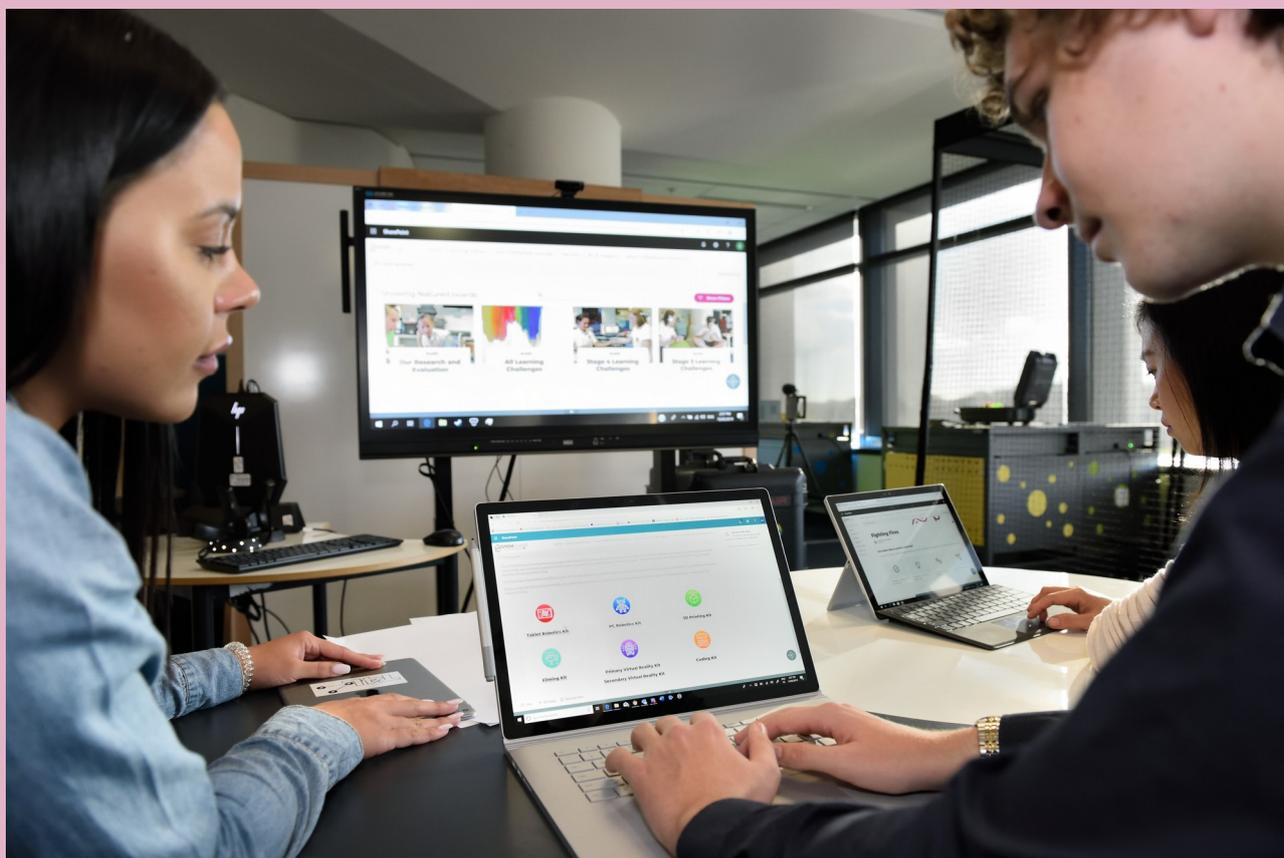


NOTE

LA RÉFORME DE L'APPRENTISSAGE DANS LE CADRE DE LA LOI « POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL DU 5 SEPTEMBRE 2018 »



Assemblée plénière du 13 décembre 2019

NOTE

LA RÉFORME DE L'APPRENTISSAGE DANS LE CADRE DE LA LOI

« POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL DU 5 SEPTEMBRE 2018 »

**élaborée par la Commission Formation, Éducation et Recherche
du Conseil Économique, Social et Environnemental Régional de La Réunion**

Présidente : Mme Maryvonne QUENTEL
Vice-président : M. Yves ZOOGONES
Vice-président : M. Frédéric MIRANVILLE

La Commission : M. Erick CHAVRIACOUTY, M. Philippe DOKI-THONON, Mme Sylviane DIJOUX, Frédérique FOUCQUE, M. Karl MAILLOT, M. Frédéric MIRANVILLE, Mme Maryvonne QUENTEL, M. Yves ZOOGONES

Chargée d'études : Mme Elodie BEAUVOIR

AVIS DES COMMISSIONS

Commissions «Aménagement Durable de l'Espace Régional» «Économie, Emploi et Innovation» «Finances et Évaluation de l'action publique» «Qualité de la vie, Culture et Solidarité» «Territoires, Europe et Coopération»

Les Commissions saluent le travail réalisé par la Commission « Formation, Éducation et Recherche » sur la réforme de l'apprentissage dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018. Elles partagent les mêmes inquiétudes et soulignent qu'il est important **d'alerter les parties prenantes sur les conséquences pour notre territoire** avant l'échéance du 1^{er} janvier 2020, date du transfert de compétences de l'apprentissage aux branches professionnelles. Elles estiment que la mise en application de cette réforme manque de visibilité pour chacun des acteurs de ce dispositif.

Les Commissions dressent le constat que les problématiques liées à l'apprentissage font l'objet de nombreux débats depuis plusieurs années. Elles notent une **coordination insuffisante entre les différents acteurs** pour mener à bien une politique efficiente de l'apprentissage en France. Dans le cadre de la loi, France Compétences, nouvelle instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage, ne dispose d'aucune déclinaison régionale. De ce fait, les Commissions insistent, elles aussi, sur la nécessité d'une instance régionale de régulation de l'offre de formation et de concertation, en lien avec les acteurs concernés, d'accompagnement et de suivi des stratégies d'apprentissage définies par les branches professionnelles. Elles soulignent que pour la mise en œuvre de cette gouvernance régionale, il est primordial que l'ensemble de ces acteurs fasse de la Commission Ad-Hoc spécifique à l'apprentissage installée au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP) un véritable outil de coordination.

Aussi, elles rappellent l'**absence de structuration des branches professionnelles** à La Réunion alors qu'elles doivent exprimer leurs besoins en compétences. Elles insistent sur l'engagement de celles-ci à s'organiser afin de pouvoir mettre en œuvre une Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) et avoir une vision structurée des besoins par secteur économique. Ainsi, **les TPE/PME réunionnaises doivent se faire accompagner** dans l'identification de leurs besoins par les experts de la formation et des ressources humaines.

Par ailleurs, malgré la perte de responsabilité induite par la loi du 5 septembre 2018, il est fondamental que le Conseil régional dans le cadre de sa compétence sur la jeunesse maintienne son **accompagnement auprès des apprentis** en matière de mobilité intra-insulaire et d'hébergement pour la sécurisation de leur parcours.

Enfin, les Commissions mettent en évidence l'utilité d'affiner la réflexion par la **sélection d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs** en lien avec les travaux du CESER¹ permettant de réaliser un suivi et une évaluation des politiques publiques en matière d'apprentissage actuelles et à venir sur le territoire.

