussi les « formateurs référents ») et, dans une moindre mesure, par les « médiateurs de l'apprentissage » des chambres consulaires. Ce dispositif pourrait être complété par la nomination de « référents » chargés de résoudre les problèmes extra-professionnels des apprentis, notamment ceux inscrits dans des sections de formation « à risque » (première année de CAP notamment).

Conditions de réussite et calendrier

- Évaluer l'impact d'une généralisation du tutorat à tous les contrats de professionnalisation, pour les fonds de la professionnalisation d'une part et pour les entreprises, d'autre part, en particulier pour les PME et TPE de certains secteurs.
- Définir le profil et le mode de prise en charge des référents chargés du « tutorat externe » ; pour les contrats de professionnalisation, cette réflexion devra s'appuyer sur les organismes intermédiaires (Pôle emploi, missions locales, maisons de l'emploi, PAIO, AFPA...) qui accompagnent ce type de public avant la signature du contrat de professionnalisation (ceux qui bénéficiaient, avant l'entrée en alternance, d'un accompagnement pourraient notamment continuer à en bénéficier) ; pour les

[16] Ces dépenses peuvent, pour les tuteurs du contrat de professionnalisation, être prises en charge par les fonds de la professionnalisation, selon des règles fixées par les accords de branches ou interprofessionnels et dans la limite de plafonds fixés par voie réglementaire. Les dépenses liées à la formation des maîtres d'apprentissage sont, elles, imputables sur le « plan de formation ».

[17] À terme, il conviendrait d'étendre cet accompagnement à toutes les personnes handicapées, telles que définies par la loi de 2005.

contrats d'apprentissage, un partage des rôles et une coordination devront être établis entre les « référents », les médiateurs de l'apprentissage et les personnels des CFA chargés du suivi social des apprentis.

- Mobiliser des moyens au profit de ce tutorat externe ; pour les contrats de professionnalisation, ces moyens pourront venir en complément des financements apportés par les OPCA (État, collectivités territoriales, Pôle emploi...) ; pour l'apprentissage, ces mêmes partenaires pourront être mobilisés, selon des modalités adaptées à chaque territoire.
- Mise en œuvre à court-moyen terme.

PROPOSITION n°3 : Aménager les modalités d'évaluation et le calendrier des formations diplômantes.

1. Développer le contrôle en cours de formation.

Le contrôle en cours de formation (CCF) permet, dans des conditions fixées par voie réglementaire et après habilitation de l'organisme de formation, d'associer le tuteur ou le maître d'apprentissage à la formation et à l'évaluation des alternants qui préparent un diplôme de l'éducation nationale¹⁸. Cette collaboration permet à la fois de valoriser la fonction tutorale et de renforcer la collaboration entre l'entreprise et l'organisme de formation. Actuellement peu répandu¹⁹, le CCF (ainsi que ses équivalents pour les diplômes et titres délivrés par d'autres ministères) gagnerait donc à être développé, pour les apprentis mais également pour les alternants en contrat de professionnalisation qui suivent une formation diplômante.

2. Assouplir les rythmes d'entrée et de sortie en alternance.

Pour tenir compte des contraintes des entreprises dont les besoins de recrutement s'étalent sur toute l'année, mais aussi pour répondre aux attentes des alternants qui pour diverses raisons (réorientation, rupture d'un premier contrat...) seraient contraints de débiter leur formation une fois la rentrée scolaire ou universitaire passée, il pourrait être envisagé d'assouplir les rythmes d'entrée et de sortie des formations diplômantes. Un système d'entrées et de sorties permanentes comporterait trop de contraintes pour les différents acteurs, notamment les organismes de formation. En revanche, un dédoublement du cycle de formation pourrait être envisagé, avec deux « points d'entrée » et deux « points de sortie » (septembre-juin et février-novembre), sous réserve de l'évaluation de son impact sur les différentes parties prenantes.

