

**ASSEMBLEE PLENIERE DU 4 NOVEMBRE 2008**

**L'APPRENTISSAGE :  
UNE VOIE DE FORMATION CONTRIBUANT AU DEVELOPPEMENT HUMAIN**

*Septembre 2008 (préparée par la commission « Développement humain »)*

*Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés*

## SOMMAIRE

<b><u>Introduction</u></b>	3
Historique de l'apprentissage	3
Caractéristiques principales	5
Systeme de financement	6
<b><u>I - Etat des lieux de l'apprentissage à la Réunion</u></b>	8
Les acteurs	8
Les orientations régionales	9
Les principaux indicateurs	10
Les freins	12
Les atouts	14
<b><u>II - Pistes de réflexion</u></b>	16
Généraliser la G.P.E.C.	16
Valoriser et promouvoir l'apprentissage	17
Améliorer l'orientation	17
Valoriser le rôle de l'entreprise et le tutorat	18
Accompagner	18
Améliorer les conditions de l'apprenti	18
Accroître la mobilité	19
Pratiquer l'évaluation et le suivi	19
<b><u>Conclusion</u></b>	20

## INTRODUCTION

Pour la commission « Développement humain » du C.E.S.R., l'apprentissage constitue une voie de formation pertinente. Au même titre que les autres voies, il se révèle une réponse adaptée pour la qualification des jeunes par la reconnaissance des diplômes et des métiers. Cette filière qui permet de répondre de manière très opérationnelle aux besoins de nombreuses professions doit par ailleurs permettre d'atteindre l'excellence. Pour ces raisons, dans le contexte local marqué à la fois par la jeunesse de sa population et le fort taux de chômage qui touche les 16-25 ans (près du double de celui de la population active avec 48, 7 %), l'apprentissage représente un enjeu non négligeable à la Réunion.

Il a ainsi paru nécessaire à la commission du C.E.S.R. de vérifier si tous les moyens étaient mis en œuvre pour son développement et quels étaient les points méritant des efforts particuliers.

### **Bref historique**

L'apprentissage est apparu au Moyen-âge avec les corporations et le compagnonnage.

Les origines

Pendant plusieurs siècles, les voies d'accès aux métiers sont restreintes. La Révolution balaie ce système protectionniste. En 1791, les corporations sont interdites par le décret d'Allarde et la loi Le Chapelier. Les règles qui protègent les apprentis disparaissent.

Au 19<sup>ème</sup> siècle, en 1851, apparaît l'obligation de formation pour les apprentis. En 1919, la loi Astier pose le principe de l'accès de tous les jeunes à un enseignement professionnel. Cette loi confie aux communes le soin d'instaurer des cours obligatoires pendant le temps de travail pour les jeunes travailleurs et apprentis de moins de dix-huit ans mais elle ne prévoit aucun financement.

1919 -1958  
L'enseignement  
professionnel se  
différencie

En 1925, avec la création des Chambres de métiers et l'institution de la taxe d'apprentissage, l'apprentissage connaît sa première véritable impulsion. Les Chambres contribuent à l'élaboration de la loi Walter-Paulin de 1937 qui définit leur rôle en matière d'apprentissage et instaure une obligation de qualification pour les maîtres d'apprentissage.

1960 – 1980  
L'apprentissage  
prend son envol

Les premiers Centres de Formation d'Apprentis (CFA) apparaissent en 1960. Mais, l'évolution rapide des modes de vie et des techniques ainsi qu'une lente érosion des effectifs imposent d'aller plus loin.

La loi du 16 juillet 1971 fait de l'apprentissage une voie de l'enseignement technologique ayant pour objectif la qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme (le plus souvent le CAP). Le contrat d'apprentissage naît et devient un contrat de travail conclu entre une entreprise et l'apprenti, et une partie de la formation est assurée dans un CFA.

1980 – 1999  
Valorisation de  
l'enseignement  
professionnel

Le 10 mars 1972, une circulaire crée les classes pré-professionnelles de niveau (CPPN) et des classes préparatoires à l'apprentissage (CPA). Les CPPN doivent remplacer les anciennes 4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> pratiques des CES<sup>1</sup>, CEG<sup>2</sup> ou CET<sup>3</sup>. Les CPA accueillent des élèves ayant au moins 15 ans et se préparant à entrer en apprentissage et sont implantées dans les CES, CET et C.F.A.

La loi du 23 juillet 1987 (loi Seguin) assouplit certaines contraintes (comme les limites d'âge) et ouvre l'apprentissage à tous les niveaux de formation. Elle constitue une étape fondamentale du développement de l'apprentissage.

Les CPPN et CPA disparaissent en 1991.

Les lois du 17 juillet 1992 et du 20 décembre 1993 visent à favoriser l'accès à l'apprentissage (meilleure situation des apprentis, plus d'information et d'orientation, ouverture de sections d'apprentissage dans des établissements scolaires professionnels).

La loi du 6 mai 1996 sur le financement de l'apprentissage vise un nouveau développement qualitatif et quantitatif de ce mode de formation. En même temps, l'apprentissage se transforme. S'ouvrant aux nouvelles technologies et à de nouvelles pratiques pédagogiques, il se développe au delà du niveau V, pour constituer une véritable filière de formation qualifiante.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 organise la collecte de la taxe d'apprentissage au niveau régional.

Les années 2000  
Réforme  
et décentralisation

Celle du 27 février 2002, relative à la démocratie de proximité, transfère aux Conseils régionaux le versement de l'indemnité compensatrice (aide à l'embauche, soutien à l'effort de formation).

La loi de novembre 2003 modifie le code de l'Éducation et confirme la compétence des Régions en matière de définition et de mise en œuvre des politiques d'apprentissage et de formation professionnelle.

Le 25 février 2004, Renaud Dutreuil, Secrétaire d'État aux PME, au Commerce et à l'Artisanat, présente son plan de réforme de l'apprentissage en Conseil des ministres dont les 4 principaux axes sont les suivants :

- améliorer l'image de l'apprentissage et de l'orientation des jeunes,
- adapter le dispositif aux apprentis pour le rendre plus attractif,
- faciliter l'accueil de jeunes en apprentissage pour l'entreprise,

---

<sup>1</sup> CES : Collège d'Enseignement Secondaire.