¹ Rapport « Les Indicateurs de Transformation du Territoire : Indicat'ter » - Assemblée plénière du 15 novembre 2019.
² TPE/PME : Très Petites Entreprises/Petites et Moyennes Entreprises.

SYNTHÈSE

L'article premier de la loi du 16 juillet 1971 relative à l'apprentissage, a défini le but de la formation particulière de l'apprentissage. Elle est à la fois une voie de formation initiale par alternance, mais également un contrat de travail, ce qui en fait une voie d'accès facilitante au marché du travail. En 2017, La Réunion comptabilise 4 623 apprentis dans les 33 sites de formation du département.

Le CESER n'a cessé d'inscrire ses réflexions dans une trajectoire éducative¹ pour une insertion professionnelle et sociale des jeunes Réunionnais.es. Ces précédentes réflexions rappelaient la particularité du territoire de La Réunion : tissu économique composé de TPE/PME, taux de chômage important de jeunes, faible pourcentage de jeunes en voie d'apprentissage.

La loi du 5 septembre 2018 « *pour la Liberté de choisir son avenir professionnel* » modifie à la fois la gouvernance du système de formation et d'orientation professionnelle, l'architecture financière et l'interaction entre les acteurs.

Nouvelle architecture de l'apprentissage

À partir du 1er janvier 2020, la loi dessaisit les Conseils régionaux de la responsabilité de l'apprentissage et la confie aux branches professionnelles. Ces derniers définissent leurs besoins en compétences de leurs filières via les Opérateurs de Compétences (OPCO) remplaçant les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) et co-construiront le contenu des diplômes et certifications avec l'État. Ce changement de paradigme ne permet plus aux Conseils régionaux de constituer la carte régionale des formations de l'apprentissage. Ainsi, cette modification acte le fait qu'ils ne décident plus de l'ouverture et de la fermeture des CFA qui seront, désormais, librement fondés par les organismes de formation et les entreprises, dès lors qu'ils répondent aux conditions réglementaires.

Néanmoins, les Conseils régionaux resteront en appui en matière de dépenses de fonctionnement et d'investissement dans l'apprentissage. Autrement dit, ils percevront des enveloppes financières, attribuées par l'État, qui permettront « *d'assurer la péréquation sur leur territoire et soutenir les Centres de Formation des Apprentis (CFA) les plus fragiles* ». Les dépenses transiteront par France Compétences, nouvelle instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Cette instance reprend les précédentes activités du COPANEF², CNEFOP³, du FPSPP⁴ et de la CNCP⁵. Ses orientations stratégiques sont déterminées par une gouvernance quadripartite composée de l'État, des Régions, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatifs au niveau national et interprofessionnel, et de personnalités qualifiées.

Par ailleurs, dans le cadre de la réforme, les Conseils régionaux voient leur compétence en matière d'orientation se renforcer. Ils interviendront dans les établissements scolaires et universitaires pour informer sur les métiers et les dispositifs de formation dont l'apprentissage.

Nouveau financement de l'apprentissage

Désormais, chaque CFA sera financé selon le mécanisme de « paiement au contrat » versée par les nouveaux Opérateurs de Compétences (OPCO). Ceux-ci ont perdu la collecte des cotisations obligatoires, mais ont vu leurs missions redéfinies et enrichies afin d'apporter un appui technique aux branches professionnelles (GPEEC, accompagnement à la certification, détermination des niveaux de prise en charge et financement des contrats, qualité des formations, accompagnement des entreprises dans la définition du plan de développement des compétences).

La taxe d'apprentissage permet de faire financer par les entreprises les dépenses de l'apprentissage et des formations technologiques et professionnelles. La loi « *pour la Liberté de choisir son avenir professionnel* » a créé la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance qui inclut désormais la taxe d'apprentissage.

1 Contribution « Notre manière réunionnaise d'agir pour Faire Territoire(s) et Faire Société : informer, bâtir et transmettre » – Assemblée plénière du 19 mars 2019.

2 Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation.

3 Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orient National Professionnelles.

4 Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels.

5 Commission Nationale de la Certification Professionnelle.

SYNTHÈSE

À compter de 2020, la taxe due est calculée, au titre de l'année en cours, en pourcentage du revenu d'activité retenu par le calcul des cotisations sociales. Le taux de la taxe d'apprentissage est égal à 0,68 % de la masse salariale.

La taxe d'apprentissage est répartie en deux parties :

- 87 % de la taxe sont destinés au financement de l'apprentissage et seront reversés à France Compétences, via le recouvrement prévu par les Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF);
- 13 % sont destinés à favoriser le développement des formations initiales, technologiques et professionnelles (hors apprentissage).

Nouvelles dispositions de la loi

La loi du 5 septembre 2018 « *pour la Liberté de choisir son avenir professionnel* » se traduit par un changement radical concernant l'organisation de la formation en apprentissage.

Pour les apprentis :

- la durée du contrat peut être comprise entre 6 mois minimum (au lieu de 12) et 3 ans,
- l'augmentation de la rémunération et l'aide au permis de conduire,
- les entrées des apprentis en contrat d'apprentissage peuvent désormais se faire tout au long de l'année,
- l'âge limite pour conclure un contrat d'apprentissage est repoussé à 29 ans révolus contre 25 ans auparavant,
- la simplification des modalités de rupture du contrat,
- la publication des résultats par les CFA et les lycées professionnels,
- la création de la « troisième prépa-métiers ».

Pour les entreprises :

- la désignation d'un maître d'apprentissage,
- l'aide unique aux employeurs,
- le prolongement du temps de travail des apprentis mineurs.

Pour l'appareil de formation :

La loi permet à tous les organismes de formation, y compris en entreprise, de devenir CFA sous réserve de conformité à un référentiel qualité.

Interrogations relatives au développement de l'apprentissage

Le pilotage de l'offre de formation en apprentissage confié aux branches professionnelles suscite des inquiétudes pour celles qui sont non structurées sur le territoire.

- Les branches sont-elles en capacité de répondre aux besoins du territoire de façon homogène ?

Le financement au coût-contrat défini par les branches professionnelles et la concurrence potentielle de nouveaux CFA privés face aux CFA traditionnels et/ou les lycées professionnels présentent un risque de fragilisation de certaines formations.

- Cette voie libérale ne représente-elle pas une menace importante pour l'équilibre de l'offre de formation et la survie économique de ces structures ?

Les OPCO financeront les frais de restauration et d'hébergement à une hauteur bien moindre que les subventions régionales. De plus, les frais de transport ne sont pas codifiés dans la loi.

- Comment seront financés les frais de transport des apprentis ?

Les activités d'apprentissage propres à chaque individu passent d'une pédagogie commune à une pédagogie personnalisée.

- Quelle mobilisation des acteurs concernés pour cette nouvelle organisation pédagogique ?

- Et quelle organisation, quelle fréquence et quels acteurs pour les sessions d'évaluation ?

SYNTHÈSE

Les apprentis pourront toujours passer les diplômes de l'Éducation Nationale, mais aussi des titres professionnels inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

- **Les référentiels actuels sont-ils questionnés ?**

- **Les branches seront-elles en capacité d'en établir de nouveaux ?**

Les « prépa apprentissage » peuvent être financé dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC).