Conditions de réussite et calendrier

- Identifier les conditions de développement du CCF (et de ses équivalents) sur les plans réglementaire, pédagogique et financier ; étudier en particulier les conditions d'une application du CCF aux alternants en contrats de professionnalisation suivant une formation diplômante dans un organisme privé.
- Évaluer l'impact pour les organismes de formation, l'Éducation nationale (au niveau national et au niveau des services académiques) et les autres parties prenantes (collectivités régionales, ministères chargés de l'enseignement supérieur, de l'agriculture, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports...) du développement du CCF (et de ses équivalents) et de l'assouplissement des rythmes d'entrée et de sortie en alternance.
- Évaluer les contraintes, risques et avantages pour les alternants, de ces deux dispositions (en particulier du point de vue de l'enchaînement des différents cycles de formation).
- Mise en œuvre de ces mesures à court terme (CCF) et moyen terme (assouplissement des rythmes d'entrée et de sortie en alternance).

(18) Des dispositifs similaires existent pour les titres et diplômes délivrés par d'autres ministères, notamment ceux en charge de l'agriculture, de la jeunesse et des sports et des affaires sociales.

(19) Alors qu'il existe depuis le début des années 90, le CCF ne concerne qu'environ 10 % des diplômes de niveaux V et IV délivrés par l'éducation nationale, presque exclusivement en apprentissage.

FICHE ACTIONS N° 3

Rendre les incitations financières plus simples, plus efficaces et plus équitables

> CONTEXTE ET ENJEUX

Les incitations financières à l'alternance sont aussi massives²⁰ que complexes. Pour un même contrat peuvent en effet se cumuler un crédit d'impôt, plusieurs aides forfaitaires et des exonérations de charges sociales. Ces aides sont en outre accordées via une multitude de « guichets » et de canaux : Pôle emploi, Régions, Trésor public, Agence de services et de paiement (ASP)... Certaines d'entre elles sont permanentes et d'autres conjoncturelles, comme les mesures d'urgence pour l'emploi des jeunes décidées en 2009. Leur versement peut être ponctuel (au début du contrat ou à la fin) ou échelonné dans le temps. Enfin, les mécanismes et les montants diffèrent selon la nature du contrat, la taille de l'entreprise, la région, le bénéficiaire...

Cette complexité est en grande partie inéluctable compte tenu de la diversité des acteurs et des objectifs poursuivis. Elle a cependant atteint un tel niveau qu'elle gêne les employeurs dans leurs décisions de recrutement et même en décourage certains, en dépit de l'aide que peuvent leur apporter les organismes intermédiaires. Bon nombre de ceux qui, malgré tout, décident de recruter renoncent ou « oublient » de réclamer les aides auxquelles ils ont droit en raison de la lourdeur et de la complexité des procédures (on estime ainsi que seule la moitié du crédit d'impôt apprentissage est consommé). Un effort de clarification et de simplification s'impose donc pour que les incitations financières accordées par les pouvoirs publics jouent pleinement leur rôle de « signal » et de levier en faveur de l'alternance.

Au-delà de leur lisibilité, les incitations financières actuelles posent un problème d'efficacité et même d'équité. L'aide apportée au contrat d'apprentissage est ainsi nettement supérieure à celle accordée au contrat de professionnalisation. Quand on la cumule avec les règles de rémunération, cette différence conduit, à situation identique (âge et formation de l'alternant²¹), à un surcoût notable du contrat de professionnalisation²². Or le recours à l'apprentissage n'est pas toujours possible (les CFA sont saturés dans certaines régions et certains secteurs) ni opportun.

Enfin, ces incitations financières ne sont pas, en règle générale, modulées en fonction du niveau de formation. Or celui-ci a, pour l'employeur, un impact direct sur la « productivité » de l'alternant et donc sur son coût. À ce titre et malgré des règles de rémunération différenciées selon le niveau de formation (ou l'année d'exécution du contrat), il existe un désavantage pour les alternants les moins qualifiés dont, d'ailleurs, la part relative régresse inexorablement²³. Ce surcoût pénalise non seulement une population particulièrement fragile mais aussi les employeurs qui y recourent le plus (TPE en particulier).

Un problème similaire se pose pour les alternants les plus âgés : du fait des règles de rémunération minimale, plus l'âge de l'alternant est élevé, plus le coût pour l'employeur augmente. Cette corrélation entre l'âge et la rémunération est, du point de vue de l'alternant, logique et nécessaire. Elle a cependant pour effet pervers de rendre inaccessible l'alternance pour les personnes les plus âgées,

(20) Pour l'apprentissage, l'effort financier en faveur des employeurs dépasse 2,6 milliards d'euros en 2010, hors aides conjoncturelles et hors mesure générales d'allègement des cotisations sociales pour les bas salaires.