<sup>2</sup> CEG : Collège d'Enseignement Général.

<sup>3</sup> CET : Collège d'Enseignement Technique.

- renforcer le pilotage et le financement de l'apprentissage.

Le 2 juillet 2004, un arrêté introduit, dans le cadre de la réforme de la classe de 3ème, une option « découverte professionnelle » de 3 heures hebdomadaires et une option de 6 heures par semaine destinée, dans certains établissements, à des élèves particulièrement en difficultés.

### **Caractéristiques principales de l'apprentissage**

Le terme apprentissage regroupe un ensemble de filières de formation professionnelle initiale en alternance sous statut salarié, s'adressant à des jeunes de 16 à 25 ans. Il permet, dans le cadre d'un contrat de travail écrit à durée déterminée de type particulier, d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Sa finalité est l'acquisition d'une qualification sanctionnée par tout diplôme ou titre à finalité professionnelle, homologué par l'Education nationale. D'autres ministères (ceux de l'Agriculture, de la Jeunesse et des Sports...) délivrent également certains diplômes.

Depuis la loi de 1987, on peut préparer en apprentissage des diplômes supérieurs alors que ce mode de formation était jusqu'alors réservé aux niveaux V et IV.

Au plan national<sup>4</sup>, ces niveaux regroupent cependant la majorité des apprentis. Les effectifs, en 2005/2006 se répartissent comme suit :

- niveau V : 59 %
- niveau IV : 22 %
- niveau III : 11 %
- niveau II et I : 7 %

On constate toutefois un déplacement progressif des effectifs vers les niveaux supérieurs. En 2005, 13 % des apprentis préparaient au minimum un Bac + 2, alors qu'il n'était que 12,3 % deux ans avant.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier dans la mesure où il comporte, en alternance, des temps de présence dans l'entreprise et des temps de présence dans un centre de formation d'apprentis (CFA). Il peut durer entre un et trois ans. L'apprenti reçoit une rémunération sur la base des salaires minimums légaux dépendant de l'âge et de l'année de formation dans le contrat. En entreprise, l'apprenti est formé par un maître d'apprentissage qui peut être un salarié ou le chef d'entreprise lui-même, dès lors qu'il remplit un certain nombre de conditions de qualification et d'expérience.

En 2007, la France comptait environ 378 000 apprentis auxquels s'ajoutaient 9 000 élèves en classes de préapprentissage. Actuellement, ce sont essentiellement les petites et moyennes entreprises qui emploient et forment les apprentis. Les perspectives de développement sont néanmoins particulièrement importantes dans les grands groupes. Sur l'ensemble des entreprises accueillant des apprentis :

---

<sup>4</sup> Toutes les données figurant dans cette sous-partie sont relatives au plan national.

- 39,6 % ont moins de 5 salariés
- 61,8 % ont moins de 10 salariés
- 82,2 % ont moins de 50 salariés

Par contre, l'apprentissage s'est développé dans de nombreux secteurs et métiers :

- Agriculture : 2,3 %
- Industrie : 20,8 % (dont artisanat alimentaire 9,9%)
- Construction : 22,8 %
- Tertiaire : 54,1 % (dont commerce : 26,7%)

### **Le système de financement**

Le financement du dispositif - soit environ 3 milliards d'euros - est assuré par trois acteurs principaux que sont l'Etat, les Régions et les entreprises à travers la taxe d'apprentissage. Le produit global de cette dernière s'élève à environ 1,5 milliard d'euros. Elle est divisée en deux parties :

- le quota (40%), réservé au financement des CFA et des sections d'apprentissage;
- le barème (60%), qui peut servir à financer l'ensemble des établissements autorisés à percevoir la taxe d'apprentissage au titre des formations professionnelles et technologiques dispensées.

### **Les recettes**

Le système s'appuie sur 2 sources de financement identifiées :

- *L'une d'origine privée*, à travers les versements de la taxe d'apprentissage par les entreprises assujetties. Ces fonds transitent par le FNDMA (Fonds National de Développement de l'Apprentissage) et sont reversés par l'Etat aux Régions en 3 fractions distinctes (dotation du fond national de péréquation de la taxe d'apprentissage (FNPTA)- contribution au développement de l'apprentissage (CDA) –dotation au titre des contrats d'objectifs et de moyens signés avec les Régions (COM).
- *L'autre, d'origine publique*, à travers les dotations globales de fonctionnement attribuées par l'Etat aux régions (DGD<sup>5</sup> et DGD primes). La Dotation Globale de Décentralisation (DGD) est cependant appelée à disparaître au profit de la CDA (Contribution au Développement de l'Apprentissage).

Pour les centres et les établissements d'enseignement à la Réunion, la taxe d'apprentissage est une ressource significative. Pour les C.F.A. de la C.C.I.R., elle représente 50 % des recettes ; pour les C.F.A. de la C.M.A., elle représente 10 % et elle représente 2 % des recettes des C.F.A. agricoles.

Jusqu'en 2002, aucune règle ne définissait le champ de la collecte ni celui de la répartition de la taxe. Le système se caractérisait par son inefficacité, son manque de transparence, ainsi que par de nombreux dysfonctionnements.

La loi de modernisation sociale de 2002 a réformé le système de collecte à 2 niveaux :

---

<sup>5</sup> DGD : Dotation Globale de Décentralisation.

- Clarification du système en instituant une collecte régionale  
Les versements des entreprises sont faits exclusivement via les OCTA<sup>6</sup> pendant la période de collecte (mars) et en cas de retard, au Trésor Public. Seuls 2 OCTA sont habilités à la Réunion : la C.C.I.R. et la C.M.A.
- Transparence des coûts et financement plus équitable des C.F.A.  
La régionalisation et la meilleure concertation entre les financeurs devraient concourir à réduire les inégalités entre les C.F.A. qui devront afficher leurs coûts.

Cette réforme a entraîné de nouvelles obligations pour les Régions :

- Obligation de notifier au Préfet, chaque année, le coût de la place par apprenti et par formation dispensée, ce montant étant utilisé pour fixer le montant plafond de ressources en taxe par C.F.A.
- Obligation de justifier de l'utilisation des fonds par l'instauration d'une nouvelle annexe au compte administratif.