- **Sous réserve de modifications ultérieures, comment attirer et accompagner les jeunes dans le secteur de l'apprentissage en lien avec le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 (PRIC) ?**

Le Conseil régional est chargé d'organiser des actions d'information auprès des jeunes dans les établissements scolaires et universitaires sur les métiers et sur les différentes voies de formation (dont l'apprentissage).

- **Les moyens humains et financiers attribués au Conseil régional sont-ils suffisants pour construire et animer une politique d'information ?**

- **Qu'en est-il de la mise en place du Service Public Régionale de l'Orientation (SPRO) qui doit orienter les jeunes ?**

Préconisations du CESER

À partir des interrogations émises et de l'analyse des conséquences de la réforme sur le territoire, quatre orientations déclinées en 18 préconisations sont proposées pour que les parties prenantes agissent dès maintenant, dans une politique efficiente de l'apprentissage.

1) Responsabiliser les acteurs locaux en cohérence avec la politique publique nationale de l'apprentissage et en prenant en compte les spécificités de La Réunion. France Compétences, nouvelle instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage, ne dispose d'aucune déclinaison régionale. Il est proposé de constituer une Commission Ad-hoc installée au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP) chargée du suivi de la mise en œuvre, du déploiement et de la régulation de l'offre d'apprentissage en veillant à l'équilibre territorial et au maintien des compétences rares et aux formations à faibles effectifs. Cette Commission Ad-Hoc aura pour mission la préfiguration d'une stratégie pour l'Apprentissage à 6 mois. De plus, il semble pertinent de veiller à la professionnalisation des acteurs des OPCO et des branches professionnelles, pour exprimer les besoins en compétences.

2) Agir auprès des apprentis pour faciliter et soutenir les conditions de vie quotidienne dans le nouveau dispositif de l'apprentissage. De ce fait, le maintien de l'accompagnement du Conseil régional sur les volets aide au transport et à l'hébergement est primordial pour permettre à chaque jeune de sécuriser et réussir leur parcours de formation. Cet objectif incite à définir une stratégie commune entre les parties prenantes, notamment en matière d'hébergement, pour les rendre accessibles aux apprentis (foyers de jeunes travailleurs, internats,...).

3) Coopérer pour développer les partenariats entre les acteurs de l'apprentissage. Une coopération doit surgir entre les branches professionnelles et l'Éducation nationale pour s'harmoniser sur une stratégie de co-construction des référentiels de compétences menant à une certification professionnelle (diplôme, titres professionnels, certificat de qualification professionnelle) et co-définir la mise en place des modalités d'évaluation (fréquence du jury de délibération, délivrance du diplôme, contrôle en cours de formation, ...) au regard des entrées et sorties permanentes en CFA. Aussi, une coopération basée sur l'accompagnement et la pérennisation des structures de formation existantes est nécessaire pour disposer des locaux dont le Conseil régional est propriétaire.

4) Élever les compétences pour offrir aux jeunes des parcours de formation en apprentissage plus attractifs en valorisant les métiers du territoire et le dispositif de l'apprentissage à travers des outils de communication (Service Public Régional de l'Orientation, mise en place d'application, organisation de salons et forums,...). Il est aussi proposer d'innover dans les pratiques pédagogiques par les appareils de formation telles que les MOOC (formations certifiantes en ligne), les Formation En Situation de Travail (FEST), les Formations Ouvertes A Distance (FOAD) pour diversifier les modalités d'acquisition des compétences qui s'adaptent à de nouveaux profils d'apprentis.

SOMMAIRE

TABLE DES ILLUSTRATIONS	8
LISTE DES ACRONYMES	9
INTRODUCTION	10
I) LES CONSTATS DE LA SITUATION DE L'APPRENTISSAGE À LA RÉUNION	12
1. Situation locale de l'apprentissage	13
Effectifs	13
Répartition par âge	14
Répartition par niveau	14
Répartition des apprentis par genre	14
La part des apprentis agricoles	14
Taux d'insertion des apprentis	15
2. Cartographie des Centres de Formation d'Apprentis à La Réunion	17
II) LA NOUVELLE RÉFORME SUR L'APPRENTISSAGE : LES CHANGEMENTS MAJEURS	18
1. En matière de Gouvernance	19
a) France Compétences : la gouvernance quadripartite	19
b) Branches professionnelles et Opérateurs de Compétences (OPCO)	20
2. En matière de Financement	22
a) La taxe d'apprentissage	22
b) Le financement des contrats en 2019 et 2020	23
c) Le niveau de prise en charge du « coût-contrat »	24
d) Le financement des frais annexes à la formation	24
3. Quels changements majeurs :	
- <i>pour les apprentis</i>	25
- <i>pour les entreprises</i>	26
- <i>pour l'appareil de formation</i>	26
4. Obstacles au développement de l'apprentissage et atouts pour en faire une voie d'excellence	27
III) QUELS QUESTIONNEMENTS POUR LE TERRITOIRE	28
IV) LES PRÉCONISATIONS POUR LE TERRITOIRE	31
Responsabiliser les acteurs	33
Agir ensemble auprès des jeunes	34
Coopérer avec les acteurs	34
Élever les compétences	35
CONCLUSION	36
BIBLIOGRAPHIE	37
REMERCIEMENTS	38
COMPOSITION DE LA COMMISSION	39

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Historique des réformes de la formation professionnelle	10
Effectif des apprentis au 31 décembre 2017	13
Evolution des effectifs d'apprentis par niveau et diplôme en 2016 et 2017	14
Situation des jeunes sept mois après leur sortie d'apprentissage (en %)	15
Situation des apprentis sortants par filière de formation et par niveau de formation préparée au 1er février 2015 (en %)	16
Répartition des anciens apprentis en emploi selon l'expérience professionnelle antérieure ou non dans l'entreprise (en %)	16
Les Centres de Formation des Apprentis (CFA) en 2016	17
Schéma de la gouvernance	20
Les 11 nouveaux OPCO	21
Schéma du système de financement de l'apprentissage	22
Schéma du mode de financement des contrats d'apprentissage en 2019 et 2020	23
Exemple de recommandations de France Compétences à la Branche du bâtiment et des Travaux publics	24
Schéma des 4 principes de développement territorial de l'apprentissage	32

Lexique des diplômes

Niveau V :

CAPA : CERTIFICAT D'APTITUDES PROFESSIONNELLES AGRICOLES

BPA : BREVET PROFESSIONNEL AGRICOLE

DIV : AUTRES DIPLOMES DE NIVEAU V

CSA : CERTIFICAT DE SPÉCIALISATION AGRICOLE

Niveau IV :

BAC PRO : BAC PROFESSIONNEL

BMA : BREVET DES MÉTIERS D'ART - BREVET DES MÉTIERS DU SPECTACLE

BAC PRO AG : BAC PROFESSIONNEL AGRICOLE

BP : BREVET PROFESSIONNEL

BPA : BREVET PROFESSIONNEL AGRICOLE

BP JEPS : BREVET PROFESSIONNEL DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT

Niveau III :

BTS : BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR

BM : BREVET DE MAÎTRISE

BTS AG : BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR ASSISTANT DE GESTION

DIP3-CNAM : DIPLOMES CNAM DE NIV 3

DUT : DIPLOME UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE

Niveau II :

LICENCE

DCG : DIPLOME DE COMPTABILITÉ ET DE GESTION

Niveau I :

MASTER

DSCG : DIPLOME SUPÉRIEUR DE COMPTABILITÉ ET DE GESTION

ING ITI : INGÉNIEUR

LISTE DES ACRONYMES

CAP

Certificat d'Aptitude Professionnelle.