(21) Sur un diplôme ou un titre délivré par l'État.

(22) De l'ordre de 200 à 600 euros par contrat et par mois, en fonction du niveau de formation et de l'âge.

(23) Cette régression relative est due en partie aux besoins croissants des entreprises en main d'œuvre qualifiée. L'élévation du niveau de l'alternance (et du système de formation en général) laisse cependant entier le problème des jeunes qui sortent du système scolaire sans aucun diplôme.

notamment celles qui ont subi un « accident de parcours ». Cela prive également les entreprises de candidats de valeur, du fait de leur expérience et de leur profil.

> PROPOSITIONS

PROPOSITION 1 : Rendre le système plus lisible et plus efficace.

1. Remplacer les différents mécanismes par une « aide unique » comportant une part fixe et une part modulable.

Rendre le système plus lisible pour l'employeur passe par le remplacement des différents mécanismes existants par un seul « instrument ». Plutôt que le crédit d'impôt ou les exonérations de charges sociales qui sont à la fois peu lisibles et compliqués à gérer, cet instrument pourrait prendre la forme d'une prime accordée lors de l'embauche de l'alternant avec, le cas échéant, des versements complémentaires tout au long de l'exécution du contrat. « Aide unique » ne signifie pas pour autant « montant unique ». Cette prime pourrait donc comporter une « part fixe » et une « part variable » modulable selon le type de contrat, le bénéficiaire, le territoire²⁴ ou l'entreprise concernée. Cette modulation permettrait notamment de tenir compte de la spécificité de certains publics (titulaires de minima sociaux, faibles niveaux de formation...) et des politiques décidées par les collectivités régionales.

2. Créer un guichet et un payeur uniques.

Face à la multiplicité des financeurs (État, Régions, Pôle emploi...), un effort de simplification est nécessaire pour faciliter les démarches des employeurs. Ces derniers devraient donc pouvoir déposer leur demande d'aide à un seul guichet. Cette demande serait ensuite instruite de façon coordonnée par les différents financeurs ou, de préférence, par un seul opérateur auquel une délégation de gestion serait accordée. Dans la même logique, le paiement serait assuré par un opérateur pour le compte de l'ensemble des financeurs.

Conditions de réussite et calendrier

- Évaluer l'impact économique, financier et juridique de la création d'une aide unique, en particulier les risques d'effets induits non désirés, d'inégalité de traitement et de surcoût pour les finances publiques.
- Associer l'ensemble des financeurs (notamment les collectivités régionales) à l'élaboration du cahier des charges puis au pilotage de ce projet.
- Assurer la connexion des systèmes d'information des différentes parties prenantes (notamment ceux des organismes consulaires et des OPCA).
- Identifier l'opérateur chargé du paiement voire de l'instruction des demandes d'aide en s'assurant qu'il aura la capacité de gérer l'ensemble des dossiers d'alternance (ASP ou Pôle emploi).
- S'appuyer sur le « Portail de l'alternance » et le projet de dématérialisation de la procédure d'embauche (cf. Fiche actions n°4) pour, à terme, automatiser les demandes d'aides, leur instruction et leur paiement.
- Mise en œuvre à moyen terme.

PROPOSITION 2 : Rééquilibrer et cibler davantage les incitations financières.

1. Revaloriser l'aide au contrat de professionnalisation.

Afin de réduire le déficit d'attractivité qui pénalise ce contrat, notamment dans les zones de « concurrence » avec le contrat d'apprentissage (niveau III de formation), les aides accordées par les pouvoirs publics (État, collectivités régionales...) pourraient être revalorisées pour les contrats

(24) Sur la base de zonages existants, notamment les frontières régionales.

de professionnalisation. Cette revalorisation doit permettre de rapprocher, à situation identique (formation, âge, secteur...), le coût horaire global d'un alternant en contrat de professionnalisation de celui en contrat d'apprentissage. Cette mesure pourrait passer par une modulation de la part variable de l'aide unique (cf. supra) ou, à défaut, une extension du crédit d'impôt apprentissage (« crédit d'impôt alternance ») et/ou l'attribution d'une prime forfaitaire à l'embauche similaire à l'ICF²⁵.