### ***Les dépenses***

Les Régions financent pour les C.F.A. :

- une subvention d'équilibre au titre du fonctionnement de la structure,
- des subventions d'équipement,
- des travaux de maintenance et de restructuration des centres,
- des actions d'accompagnement du dispositif (formation de formateurs, promotion ...),
- des primes forfaitaires aux employeurs d'apprentis (indemnités à l'embauche et indemnité pour le soutien à l'effort de formation),
- Des primes aux apprentis.

Les CFA sont financés avant tout par la taxe, complétée par des subventions régionales. Toutefois, le principe de libre affectation de la taxe par les entreprises qui la payent conduit à de fortes disparités de financement par la taxe entre CFA. De ce fait, dans certains réseaux, notamment celui des Chambres de métiers, les financements régionaux sont majoritaires.

Les Régions interviennent aussi en allouant aux entreprises une indemnité compensatrice prévue par la loi pour l'accueil d'apprentis. En outre, elles mettent en place des aides matérielles spécifiques pour les apprentis (logement, transport...) et apportent leur soutien à l'équipement des CFA. Au total, leur contribution au financement de l'apprentissage les place au premier rang des financeurs du dispositif.

L'Etat pour sa part, prend en charge le financement des exonérations de charges dont fait l'objet le salaire des apprentis.

---

<sup>6</sup> OCTA : Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage.

## I – ETAT DES LIEUX DE L'APPRENTISSAGE A LA REUNION

### Les acteurs

La formation par l'apprentissage fait intervenir plusieurs acteurs :

- L'entreprise qui contracte avec l'apprenti,
- Le Centre de Formation des Apprentis (CFA) qui dispense la formation en alternance,
- L'organisme gestionnaire (interface) (Chambres consulaires et EPLA<sup>7</sup>),
- L'Etat par le biais de :
  - la Direction du travail qui a en charge le volet droit du travail (salaires, durée, risques, litiges, contrôle...),
  - du Rectorat et de la DAF, qui gèrent le contrôle de la mise en œuvre de la formation (habilitation des formateurs et personnels d'encadrement- progression des enseignements- validation des examens, avis sur l'agrément des formations),
- La Région qui est compétente pour l'agrément des nouveaux C.F.A. et des formations en apprentissage, pour le financement des équipements des centres, des travaux sur le bâtiment et des dépenses de fonctionnement ainsi que pour les primes aux employeurs et apprentis.

### Photographie de l'apprentissage à la Réunion

La Réunion compte 4 organismes gestionnaires pour 13 sites de formation.

L'axe majeur développé ces dernières années a été la constitution de pôles de compétences sur les différents sites de formation. Ceci permet à la fois une plus grande lisibilité de la carte des formations et une économie d'échelle au niveau des équipements et du fonctionnement.

Gestionnaire	Dénomination	Sites	Formation dispensée
<b>C.C.I.R.</b>	CENTHOR	St-Gilles les Hauts St-Denis	Tourisme-hôtellerie
	CFA Commerces et Services	St-Benoît	Vente
		Ste-Clotilde St-Pierre	Tertiaire/ Commerce Services
		Le Port	Travaux Publics et Tertiaire
<b>C.M.A.</b>		Ste-Clotilde	Automobile, Métallerie, Hygiène, métiers de bouche
		St-André	Bâtiment, Métallerie, Climatique
		Le Port	Electricité, Electronique et Climatique
		St-Pierre	Coiffure, Ethétique Bâtiment, Menuiserie
		St-Gilles-les-Hauts	Métiers d'art, Orfèvrerie Prothèse dentaire

<sup>7</sup> EPLA : Etablissement Public Local d'Enseignement Agricole.

<b>2 C.F.A. AGRICOLE (EPLEA)<sup>8</sup> St-Joseph Et St-Paul</b>	CFAA (Centres de Formation d'Apprentis Agricoles)	St-Joseph	CAP et BEP agricoles et Brevet Professionnel Responsables d'Exploitation Agricole (futurs chefs d'exploitation)
		St-Paul Et annexe à St- André	Niveau V en floriculture, maraîchage, soigneurs d'équidés, et Bac Pro horticulture.

### **Les orientations régionales**

Les objectifs définis dans le schéma prévisionnel apprentissage du Plan Régional de Développement des Formations (P.R.D.F.), adopté en 2005 par le Conseil régional visent à :

1. mettre en complémentarité les 3 voies de qualification professionnelles, par bassin d'emploi,
2. améliorer l'image de l'apprentissage et susciter des offres d'emploi dans les secteurs peu représentés,
3. permettre d'atteindre un niveau élevé de qualification par l'apprentissage,
4. structurer les étapes du cursus de qualification et d'insertion (orientation- formation- emploi),
5. renforcer la professionnalisation des équipes pédagogiques et de l'encadrement des C.F.A.,
6. mieux connaître les besoins de compétence des professionnels afin d'adapter les capacités d'accueil des centres,
7. élargir l'offre de qualification des apprentis réunionnais en développant la mobilité sur la base d'une structuration de partenariats au plan national (branches professionnelles – Région).

Dans le même temps, le Conseil régional signait le 9 décembre 2005 avec l'Etat un Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) comportant les 7 axes suivants :

- adapter l'offre de formation,
- améliorer la qualité des formations et des conditions matérielles des apprentis,
- développer la préparation à l'accès de l'apprentissage,
- déployer des initiatives innovantes,
- étendre l'apprentissage en faveur des publics en voie d'exclusion,
- développer les atouts offerts par la mobilité,
- valoriser l'image de l'apprentissage.

Ainsi, tant dans le Plan Régional de Développement des Formations (P.R.D.F.) que dans le COM il semble que l'apprentissage soit véritablement pris en compte et fasse même l'objet d'une attention particulière.

---

<sup>8</sup> Etablissement Public Local d'Enseignement Agricole. Les CFAA font partie des Etablissements Publics Locaux d'Enseignement Agricole (EPLEA) qui facturent aux CFA une quote-part des dépenses mutualisées avec les autres entités (CFPPA-lycée).