CARIF-OREF

Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur les Formations – Observatoire Régional Emploi Formation.

CESER

Conseil Économique, Social et Environnemental Régional.

CFA

Centre de Formation d'Apprentis.

CFPPA

Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricoles.

CNEFOP

Comité National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle.

CNCP

Commission Nationale de la Certification Professionnelle.

COPANEF

Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation.

CPF

Compte Personnel de Formation.

CPNE

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

CPRDFOP

Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles.

CREFOP

Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles.

CREPS

Centres de Ressources, d'Expertise et de Performance Sportives.

CSA

Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage.

DFPA

Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage.

FEST

Formation En Situation de Travail.

FOAD

Formation Ouverte À Distance.

FPSPP

Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels.

IDCC

Identification Des Conventions Collectives.

INSEE

Institut National de la Statistique et des Études Économiques.

LEP

Lycée d'Enseignement Professionnel.

IPA

Insertion Professionnelle des Apprentis.

MOOC

Massive Open Online Course (Formation en ligne certifiante).

ONISEP

Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions.

OPCO

Opérateur de Compétences.

PIC

Plan d'Investissement dans les Compétences.

PRIC

Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences.

SAIA

Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage.

SPRO

Service Public Régional de l'Orientation.

TPE/PME

Très Petites Entreprises/Petites et Moyennes Entreprises.

UFA

Unité de Formation d'Apprentis.

URSSAF

Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales.

INTRODUCTION

L'article premier de la loi du 16 juillet 1971 relative à l'apprentissage, a défini le but de la formation particulière de l'apprentissage. Elle est à la fois une voie de formation initiale par alternance, mais également un contrat de travail, ce qui en fait une voie d'accès facilitante au marché du travail. Ce dispositif s'est développé en proposant un large panel de formations du CAP au diplôme d'ingénieur.

Deux lois phares de cette décennie bouleversent l'organisation de la formation et de l'orientation professionnelle en France. La loi du 5 mars 2014 avait donné aux Conseils régionaux le pilotage de la formation professionnelle et de l'apprentissage des jeunes, des adultes et du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO). L'État, pour sa part, restait en charge de la politique nationale de l'emploi et de la formation.

Historique des réformes de la formation professionnelle



La loi du 5 septembre 2018 « *pour la Liberté de choisir son avenir professionnel* » modifie à la fois la gouvernance du système de formation et d'orientation professionnelle, l'architecture financière et l'interaction entre les acteurs. Avec la transformation du Compte Personnel de Formation (CPF), l'apprentissage constitue l'élément central de la réforme, en modifiant son modèle économique par le « paiement au contrat » et en confiant la responsabilité de l'apprentissage aux partenaires sociaux des branches professionnelles.

Pour la Ministre du travail, cette réforme est un moyen de « lutter efficacement contre le chômage des jeunes, de changer l'image de l'apprentissage et de le transformer afin d'en faire une voie d'excellence et de réussite ». De nombreuses études du CESER de La Réunion¹ font déjà le constat de l'importance de la formation dans un parcours professionnel et social réussi.

¹ Note « L'Apprentissage : une voie de formation contribuant au développement humain » - Assemblée plénière du 4 novembre 2008 - Rapport sur « La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences : de l'outil de prévision à la démarche collective d'anticipation : enjeux et perspectives » - Assemblée plénière du 19 novembre 2013 - Note sur « La réforme de la formation professionnelle de la loi du 5 mars 2014 : enjeux et perspectives pour le territoire réunionnais » - Assemblée plénière du 19 février 2015 - Contribution « Notre manière réunionnaise d'agir pour Faire Territoire(s) et Faire Société : informer, bâtir et transmettre » - Assemblée plénière du 19 mars 2019 - Contribution « Le défi de l'union de tous les acteurs du territoire face au vieillissement de la population réunionnaise » - Assemblée plénière du 22 octobre 2019 - Rapport « Les Indicateurs de Transformation du Territoire : Indicat'ter » - Assemblée plénière du 15 novembre 2019.

La Commission « Formation, Éducation et Recherche » a fait le choix de mettre en évidence la formation par apprentissage, car le « big bang » de la formation professionnelle, annoncé au printemps 2018, a particulièrement impacté ce dispositif.

La loi du 5 septembre 2018 « *pour la Liberté de choisir son avenir professionnel* » vise à :

- renforcer l'attractivité de l'apprentissage et ses débouchés ;
- placer les entreprises au cœur du système via une politique d'apprentissage pilotée par les branches professionnelles ;
- simplifier l'encadrement des règles administratives et financières.

Le CESER n'a cessé d'inscrire ses réflexions dans une trajectoire éducative² pour une insertion professionnelle et sociale des jeunes Réunionnais.es. Sa précédente note « *La réforme de la formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014 : Enjeux et perspectives pour le territoire réunionnais* » rappelait la particularité du territoire de La Réunion principalement composé de petites entreprises, et touché par un taux de chômage particulièrement important de jeunes. Par ailleurs, le rapport sur « *Les Indicateurs de Transformation du Territoire : Indicat'ter* »³ indique que le nombre de jeunes dans la voie de l'apprentissage pourrait être plus important d'autant que les apprentis s'insèrent mieux professionnellement.

Dès lors, les problématiques de l'entrée en application de cette loi liées au territoire réunionnais doivent être listées et des réponses opérationnelles apportées aux différents acteurs de ce dispositif.

Pour mener ses travaux, la Commission a souhaité, durant la phase transitoire, disposer d'informations auprès des acteurs de l'apprentissage à La Réunion et, plus particulièrement, le Conseil régional, les Chambres consulaires et les Opérateurs de Compétences (OPCO).

La Commission a eu pour objectif d'apporter ses réflexions sur l'apprentissage et des préconisations permettant de répondre aux problématiques posées.

La présente note est donc composée de quatre parties :

- le constat de la situation actuelle de l'apprentissage à La Réunion ;
- la synthèse des principaux axes de transformation du système d'apprentissage ;
- des questionnements qui se posent pour le territoire réunionnais ;
- des préconisations propices pour un développement réussi de ce dispositif.

2 Contribution « Notre manière réunionnaise d'agir pour Faire Territoire(s) et Faire Société : informer, bâtir et transmettre » – Assemblée plénière du 19 mars 2019.

3 Rapport « Les Indicateurs de Transformation du Territoire : Indicat'ter » - Assemblée plénière du 15 novembre 2019.

I) LES CONSTATS DE LA SITUATION DE L'APPRENTISSAGE À LA RÉUNION



1. Situation locale de l'apprentissage

Les chiffres utilisés dans cette première partie sont issus principalement :

- de la Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage de la Région Réunion (DFPA) de 2018 ;
- de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat de La Réunion de 2018 ;
- du Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage (SAIA) de La Réunion du ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche de 2017 ;
- de l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques de La Réunion (INSEE) de 2018.