2. Renforcer les aides pour les niveaux de formation IV et infra.

Pour tenir compte du désavantage des alternants ayant un faible niveau de qualification et favoriser leur insertion en complément de l'accompagnement dont ils bénéficient en « amont » du contrat, les incitations financières pourraient être davantage ciblées sur les alternants faiblement qualifiés. Ce soutien devrait être calculé, pour chaque type de contrat, en fonction des rémunérations légales et de la part de formation (et donc d'absence) afin de compenser, pour l'employeur, le « surcoût » de ce type d'alternant. Compte tenu de la réforme du bac professionnel, ce ciblage ne peut pas se limiter au niveau V et infra mais concerner également le niveau IV.

3. Moduler le montant des aides en fonction de l'âge de l'alternant afin d'éviter toute forme de discrimination par l'âge.

Pour éviter que les candidats « âgés » soient pénalisés, l'âge pourrait figurer parmi les critères de modulation des incitations financières accordées aux entreprises. Ce soutien devrait être calculé de façon que, à situation équivalente et compte tenu des rémunérations légales et conventionnelles, le coût complet d'un alternant soit le même quel que soit son âge.

Conditions de réussite et calendrier

- Évaluer l'impact (sur le système de formation, les finances publiques, les entreprises, les fonds de la professionnalisation...) de ces différentes mesures, en particulier les risques d'effets induits non désirés, d'inégalité de traitement et de surcoût pour les finances publiques.
- Associer les différents financeurs et acteurs de l'alternance (organismes consulaires, branches, OPCA, collectivités régionales...) à cette évaluation et à la mise en œuvre de ces différentes mesures.
- Mise en œuvre à court terme.

[25] La Cour des comptes estime, dans son rapport annuel 2010, que la prime de 1 000 à 2 000 euros prévue dans le cadre du plan d'urgence pour les jeunes constitue « un premier pas » en faveur d'un allègement du coût des contrats « jeunes » et que le même type de mesure devrait être envisagé pour les contrats « adultes ».

FICHE ACTIONS N° 4

Faciliter et simplifier les démarches et les procédures administratives

> CONTEXTE ET ENJEUX

Pour la plupart des entreprises et notamment les plus petites d'entre elles, le recrutement d'un alternant s'apparente à un parcours parsemé d'obstacles : trouver un candidat et la formation qui lui convient, identifier le contrat et les règles applicables, faire enregistrer le contrat, demander des aides... Malgré les conseils et l'accompagnement dont elles bénéficient (en particulier de la part des organismes consulaires et des OPCA), un certain nombre d'entreprises hésitent voire renoncent à s'engager dans l'alternance en raison de la complexité et de la lourdeur des procédures.

Pour y remédier, de nombreux services en ligne ont été développés par les différents acteurs de l'alternance (chambres consulaires, OPCA, services de l'État, organismes de formation, Pôle emploi, conseils régionaux...) : bourses de l'emploi, saisie assistée du Cerfa, transmission dématérialisée des contrats (extranets Ari@ne et Extrapro), « calculette » permettant de calculer le salaire des apprentis, sites d'information sur l'offre de formation (portail www.orientation-formation.fr notamment) et sur les contrats en alternance...

Aucun de ces sites n'apporte cependant une information complète sur l'alternance et aucun de ces outils ne couvre l'intégralité du processus, de la prise de décision à l'enregistrement du contrat. Ils doivent donc être à la fois développés et coordonnés afin d'offrir à toutes les entreprises, quelle que soit leur secteur d'activité, leur taille et leur localisation, un service rapide, fiable et complet. Cette démarche doit être menée de façon progressive et concertée, en s'appuyant, autant que possible, sur les dispositifs existants²⁶ et en complément du conseil et de l'accompagnement de proximité assurés par les organismes intermédiaires (OPCA et chambres consulaires) et par les autres acteurs de l'alternance (organismes de formation, conseils régionaux, Pôle emploi...).

Au-delà des questions d'accès à l'information et d'automatisation des processus, certaines procédures administratives engendrent des redondances, des délais et, parfois, une véritable insécurité juridique pour les entreprises et les alternants. C'est le cas, notamment, de l'enregistrement des contrats de professionnalisation qui peut parfois intervenir deux mois après leur signature²⁷. Dans chaque cas, des solutions doivent être recherchées pour alléger, accélérer et sécuriser les procédures concernées.