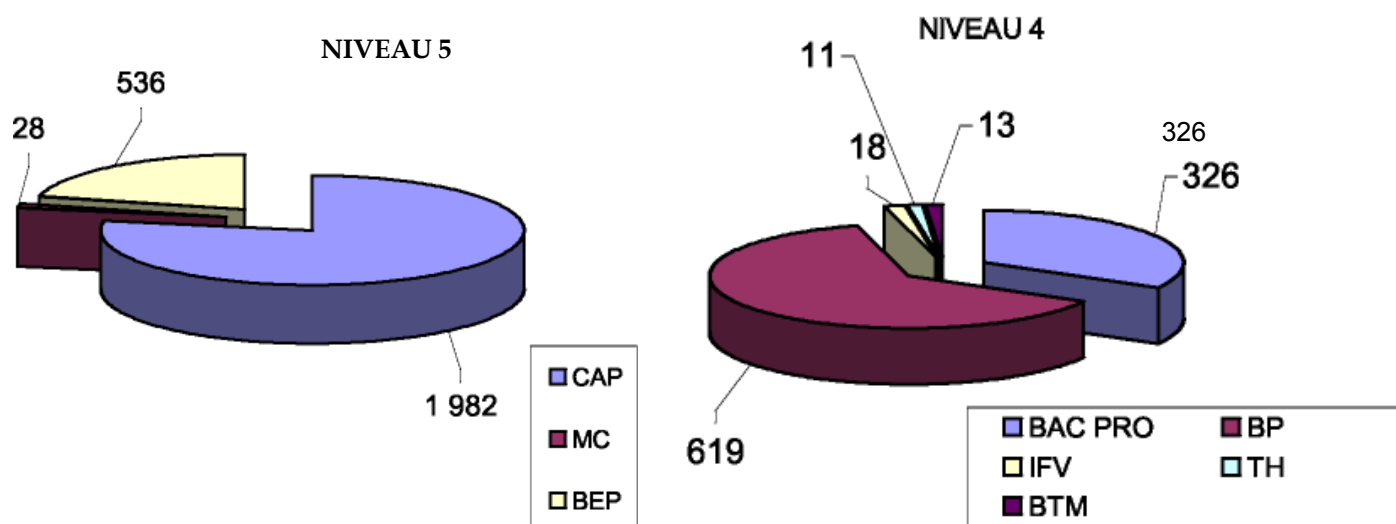
## Les principaux indicateurs (Réunion)

### **1 - Répartition du nombre d'apprentis Chambre de Métiers et de l'Artisanat et Chambre de Commerce et d'Industrie par niveau et par diplômes**

NIVEAUX	C.M.A.	C.C.I.	TOTAL	% par niveau	% par diplômes et par	Evolution par niveau	
						en VA	en %
Niveau 5 CAP M C B E P	1645 28 286	337 250	1982 28 536		77,85 1,10 21,05		
<b>TOTAL NIVEAU 5</b>	<b>1 959</b>	<b>587</b>	<b>2 546</b>	<b>66,77</b>	<b>100,00</b>	<b>91</b>	<b>2,6</b>
Niveau 4 BAC PRO B P IFV TH BTM	107 548	219 71	326 619		33,03 62,72		
<b>TOTAL NIVEAU 4</b>	<b>679</b>	<b>308</b>	<b>987</b>	<b>25,89</b>	<b>100,00</b>	<b>79</b>	<b>8,7</b>
Niveau 3 BTS BSC DPECF	11	160 54 36	171 54 36		65,52 20,69 13,79		
<b>TOTAL NIVEAU</b>	<b>11</b>	<b>250</b>	<b>261</b>	<b>6,85</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>27,94</b>
Niveau 2 Maîtrise		19					
<b>TOTAL NIVEAU</b>		<b>19</b>	<b>19</b>	<b>0,50</b>	<b>100</b>	<b>8</b>	<b>72,72</b>
EFFECTIFS	2 649	1 164	3 813	100		235	6,57
TOTAUX							

Source : Rapport annuel du service académique de l'inspection de l'apprentissage 2005-

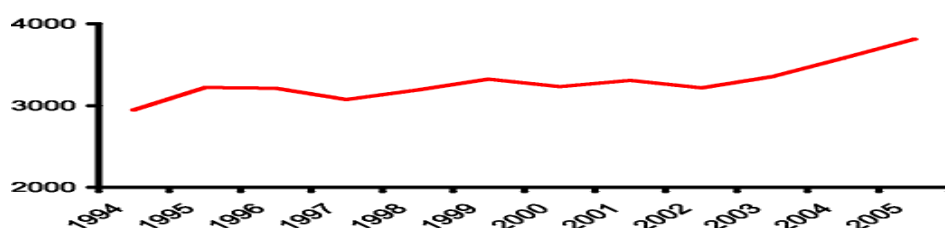
CAP : Certificat d'aptitude professionnelle - M.C. : Mention Complémentaire- BEP : Brevet d'Etudes Professionnelles- Bac Pro : Baccalauréat Professionnel- BP : Brevet Professionnel- IFV et TH : Cycle supérieur de formation pour les forces de vente BTM : Brevet Technique des Métiers- BTS : Brevet de Technicien Supérieur- BSC : Brevet



## 2 - Evolution du nombre d'apprentis à La Réunion

En 2005, le nombre d'apprentis continue de progresser pour tous les niveaux de formation (alors qu'en Métropole au niveau V la baisse des effectifs se poursuit). Le tableau ci-dessous montre que la part relative par niveau se modifie, on observe une baisse du niveau V et une progression des niveaux IV et III.