Effectifs

A l'échelle nationale, on dénombre 265 500 nouveaux apprentis au 31 décembre 2018⁴, soit une augmentation de 4,6 % par rapport à 2017. Celle-ci provient du succès de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur (+8 526 jeunes). Ces chiffres montrent un retournement de tendance par rapport aux années précédentes où le nombre d'apprentis était plutôt à la baisse. L'objectif à atteindre au moment de la réforme de l'apprentissage est de 500 000 apprentis.

Au niveau local, le dernier bilan statistique de l'Académie de La Réunion, publié en novembre 2018, comptabilise 4 623 apprentis pour l'année 2017. L'effectif diminue faiblement de -0,2 % (4 630 apprentis en 2016). Cependant, sur les cinq dernières années, l'INSEE relève un taux d'évolution annuel moyen positif de 0,6 % pour la région, La Réunion.

Effectif des apprentis au 31 décembre 2017

	Total apprentis	Part des apprentis de 16-25 ans (%)	Taux d'évolution annuel moyen sur 5 ans (%)
France métropolitaine	421 479	5,2	-0,4
Guadeloupe	1 584	3,1	-1,7
Martinique	1 376	3,3	-3,0
Guyane	600	1,4	-3,1
La Réunion	4 623	3,8	0,6
Mayotte	228	<i>nd</i>	-3,1
France	429 890	5,1	-0,4

Source : ministère en charge de l'Éducation nationale, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) ; Insee - Estimations de population.

4 Note d'Information, n° 19.30 - DEPP, Juillet 2019.

Répartition par âge

Les apprentis de 15 à 25 ans formés à La Réunion représentent 3,8 % de la population des jeunes au 31 décembre 2017.

Répartition par niveau

Les formations en apprentissage à La Réunion de niveau inférieur ou égal au baccalauréat voient leurs effectifs se stabiliser. Quant aux formations de niveau supérieur, l'effectif diminue de -3,6 % (- 34 inscrits) au niveau III tandis qu'une hausse de 3 % et 7,4 % est constatée aux niveaux I et II pour l'année 2017.

Evolution des effectifs d'apprentis par niveau et diplôme en 2016 et 2017

Niveau de formation - Diplôme		Constat au 31/12/2017			Rappel 2016 (2)	Variation entre 2016 et 2017	
		Filles	Garçons	Total (1)		Absolue (1)-(2)	Relative
Niveau I	DSCG	12	7	19	23	-4	-17%
	ING-ITI	3	11	14	34	-20	-59%
	MASTER	17	2	19	19	0	0%
	TH1	34	23	57	30	27	90%
	Total	66	43	109	106	3	3%
Niveau II	DCG	15	10	25	32	-7	-22%
	Licence	58	40	98	88	10	11%
	Autre TH Niv II	70	55	125	111	14	13%
	Total	143	105	248	231	17	7,4%
Niveau III	BM	7	2	9	5	4	80,0%
	BTS	377	283	660	704	-44	-6,3%
	BTS AG	3	22	25	40	-15	-37,5%
	DUT	10	11	21	13	8	61,5%
	DIP3 CNAM	1	4	5	6	-1	-16,7%
	Autre TH Niv III	44	141	185	171	14	8,2%
	Total	442	463	905	939	-34	-3,6%
Niveau IV	MC4	19	10	29	27	2	7,4%
	Bac professionnel	89	204	293	319	-26	-8,2%
	Bac pro agricole	13	40	53	62	-9	-14,5%
	BMA	0	3	3	3	0	0,0%
	BP	150	241	391	450	-59	-13,1%
	BPA	12	62	74	76	-2	-2,6%
	BP JEPS	15	24	39	15	24	160,0%
	Autre TH Niv IV	44	141	185	114	71	62,3%
	Total	342	725	1067	1066	1	0,1%
Niveau V	MC5	8	38	46	52	-6	-11,5%
	BPA Niv V	9	65	74	76	-2	-2,6%
	CAP	398	1497	1895	1877	18	1,0%
	CAPA	11	111	122	140	-18	-12,9%
	CSA Niv V	5	19	24	24	0	0,0%
	DIV-5	4	10	14	13	1	7,7%
	Autre TH Niv V	49	70	119	106	13	12,3%
	Total	484	1810	2294	2288	6	0,3%
Total tous diplômes confondus		1477	3146	4623	4630	-7	-0,2%

Source : Rectorat de La Réunion - TS n° 322 - Effectifs d'apprentis au 31/12/2017, Statistiques et indicateurs de pilotage.

Répartition des apprentis par genre

La part de femmes est majoritaire dans le supérieur (61 % au niveau II et 58 % au niveau I), mais elle ne représente que 31 % des effectifs tous diplômes confondus à La Réunion. Cet écart s'explique par une offre d'apprentissage orientée vers des activités de production, avec un quota toujours prépondérant d'hommes, confirmant la représentation stéréotypée des métiers.

La part des apprentis agricoles

L'enseignement agricole, élément historique à La Réunion, est assuré par 8 établissements, implantés sur 11 sites, couvrant ainsi l'ensemble du territoire :

- 2 établissements publics d'enseignement agricole composés d'un lycée, d'un CFA (centre de formation d'apprentis) et d'un CFPPA (Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricoles) ;
- 5 maisons familiales et rurales ;
- 1 lycée agricole privé.

En 2017, 415 apprentis relèvent de l'enseignement agricole. Les centres de formation agricole ont vu le nombre de ses apprentis chuter de -4,2 % (433 apprentis en 2016).

Direction de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt

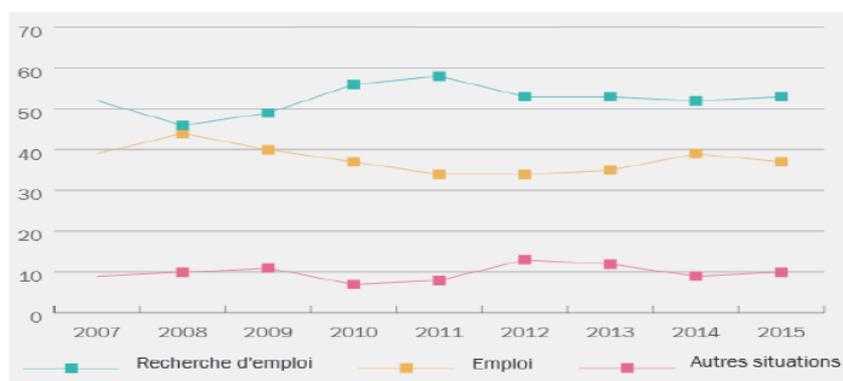
Niveau	Diplôme	F	M	F + M
3	BTS AG	3	22	25
Total Niv 3		3	22	25
4	BACPRO	2	3	5
	BAC PRO AG	13	40	53
	BPA	12	62	74
	BP JEPS	9	8	17
	TH4-AG	1	26	27
Total Niv 4		37	139	176
5	BPA5	9	65	74
	CAPA	11	111	122
	CSA NIV 5		9	9
	BAPAAT	5	4	9
Total Niv 5		25	189	214
Total Organisme Gestionnaire		65	350	415

Source : Rectorat de La Réunion - TS n° 322 - Effectifs d'apprentis au 31/12/2017, Statistiques et indicateurs de pilotage.