Dans ce domaine, comme dans celui des technologies de l'information et de la communication, de nombreux travaux ont été conduits récemment : la mission d'Henri Proglio sur l'alternance mais aussi celle confiée à Jean-François Pilliard sur le contrat de professionnalisation et le projet conduit par la DGME sur l'amélioration de la procédure de recrutement des apprentis. Il s'agit donc de s'appuyer sur ces différentes analyses et propositions pour, dans les meilleurs délais, apporter aux entreprises les outils et les services dont elles ont besoin pour relever le défi de l'alternance.

(26) Certains de ces dispositifs ont en effet été développés récemment, avec des investissements importants de la part de leurs gestionnaires.

(27) 30 jours pour l'examen du contrat par l'OPCA et un mois pour la DDTEFP.

> PROPOSITIONS

PROPOSITION 1 : Développer des outils en ligne destinés à faciliter les démarches administratives, la recherche d'information et la prise de décision des entreprises.

1. Dématérialiser et automatiser les démarches administratives.

Les extranets Ari@ne et Extrapro assurent actuellement la transmission dématérialisée de la totalité des contrats de professionnalisation et d'une part croissante des contrats d'apprentissage entre organismes intermédiaires²⁸, services de l'État et, dans le cas de l'apprentissage, conseils régionaux. Cette dématérialisation et ce transfert automatisé des données doivent être complétés en amont par une saisie assistée du Cerfa par les usagers (télédéclaration par les employeurs et salariés) et, en aval, par un système de suivi du devenir du contrat (décisions de l'organisme intermédiaire et de l'autorité administrative). La saisie assistée du Cerfa (renseignement automatisé de certaines données, blocages et alertes sur certains champs...) pourrait être complétée par un conseil en ligne (« hot line ») fourni par les organismes intermédiaires²⁹. Dans un deuxième temps, cette dématérialisation et cette automatisation pourraient être étendues aux procédures de demande d'aides (cf. fiche actions n° 3).

2. Fournir aux entreprises des outils d'aide à la décision en ligne et une information complète et actualisée sur les règles conventionnelles relatives au contrat de professionnalisation.

S'il existe de nombreux sites d'information sur l'alternance, aucun ne fournit une information complète et actualisée sur les règles applicables, selon les différentes branches, aux contrats de professionnalisation (durée des contrats, rémunérations minimales, prise en charge des dépenses de formation et des dépenses tutorales...). Un service, alimenté par l'ensemble des OPCA, pourrait donc être mis à disposition sur un site dédié, consultable par les entreprises mais également par les différents acteurs qui les conseillent et les accompagnent. Par ailleurs, pour remédier à la complexité des règles et des dispositifs, les entreprises ont besoin d'outils d'aide à la décision simples et fiables. Un simulateur, inspiré de la « calculatrice » actuellement disponible (rémunération des apprentis), pourrait ainsi être mis en ligne pour permettre à chaque employeur, en complément des conseils qu'il reçoit par ailleurs, de calculer le coût complet d'un contrat en alternance (rémunération, aides et coût de la formation).

3. Mettre en place un système interactif de médiation entre offre et demande d'alternance (« Meetic de l'alternance »).

À la demande du secrétaire d'État à l'Emploi, une « bourse de l'emploi en alternance » est actuellement en cours de création par Pôle emploi, en collaboration avec les chambres consulaires, Centre Inffo, l'UPA, la CGPME et le Medef. Ce système, fondé sur la recherche des offres mises en ligne sur différents sites, pourrait être complété par un système interactif (de type web 2.0) et géolocalisé de médiation entre offre et demande d'alternance. Sur un territoire donné, candidats à l'alternance et employeurs³⁰ pourraient ainsi entrer virtuellement en relation et, aux termes d'échanges sur leurs besoins respectifs et en tenant compte de l'offre de formation existante, parvenir à un projet d'alternance commun.

4. Créer un « Portail de l'alternance » fédérant l'ensemble des services en ligne³¹.

La multiplication des sites dédiés à l'alternance et le développement des services en ligne risquent, paradoxalement, de compliquer la tâche des entreprises. Pour leur fournir un service

[28] Le rôle des OPCA diffère de celui des chambres consulaires dans ce processus, notamment pour l'enregistrement du contrat qui est assuré par les services de l'État pour le contrat de professionnalisation alors qu'il est de la responsabilité des organismes consulaires pour le contrat d'apprentissage.