Années	Effectifs	% d'évolution				
1993	2416	12,16				
1994	2947	21,97				
1995	3223	9,36				
1996	3212	-0,34	Niveau 5	Niveau 4	Niveau 3	Niveau 2
1997	3073	-4,33	77,15	18,91	3,94	
1998	3190	3,8	74,07	21,2	4,73	
1999	3324	4,2	74,97	20,58	4,45	
2000	3233	-2,74	73,24	21,93	4,83	
2001	3306	2,25	73,44	22,02	4,54	
2002	3218	-2,66	73,24	22,56	4,20	
2003	3355	4,26	70,97	24,5	4,53	
2004	3578	6,65	68,61	25,38	5,7	0,31
2005	3813	6,57	66,77	25,88	6,85	0,50



En 2005, la progression du nombre d'apprentis par rapport à 2004 se poursuit au même rythme que l'année précédente (+ 6,5 %). On notera une progression en pourcentage plus rapide pour la Chambre de Commerce et d'Industrie de la Réunion (C.C.I.R.) de 8,88 % (+ 95 apprentis) qu'à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat (C.M.A.) de 5,58 % (+ 140 apprentis).

Les formations de niveau V restent celles qui attirent le plus grand nombre d'apprentis (66,77%). Toutefois, la baisse régulière en valeur relative observée depuis 2002 se poursuit avec un pourcentage de baisse de 2% par an. On enregistre néanmoins toujours un décalage par rapport à la métropole où le niveau V représente 59 %.

### 3 – Taux de rupture des contrats d'apprentissage à La Réunion

Années	Global C.M.A.+C.C.I.R <sup>9</sup>
1998	25,90
1999	24,90
2000	25,40
2001	15,40
2002	18,87
2003	14,72
2004	16,40
2005	15,34

Source CMACC I.R.

Le taux de rupture net global des contrats enregistré en 2005 est globalement en baisse d'un point et se situe aux alentours de 15 % pour les deux chambres consulaires :

- Pour la Chambre de métiers et de l'artisanat on notera une légère hausse par rapport à 2004 en raison des taux de rupture encore élevés pour les CFA de Saint-André et de Saint-Gilles les Hauts (20%) et, dans une moindre mesure, celui de Saint-Pierre.
- Pour la Chambre de commerce et de l'industrie, le Centhor voit son taux de rupture en net recul et les autres CFA ont un taux de rupture inférieur à 15 %.

### 4 – Le tissu économique local

La Réunion compte en majorité des T.P.E. (Très Petites Entreprises). Selon les derniers chiffres de l'INSEE (Répertoire SIRENE 2007), sur un total de 33 861 établissements 64 % ont 0 salarié, 29,6 % de 1 à 9, 5,6 % entre 10 et 499, 0 de 500 salariés et plus. Les entreprises réunionnaises se répartissent comme suit par secteurs d'activité. Leurs effectifs en pourcentage figurent également dans le tableau ci-dessous.

Secteurs d'activité	Taux d'entreprises par secteurs Au 31/12/05	Taux d'emploi par secteur Au 31/12/2005
Industrie	09,5 %	14 %
Commerce	30,00 %	26 %
Construction	13,50 %	14 %
Transports	05,00 %	7 %
Services	42,00 %	39 %

Source INSEE-REUNION –extraits du TER 2007-2008

<sup>9</sup> Ce taux ne tient pas compte des ruptures intervenues pendant la période d'essai de 2 mois.

## **Les freins de l'apprentissage**

### ***Les clichés :***

Les idées reçues sur l'apprentissage persistent au niveau national mais particulièrement à la Réunion. Il est fréquent d'entendre dire :

- L'apprentissage est réservé aux professions manuelles,
- L'apprentissage néglige la formation théorique,
- L'apprenti est systématiquement sous-payé, voire exploité,
- L'apprenti ne remplit que des tâches subalternes et ingrates.

Plus grave, dans l'inconscient collectif, l'apprentissage constitue une bouée de sauvetage pour les « mauvais élèves » en grande difficulté scolaire et les jeunes en situation d'échec.

### ***La capacité d'accueil***

Le manque de places en internat et en C.F.A. constitue un véritable obstacle. Les structures actuelles ne peuvent faire face à la demande. Les effectifs sont en augmentation et les sections d'apprentissage sont vite pleines. De plus, certaines spécialités n'existent pas.

Par ailleurs dans certains secteurs, le tissu économique local limite la capacité d'accueil des apprentis et des terrains de stage.