La voie de l'apprentissage intègre tous les niveaux de qualification et permet la formation d'apprentis du Niveau V au Niveau I. La dernière enquête du CARIF-OREF de La Réunion, datant de 2015, sur l'insertion dans la vie active des apprentis (IPA) en partenariat avec le Rectorat fournit les résultats suivants :

Taux d'insertion des apprentis

Situation des jeunes sept mois après leur sortie d'apprentissage (en %)



Les jeunes issus de formation par apprentissage ne sont pas exemptés par le chômage à La Réunion.

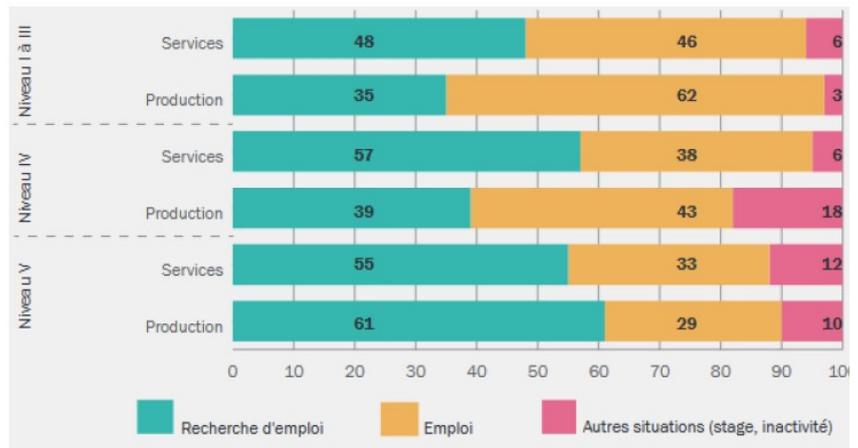
En 2015, 38 % des anciens apprentis sont en emploi, 53 % sont en recherche d'emploi et 10 % sont soit inactifs, soit en stage.

Source : Rectorat de La Réunion – Enquête IPA 2008-2015.

Situation des apprentis sortants par filière de formation et par niveau de formation préparée au 1^{er} février 2015 (en %)

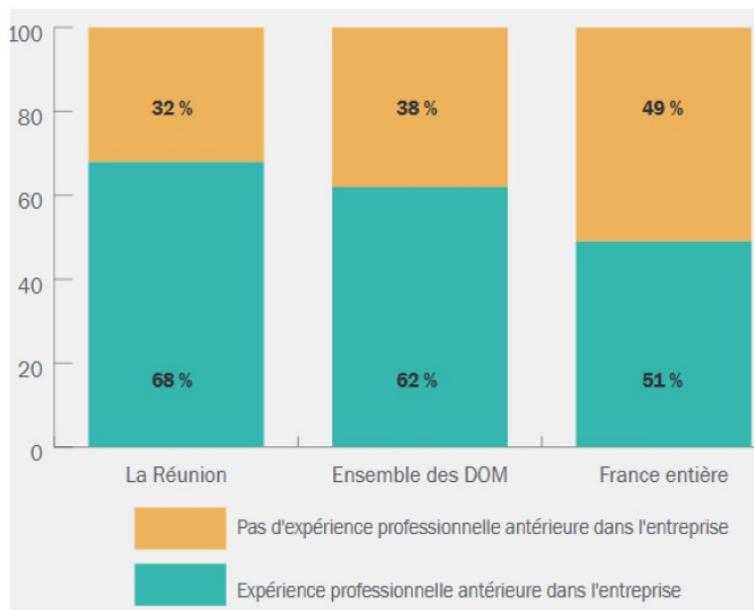
Le domaine de formation en fonction du niveau constitue un facteur déterminant dans l'insertion professionnelle.

En 2015, les anciens apprentis issus de la filière « Production » sont, de manière générale, mieux insérés professionnellement que ceux issus de la filière « Services ».



Source : Rectorat de La Réunion – Enquête IPA 2015

Répartition des anciens apprentis en emploi selon l'expérience professionnelle antérieure ou non dans l'entreprise (en%)



Source : Rectorat de La Réunion – Enquête IPA 2015.

Dans un contexte économique estimé comme difficile pour l'embauche des jeunes, la situation professionnelle plus favorable des anciens apprentis sept mois après la fin de leur formation pourrait s'expliquer par l'expérience professionnelle et les compétences acquises grâce à la voie de l'apprentissage.

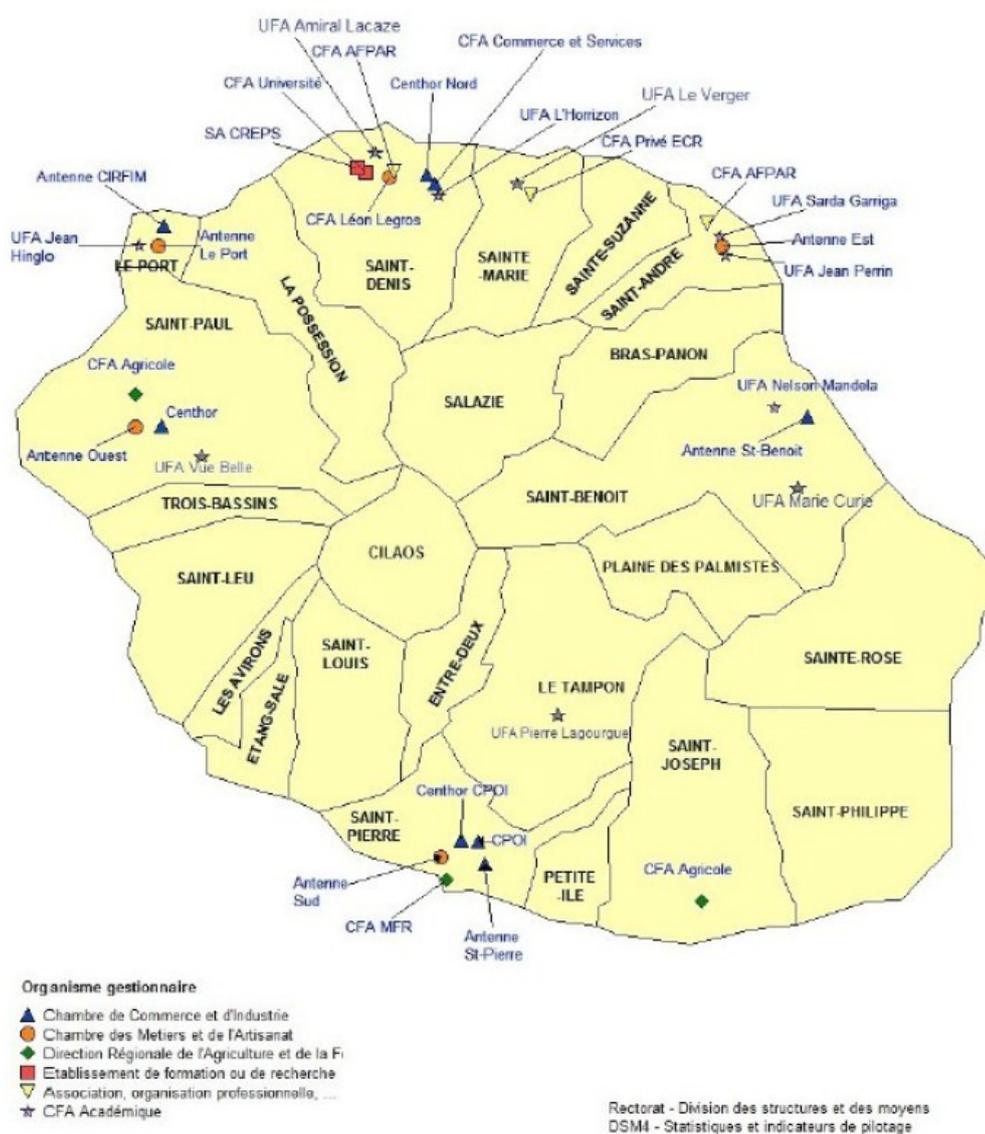
68 % des jeunes Réunionnais.es sortants en emploi sont recrutés dans l'entreprise où ils ont effectué leur contrat d'apprentissage.