[29] Certaines chambres consulaires assurent d'ores et déjà ce service pour les contrats d'apprentissage saisis en ligne.

[30] Pour éviter les démarchages intempestifs et les problèmes de confidentialité, l'offre et la demande d'alternance pourraient être, dans un premier temps, anonymisés ; cet anonymat ne serait levé que lorsque les deux parties entrent directement en relation.

[31] Cette proposition rejoint une décision de Laurent Wauquiez qui, à l'occasion de la remise du rapport d'Henri Proglio le 10 décembre dernier, a annoncé la création rapide d'un « portail unique de l'alternance qui ne donnera pas uniquement accès à une bourse de l'emploi en alternance, mais permettra également la télédéclaration par les entreprises ».

complet, fiable et accessible une coordination s'impose. Celle-ci pourrait passer par un « Portail de l'alternance » comportant plusieurs fonctions (dont certaines proposées ci-dessus) : des liens avec les sites d'information (offre de formation, règles relatives aux contrats y compris les dispositions conventionnelles concernant les contrats de professionnalisation...) et avec la bourse de l'emploi en alternance, des outils d'aide à la décision, une saisie du Cerfa et un suivi des contrats... Toutes les entreprises, quels que soient leur secteur d'activité, leur taille et leur localisation devront pouvoir accéder, gratuitement et facilement, à l'ensemble de ces fonctions. Ce portail, compte tenu de son ampleur et de sa vocation, devrait être piloté et géré par l'État, en collaboration avec les différents acteurs de l'alternance. Compte tenu de l'importance et des enjeux de ce chantier, il devra en effet être conduit de façon progressive et concertée.

Conditions de réussite et calendrier

- S'appuyer sur les différents outils, sites et services en ligne développés par les acteurs de l'alternance, en particulier les organismes intermédiaires.
- Assurer la sécurité du dispositif de saisie en ligne des Cerfa via, notamment, un système d'authentification des saisies et de l'accord des parties au contrat.
- Dégager des moyens (humains et financiers) dédiés à la réalisation et au suivi de ces différents projets en créant, si nécessaire, une (ou des) structure(s) pour les porter sur les plans juridique, technique et financier.
- Confier la maîtrise d'ouvrage et le pilotage de ces différents projets à la DGEFP en y associant l'ensemble des acteurs de l'alternance, en particulier les chambres consulaires, les OPCA, les organismes de formation, Pôle emploi et les conseils régionaux.
- Mise en œuvre à court terme et moyen terme (notamment pour certaines fonctionnalités du « Portail » telles que la saisie en ligne des Cerfa, le suivi des contrats et la gestion des demandes d'aide).

PROPOSITION 2 : Faciliter l'embauche des alternants en accélérant et en automatisant les procédures administratives initiales.

Nombreuses sont les procédures administratives qui mériteraient d'être allégées et simplifiées. Quatre d'entre elles doivent cependant être examinées en priorité car elles conditionnent le bon démarrage des contrats d'alternance.

1. Raccourcir les délais d'enregistrement du contrat de professionnalisation.

Les délais d'enregistrement des contrats de professionnalisation engendrent une réelle insécurité juridique pour les entreprises et les alternants. S'il ne semble pas opportun de supprimer le contrôle *a priori* exercé par les services de l'État en confiant l'enregistrement aux OPCA, il est indispensable de l'accélérer pour en ramener les délais au niveau de ceux applicables à l'apprentissage (un mois). Outre la dématérialisation et l'automatisation du processus (cf. supra), un contrôle ciblé pourrait être mis en œuvre par les services de l'État en distinguant les contrats « récurrents » (même entreprise, même durée et même formation) des « nouveaux » contrats.

2. Généraliser la subrogation pour faciliter la gestion des contrats de professionnalisation.

La subrogation, en permettant à l'OPCA de payer directement l'organisme de formation qui accueille l'alternant en contrat de professionnalisation, soulage l'entreprise d'une part notable des charges de gestion, notamment au démarrage du contrat. Elle positionne également l'OPCA comme intermédiaire et garant de la qualité et de la personnalisation de la formation. Pour toutes ces raisons, la subrogation gagnerait donc à être généralisée à l'ensemble des branches.