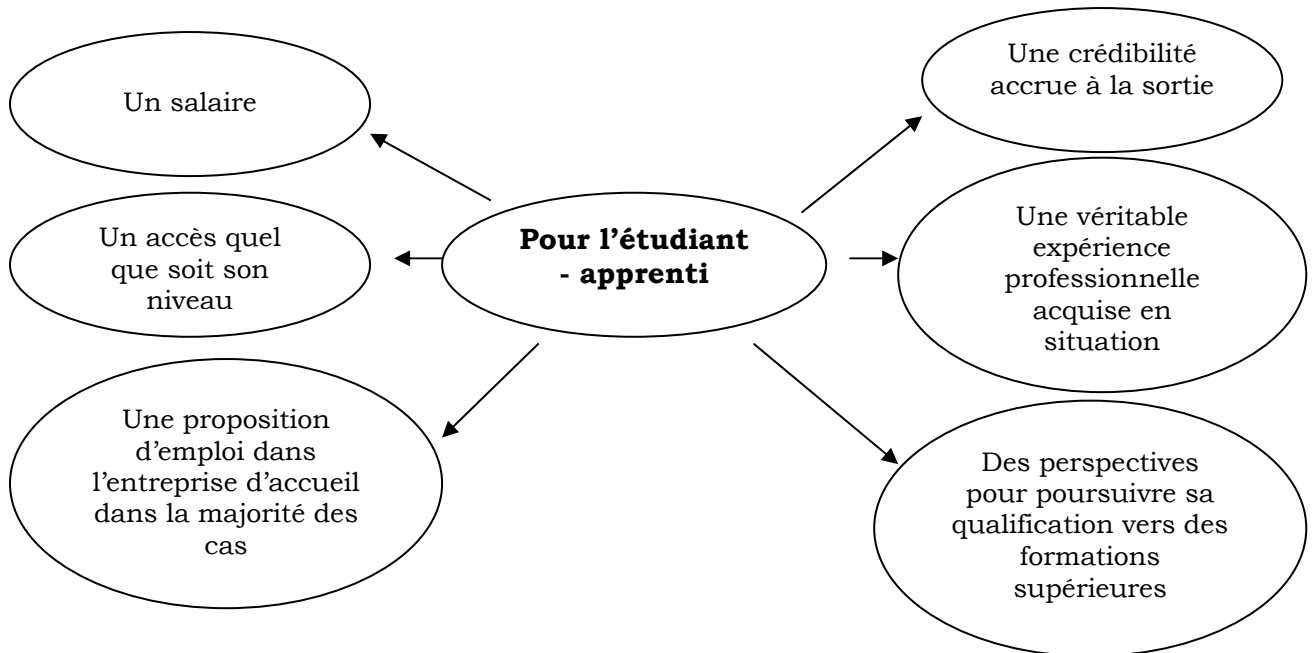
### ***La nature du contrat***

Pour les chefs d'entreprise, le contrat d'apprentissage peut poser problème et peut les faire hésiter : contrat à durée déterminée allant de 6 mois à 3 ans, et le plus souvent conclu pour 2 ans, il peut s'avérer, dans certains cas, contraignant et inadapté pour les deux parties. Malgré une période d'essai de 2 mois, si le maître d'apprentissage ne convient pas ou lorsque l'apprenti ne donne pas satisfaction, la procédure habituelle applicable à tout salarié doit être engagée. Ceci n'est satisfaisant pour personne.

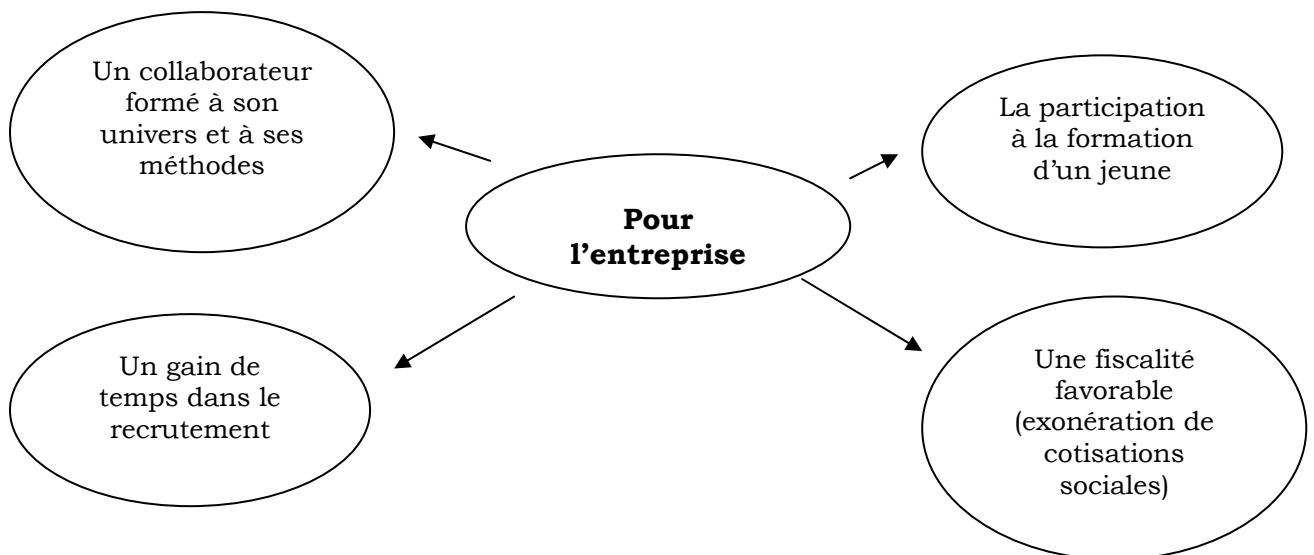
### ***Le manque d'information***

Le manque d'information se fait ressentir à plusieurs niveaux. Il existe tant au plan des métiers qu'au plan des diplômes auxquels il est possible d'avoir accès. Certes, une certaine publicité est réalisée par les médias durant la période de collecte de la taxe d'apprentissage où est déclenchée une véritable campagne de communication. Mais est-ce suffisant ?

## Les atouts de l'apprentissage



Comparé aux autres formations, l'apprentissage permet de percevoir une rémunération tout en acquérant une expérience professionnelle et offre des perspectives d'emploi solides, le plus souvent dans l'entreprise d'accueil même de l'apprenti. Pour l'entreprise, l'exonération de charges pour l'embauche d'un apprenti et un collaborateur adapté à son univers et à ses méthodes représentent des avantages indéniables.



### ***L'apprentissage est une formule qui marche***

La force de l'apprentissage réside dans le concept de l'alternance (entre l'entreprise et le centre de formation) et dans le double statut (salarié et étudiant) de l'apprenti.

De par l'expérience professionnelle acquise durant cette formation, l'employabilité des personnels est facilitée. Selon l'enquête I.P.A.<sup>10</sup> de 2006 du Rectorat, 41% des apprentis se déclarant en emploi six mois après avoir quitté le C.F.A. ont signé un contrat avec leur ancien maître d'apprentissage.

Selon cette même enquête, il est possible d'affirmer que 6 mois après la sortie du système de formation, les apprentis sont plus souvent en emploi que les lycéens : l'écart en faveur des apprentis est de +24 points pour les titulaires d'un BEP / CAP et de +21 points pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel.

Inégale suivant les secteurs, l'insertion des apprentis est notable dans les activités liées à l'hôtellerie, la restauration, le bâtiment (second œuvre et gros œuvre), l'immobilier, le commerce et la réparation automobile. Ces 5 branches regroupent 65 % des emplois occupés par les apprentis.

Malgré tout, à niveau de formation égal, le taux d'emploi des apprentis à la Réunion est toujours bien en deçà de la moyenne nationale. De 66 % au niveau national, il est de 37 % à la Réunion (soit un taux d'emploi inférieur de 29 points).

En résumé, la particularité de l'apprentissage, formation initiale sous statut salarié est de coupler de manière alternée la formation théorique et technologique en centre avec la formation pratique en entreprise apportant au final aux apprentis de tous les niveaux, la reconnaissance d'une qualification par l'obtention d'un diplôme et la véritable connaissance d'un métier.

---

<sup>10</sup> I.P.A. : Enquête annuelle menée par le Rectorat de la Réunion sur l'insertion des apprentis 6 mois après leur sortie de C.F.A.