2. Cartographie des Centres de Formation d'Apprentis à La Réunion

Comme précédemment cité, La Réunion comptabilise 4 623 apprentis dans les 33 sites de formation du département, dont :

- 4 058 dans les 28 sites de formation sous contrôle pédagogique du ministère de l'Éducation Nationale (Chambre de Commerce et d'Industrie, Chambre des Métiers et de l'Artisanat, CFA privé, CFA académiques (UFA Vue Belle, UFA Pierre Lagourgue, UFA Le Verger, UFA Amiral Lacaze, UFA Jean Hinglo, UFA Jean Perrin, UFA Sarda Garriga, UFA Bras Fusil et UFA L'Horizon), et CFA APPAR (Saint-André, Saint-Paul et Saint-Pierre) ;
- 415 dans les 3 CFA sous-tutelle du ministère de l'Agriculture ;
- 150 apprentis dans 2 autres sites (Université, CREPS).

Les Centres de Formation des Apprentis (CFA) en 2016



Source : Rectorat de La Réunion – Enquête IPA 2015

L'apprentissage : champ de compétence du Conseil régional avant la réforme

La compétence régionale en matière d'apprentissage avait été renforcée par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Les Régions de France ont maintenu leurs efforts pour la formation professionnelle et l'apprentissage soit *1,8 milliards d'euros tout au long de l'année 2019*⁵.

La formation des jeunes et des adultes participe à un enjeu primordial pour la croissance économique et pour le développement social de l'île.

Depuis 2010, la Collectivité régionale a engagé des actions concrètes pour optimiser la réussite des jeunes apprentis Réunionnais.es : adoption de la carte des formations professionnelles initiales, ouvertures de centres de formation d'apprentis et de sections d'apprentissage, aides aux équipements individuels, aides aux employeurs d'apprentis, réhabilitations de locaux.

La loi du 5 septembre 2018 dessaisit les Conseils régionaux de la responsabilité de l'apprentissage, même si, la réglementation précédente a été maintenue pour l'année 2019.

En effet, la loi confie cette responsabilité de l'apprentissage aux branches professionnelles donc aux partenaires sociaux via les Opérateurs de Compétences (OPCO). Ce changement de paradigme ne permet plus aux Conseils régionaux de constituer la carte régionale des formations de l'apprentissage. Bien qu'ils soient toujours acteurs de ce dispositif de formation par alternance, ils n'en sont plus le « chef de file ». Cette modification acte le fait qu'ils ne décident plus de l'ouverture et de la fermeture des CFA qui seront, désormais, librement fondés, par les organismes de formation et les entreprises, dès lors qu'ils répondent aux conditions réglementaires.

La loi du 5 septembre 2018, les décrets parus consécutivement ainsi que l'ordonnance du 29 août 2019 pour les territoires d'Outre-mer, ont déterminé un nombre conséquent de changements en matière d'apprentissage. De ce fait, la Commission s'interroge sur les nouvelles stratégies de l'apprentissage à La Réunion. À titre non-exhaustif, elle a fait le choix d'une présentation de quelques changements majeurs de la réforme.

Nouvelle architecture de l'apprentissage

1. En matière de Gouvernance

a) France Compétences : La gouvernance quadripartite

L'ensemble de la formation professionnelle est piloté par **France Compétences**, nouvelle instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Cette instance reprend les précédentes activités du COPANEF⁶, CNEFOP⁷, du FPSPP⁸ et de la CNCP⁹.

Ses orientations stratégiques sont déterminées par une gouvernance quadripartite composée de l'État, des Régions, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, et de personnalités qualifiées.

Elle a pour mission d'assurer (1) le financement, (2) la régulation et (3) l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Son action favorise le développement des compétences, l'acquisition de certifications ainsi que l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

5 Les chiffres-clés des Régions – Régions de France – Septembre 2019.

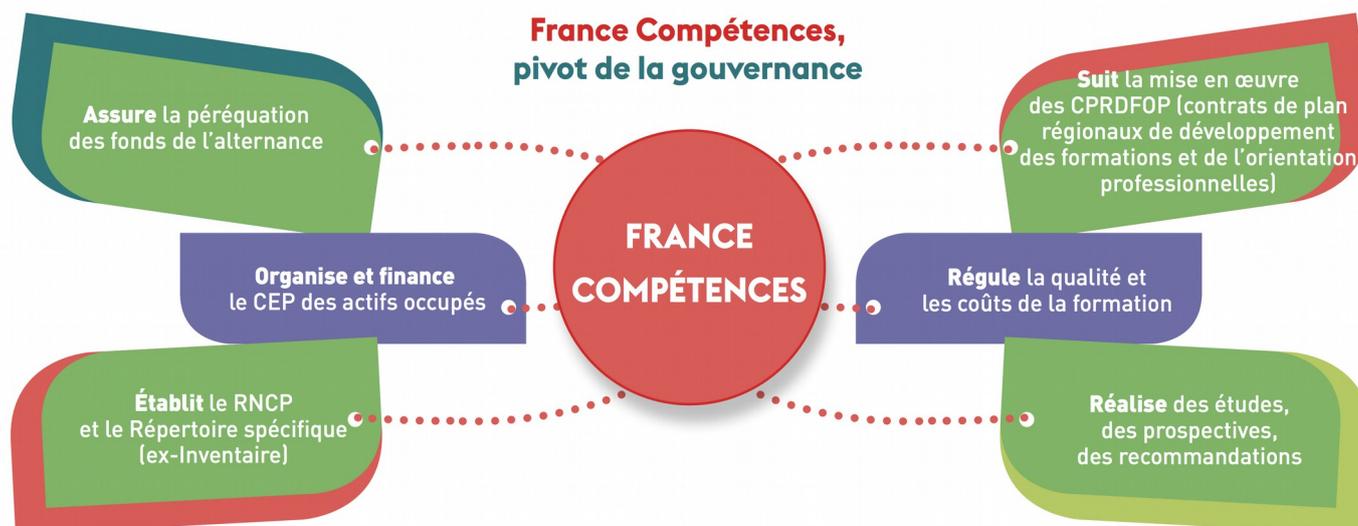
6 Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation.

7 Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles.

8 Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels.