3. Automatiser la déclaration de l'apprenti à l'Urssaf et à la CPAM.

À l'heure actuelle, l'employeur doit effectuer une déclaration unique d'embauche (DUE) auprès de l'Urssaf, huit jours avant l'arrivée de l'apprenti. Celui-ci doit, en parallèle, déclarer sa nouvelle situation professionnelle à la CPAM à laquelle il est affilié. Cette double déclaration pourrait être

simplifiée et dématérialisée grâce à une transmission automatique des informations, une fois le contrat d'apprentissage enregistré, via une connexion des Urssaf et des CPAM à Ari@ne comme cela est déjà le cas dans certaines régions et dans certains réseaux consulaires.

4. Anticiper la visite médicale d'aptitude des apprentis.

Outre qu'elle est une obligation légale, la visite médicale d'aptitude constitue un moment important pour faire passer des messages de prévention, notamment vis-à-vis des accidents du travail et des maladies professionnelles. La saisonnalité de l'alternance engendre cependant un engorgement des services de la médecine du travail et, dans certains cas, l'impossibilité pour l'apprenti de commencer à travailler, faute de fiche médicale d'aptitude³². Le système pourrait être fluidifié en étalant dans le temps les visites, c'est-à-dire sans attendre la conclusion formelle du contrat. Pour les métiers dont l'exercice impose des contraintes particulières (métiers manuels notamment), un avis médical pourrait être donné dès l'orientation.

Conditions de réussite et calendrier

- Définir les critères du contrôle ciblé des contrats de professionnalisation.
- Susciter des négociations de branches pour celles qui ne pratiquent pas la subrogation.
- Assurer la connexion des Urssaf et des CPAM à Ari@ne.
- Demander à la direction générale du travail de définir, en lien avec les partenaires sociaux et les représentants de la médecine du travail, les conditions (notamment le délai maximum avant la conclusion formelle du contrat) dans lesquelles il peut être procédé à la visite médicale d'aptitude de façon anticipée ; étudier comment cette visite médicale pourrait être prise en charge par l'État au titre des actions de santé publique.
- Mise en œuvre à court terme.

(32) Cette fiche médicale doit en effet être transmise dans les quinze jours suivant l'enregistrement du contrat voire transmise à l'organisme consulaire avec le contrat pour certaines catégories de contrats (mineurs et apprentis exposés à des risques particuliers).

3^e groupe de travail

Ateliers de l'apprentissage et de l'alternance

<p>Vendredi 15 janvier 2010 Obligations et engagements en matière d'alternance</p> <p>Vendredi 22 janvier 2010 Formation et accompagnement des alternants</p> <p>Vendredi 29 janvier 2010 Incitations financières et coût de l'alternance</p> <p>Vendredi 5 février 2010 Procédures et démarches administratives</p> <p>Vendredi 12 février 2010 Synthèse</p>	<p>OBJET</p> <p>Entreprises</p>
---	---------------------------------

Participants 3^e groupe

Sandrine Auriol	AGEFIPH
Rabah Kaabèche	CSOFA
Pierre Seghers	
Emmanuelle Barsky	DGEFP
Guillaume Boulanger	
Julien Chauvel	
Alain Davidenko	
Alain Cazeuneuve	Pôle emploi
Fabien Geledan	DGME
Claire Botella	
François Charlier	Région Champagne-Ardenne
Nicolas Durand	IGAS, rapporteur
Jean-Michel Hotyat	Enseignement supérieur
Claire Khecha	OPCALIA
Brigitte Le Boniec	ACFCI
Rachid Hafini	
Jérôme Migne	DRTEFP Alsace
Marie-Véronique Patte-Samama	Éducation nationale
Stéphanie Roucou	
Jean-Michel Dupont	
Philippe Perfetti	APCM
Joël Ruiz	AGEFOS – PME
Valérie Sort	
Marie-Christine Soroko	Fédération de la formation professionnelle (FFP)
Gilles Vermot-Desroches	Schneider Electric, président
Frédéric Boulenger	
Benôit Dacharry	
Franck Vidal	Advancia
Jean-Christophe Leneutre	Adecco
Francis Petel	Au fil de l'eau (CGPME)
Florence Buisson	UIMM
Damien Delevallée	