## II – PISTES DE REFLEXION

### **L'impératif d'une généralisation de la G.P.E.C. (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)**<sup>11</sup>

Comme pour la formation de manière générale, les lignes qui suivent, extraites d'un rapport publié par le C.E.S.R. en 2004, sont bien évidemment valables pour l'apprentissage :

« L'évolution démographique entre 2000 et 2010 en Métropole entraîne des transformations dans la structure de la population active.

« Sur cette période environ 650 000 personnes devraient partir à la retraite en moyenne chaque année, au niveau national. A la Réunion, l'on sait que le même choc démographique se produira aux alentours de 2025.

« Par ailleurs, les innovations et l'environnement des entreprises induisent de nouveaux besoins en compétences. En effet, de nouveaux métiers émergent et de nouvelles compétences devront être mises en œuvre.

« L'arrivée sur le marché du travail des jeunes permettra-t-elle de répondre aux besoins des entreprises ? Comment rapprocher les politiques de formation professionnelle des besoins ? Comment appréhender les évolutions de l'emploi et des métiers dans un contexte de mise aux normes européennes pour de nombreux secteurs et de mutations de l'environnement économique en général ? Comment éclairer les parcours professionnels possibles des individus dans la logique de flexibilité qui prévaut, anticiper les besoins en renouvellement de la main d'œuvre et aboutir à une meilleure adéquation entre offres et demandes d'emploi ?

« Il est apparu au Conseil Economique et Social Régional (C.E.S.R.) que le monde de l'entreprise n'était pas complètement en mesure, actuellement, d'adopter une démarche prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Au niveau des branches professionnelles, la démarche se révèle à la fois timide et parcellaire alors qu'elle aurait dû déjà évoluer vers une démarche prospective des métiers se situant sur le temps long, celui de la recherche de faits émergents permettant de dresser des futurs possibles en termes de compétences, d'activités et de formation » .<sup>12</sup>

De plus, il s'avère que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est perçue comme un outil au service de l'entreprise alors qu'il devrait être conçu comme un outil au service de l'ensemble des gestionnaires d'un territoire en permettant le développement des compétences d'une région et leur mise en adéquation avec le schéma de développement économique d'une région donnée.

Ainsi, la priorité réside dans l'incitation à mettre en œuvre des plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences par secteurs et branches professionnelles permettant d'appréhender les problématiques d'emploi à moyen terme telles que : pyramide des âges, adaptation et évolution des compétences, organisation du travail, maintien et développement des emplois afin de faire face aux évolutions de l'économie et de la population active.

---

<sup>11</sup> Rapport du C.E.S.R. « la G.P.E.C. : l'avenir est raison du présent » adopté par l'Assemblée plénière le 7 octobre 2004.

<sup>12</sup> Extrait du Quatre Pages n° 1 - 12 mars 2004 « Prospective des métiers, une démarche au niveau des branches » rédigé par le groupe « Prométhée » du Commissariat Général du Plan.  
Cf. : [www.plan.gouv.fr](http://www.plan.gouv.fr).

## **Valoriser et promouvoir l'apprentissage**

Un programme de communication adapté et dépoussiéré doit être mis en place. Dans le cadre du Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) signé entre l'Etat et la Région en décembre 2005, il est prévu de concevoir un tel plan. Il faut réellement le mettre en œuvre en l'adaptant aux différents acteurs et en valorisant cette voie de formation qu'est l'apprentissage souffrant d'une mauvaise image qui plus est désuète.

Dans ce domaine, il faut sortir des sentiers battus. Même si pour les spots télévisés il est plus facile de mettre en scène les métiers manuels, il faut innover et suivre le chemin amorcé au plan national lors de la dernière campagne sur l'apprentissage. La communication audiovisuelle qui a été choisie mettait en exergue que grâce à l'apprentissage il était possible d'occuper des postes d'encadrement dans une entreprise. De plus et le fait est suffisamment nouveau pour le souligner c'est une jeune femme qui jouait le rôle de l'apprentie.

A l'instar de la Région Ile de France, il conviendrait également de mettre en place des développeurs de l'apprentissage dont le rôle serait notamment de « faire savoir » et promouvoir mais aussi coordonner et aider à l'orientation. Ces développeurs interviendraient comme interface entre les lycées, les CFA et les entreprises. Ils seraient des salariés des CFA, lesquels perçoivent des financements de la Région.

Une généralisation des concours des meilleurs apprentis pourrait être engagée. En effet, sur le plan local, il y a une tradition en coiffure et en esthétique. Ces expériences promotrices pourraient être étendues à un grand nombre de métiers, tels que la métallerie, la peinture, la taille de pierres, les produits du bois, les dérivées de la mer, le vacoa, ... Ces concours participeraient à valoriser des métiers manuels, nécessitent l'utilisation des techniques modernes et de la recherche et au final, contribueraient à la promotion de l'artisanat local.

## **Améliorer l'orientation**

L'orientation ne doit pas s'inscrire dans une logique de réparation mais bien d'anticipation. Un travail sur la présentation et la représentation des métiers et leur réalité doit être effectué dès le primaire et tout au long de la vie scolaire. Déclinées de manière adaptée à chaque niveau et tranche d'âge, les actions menées à ce titre doivent prévenir les échecs et préparer efficacement à l'insertion professionnelle.

Au collège, on constate que certains jeunes qui ont connu une scolarité "chaotique" dans le primaire accrochent très mal au côté théorique des études. Ils ne sont pourtant pas dénués de potentialités mais leur regard est "plus souvent tourné vers la fenêtre que vers le professeur" et beaucoup aspirent à plus d'activités concrètes<sup>4</sup>. Pour ceux là, il faut envisager une prise en charge individuelle par un enseignant référent dès l'entrée en 6<sup>ème</sup>. Cet enseignant référent, qui rencontre régulièrement les parents et l'élève, aide à surmonter les difficultés d'adaptation en collaboration avec les autres professionnels. Par ailleurs, il coordonne l'apport d'informations précises et intelligibles pour les élèves et leurs parents sur les métiers possibles et les filières de formation.

---

<sup>4</sup> Extrait du rapport du C.E.S.R. de Picardie du 22 novembre 2005 : « L'apprentissage en Picardie ».

Pour favoriser la connaissance de l'apprentissage et valoriser les voies de formation professionnelle, des rencontres régulières entre les structures d'information et d'orientation, les branches professionnelles et les C.F.A. doivent être organisées, un point d'information sur les métiers dans chaque collège doit être créé.

Les modules de Découverte Professionnelle de 3 heures et 6 heures (dénommés D.P. 3 et D.P. 6), qui n'existe actuellement qu'en 3<sup>ème</sup> doivent être généralisés et amplifiés, notamment pour la D.P.3 qui devrait débiter à partir de la 5<sup>ème</sup>.

Les manifestations du Conseil régional (Salons des métiers, Forums,...) doivent s'articuler avec les initiatives des collèges et des lycées. Elles doivent permettre de mieux découvrir les métiers en tension ou porteurs d'avenir.

### **Valoriser le rôle de l'entreprise et le tutorat**

Reconnaître le rôle formateur de l'entreprise accueillant des apprentis est une évidence mais son rôle d'entreprise « apprenante » doit aussi être reconnu et valorisé. Un agrément était auparavant délivré par un ensemble d'autorités (Direction du travail, Rectorat, Assemblée régionale, Centre consulaire, ...). Sorte de label estampillant la qualification et la compétence, cet agrément –par ailleurs gage de conditions d'accueil optimales pour l'apprenti – doit être rétabli , si nécessaire en tenant compte du tissu économique local.

Reconnaître et valoriser la fonction de tuteur semble tout aussi nécessaire. Il faudrait pour cela, notamment consentir une compensation financière à l'entreprise et au tuteur suffisamment incitative pour s'investir pleinement. Cette disposition devrait s'accompagner d'un renfort de la formation des maîtres d'apprentissage.

### **Accompagner et assister tout au long du parcours**

Les premiers mois du contrat d'apprentissage sont décisifs. Prévenir les difficultés pouvant entraîner une rupture de contrat ou un arrêt de la formation passe par un accompagnement de l'apprenti et de son employeur.

Il porterait notamment sur des points clés pour l'intégration du jeune dans l'entreprise (relations au sein de l'équipe de travail, contenu et organisation du poste, interactions entre situations professionnelles et personnelles, ...).

Par ailleurs, compte tenu des constats ci-dessus, il apparaîtrait nécessaire de dissocier rupture de contrat et rupture d'apprentissage en aidant, dans ce dernier cas, le jeune, maintenu en formation en C.F.A., à retrouver un autre contrat d'apprentissage.

### **Améliorer les conditions de l'apprenti**

- Prévoir un hébergement

Le regroupement des centres par pôles de compétences, les difficultés de déplacement bien réelles de l'île exigent que les apprentis puissent bénéficier de structures d'hébergement adéquates. Il convient par conséquent de prévoir des internats ou des foyers d'accueil en nombre suffisant et bien répartis sur tout le territoire (et en particulier à proximité des C.F.A.).

- Amplifier l'année préparatoire à l'apprentissage

L'entrée dans le monde du travail, la discipline, l'assiduité, la tenue, se révèlent loin d'être évidentes pour les jeunes. Au-delà des compétences, un chef d'entreprise prendra en considération le « savoir être » de leurs collaborateurs. Les actions déjà initiées afin de préparer les futurs apprentis doivent s'étendre à cet aspect également.

### **Accroître la mobilité**

Dans certains secteurs, des problèmes d'accueil en entreprises se posent dans l'île. En ce qui concerne les niveaux supérieurs (I-II) des formations par l'apprentissage, les opportunités sont à l'évidence plus larges dans l'Hexagone.

La politique de mobilité mise en place par les pouvoirs publics doit prendre en compte cette problématique. Elle doit faciliter et venir en appui au développement de l'apprentissage et répondre aux aspirations de la nouvelle génération d'apprentis.

### **Pratiquer l'évaluation et le suivi**

Comme toute politique publique, celle relative à l'apprentissage doit faire l'objet d'une évaluation annuelle et pluriannuelle, quantitative et qualitative. Bilans, statistiques et suivi sont importants tant pour le pilotage du dispositif que pour sa lisibilité et son efficacité.

## CONCLUSION

**Au-delà des ajustements et des améliorations proposés ci-dessus ne faut-il pas développer l'apprentissage pour en faire un outil essentiel de la réduction des sorties sans qualification, en s'appuyant notamment sur le P.R.D.F. ?**

Les sorties annuelles sans qualification à la Réunion s'opèrent à tous les niveaux, depuis la 3<sup>e</sup> jusqu'à la terminale. Même s'il reste majoritaire dans les niveaux V, l'apprentissage doit donc se développer comme une autre voie de la réussite jusqu'aux paliers supérieurs.

**Mais ce développement doit se faire en cohérence et non au détriment de la voie scolaire ordinaire**, car le but à atteindre -élever le niveau de formation- passe par une augmentation effective du nombre de jeunes réellement formés et qualifiés et non pas par un déplacement de jeunes d'un mode de formation à un autre. L'apprentissage doit s'inscrire de manière naturelle dans le paysage de la formation.

En outre, il faut ici souligner que tous ces efforts seraient vains si par ailleurs rien n'est fait pour agir sur l'emploi. En effet, les chiffres ainsi que l'analyse de l'insertion des jeunes à la sortie de la formation (y compris l'apprentissage) en témoignent : l'économie locale n'est pas en mesure d'absorber plus. Il serait envisageable, voire souhaitable, qu'en matière de mobilité, des conventions avec des régions métropolitaines ou européennes soient signées avec des objectifs et une prise en charge des collectivités ou de l'Etat, pour répondre en particulier à des besoins ponctuels de jeunes intéressés par les métiers d'avenir, de très haute technicité, pour lesquels la formation est limitée par rapport au tissu économique de l'île. Notre dynamisme étant reconnu, peut-être conviendrait-il de réfléchir aux niches encore inexploitées et orienter davantage les candidats à l'apprentissage vers des sections opportunes en meilleure adéquation avec les besoins.