9 Commission Nationale de la Certification Professionnelle.

Schéma de la gouvernance



Source : UHFP -Centre-inffo

b) Branches professionnelles et Opérateurs de Compétences (OPCO)

Le pilotage de l'apprentissage est, désormais, confié aux **branches professionnelles** qui définissent les besoins en compétences de leurs filières. Pour cela, elles s'appuient sur les **Opérateurs de Compétences (OPCO)** qui se substituent aux Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA). Ceux-ci ont perdu la collecte des cotisations obligatoires, mais ont vu leurs missions redéfinies et enrichies. Ils sont chargés d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :

- établir la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) ce qui amènerait une meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et les offres de formation ;
- déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ainsi que d'assurer leur financement ;
- s'assurer de la qualité des formations dispensées dans les CFA ;
- accompagner les branches dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée, y compris dans l'apprentissage) ;
- s'assurer de la qualité des formations dispensées.
- accompagner les TPE/PME dans la définition du plan d'investissement dans les compétences (ex plan de formation).

Ils sont habilités à signer des conventions de co-financement d'actions avec l'État et le Conseil régional.

Au niveau national, le 1er avril 2019, 11 OPCO missionnés d'accompagner la formation professionnelle ont été constitués.

Les 11 nouveaux OPCO



Source : Infographie La Boite à outils des RH

Sur le plan local, suite à l'ordonnance du 29 août 2019, les OPCA déjà présents sur le territoire sont maintenus : OPCA interprofessionnels et interbranches (AGEFOS-PME/OPCALIA), OCAPIAT (FAFSEA/OPCALIM), Construction (Constructys), Cohésion sociale (Uniformation), Santé (Unifaf) et AFDAS.

Les Conseils régionaux

Les Conseils régionaux ont la responsabilité de veiller au bon équilibre de la répartition territoriale de l'offre de formation. Pour développer l'apprentissage et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, ils doivent garantir un véritable **équilibre territorial** concernant la carte des formations en apprentissage, mais aussi dans l'aménagement du territoire, dans les projets de partenariat au cœur des filières d'avenir, et dans l'accompagnement des conditions de vie des apprentis (transport, restauration, hébergement, premier équipement, mobilité...).

Les Conseils régionaux perdent le rôle de financeur, à titre principal, des CFA puisque le système de financement bascule vers un système de « paiement au contrat » par les OPCA. En revanche, ils resteront en appui en matière de dépenses de fonctionnement et d'investissement dans l'apprentissage. Autrement dit, ils percevront des enveloppes financières, attribuées par l'État, qui permettront « d'assurer la péréquation sur leur territoire et soutenir les CFA les plus fragiles ». Notons, cependant, l'indigence des fonds d'investissement puisque la loi prévoit un montant de 180 M € par an pour l'ensemble des régions de France, métropolitaines et ultra-marines.

Par ailleurs, dans le cadre de la réforme, les Conseils régionaux voient sa compétence en matière d'**orientation** se renforcer. Ils interviendront dans les établissements scolaires et universitaires pour informer sur les métiers et les dispositifs de formation dont l'apprentissage. L'État conserve la responsabilité du processus d'orientation du public scolaire (information, conseil, accompagnement, vœux).

2. En matière de Financement

a) La taxe d'apprentissage

L'année 2019 constitue la dernière année de collecte de la taxe d'apprentissage telle qu'elle existait avant la réforme de la loi du 5 septembre 2018, puisque les Conseils régionaux en perdent la compétence. L'année 2020 marquera la mise en place concrète du nouveau système de financement de l'apprentissage et de la taxe d'apprentissage.

Cette taxe permet de faire financer par les entreprises les dépenses de l'apprentissage et des formations technologiques et professionnelles. La loi « pour la Liberté de choisir son avenir professionnel » a créé la *contribution unique* à la formation professionnelle et à l'apprentissage qui inclut désormais la taxe d'apprentissage.

À compter de 2020, la taxe due est calculée, au titre de l'année en cours, en pourcentage du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales. Le taux de la taxe d'apprentissage est égal à 0,68 % de la masse salariale.

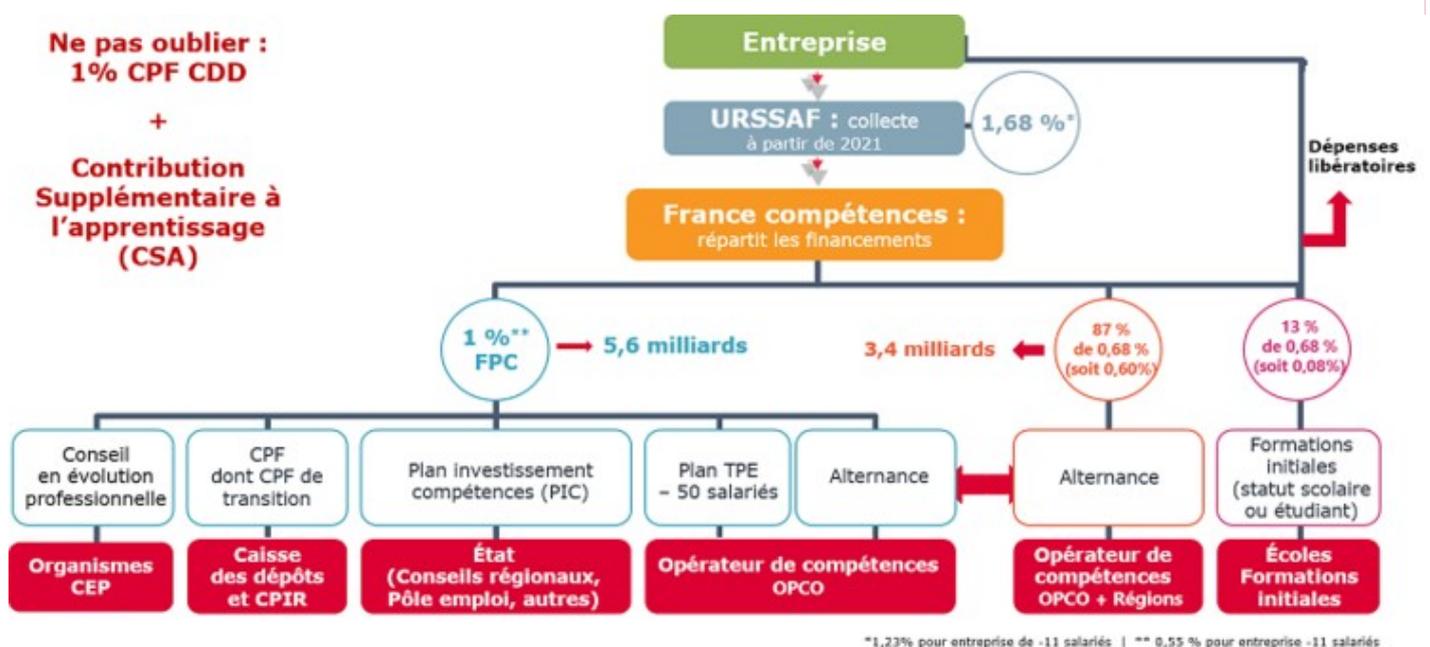
La taxe est complétée par une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) pour les entreprises de 250 salariés ou plus, dont le taux est variable selon le pourcentage d'alternants employés.

La taxe d'apprentissage est répartie en deux parties :

- 87 % de la taxe sont destinés au financement de l'apprentissage et seront reversés à France Compétences, via le recouvrement prévu par les Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF),
- 13 % sont destinés à favoriser le développement des formations initiales, technologiques et professionnelles (hors apprentissage).

En ce qui concerne le versement de la contribution unique, la collecte sera assurée par l'URSSAF qui la reversera à France Compétences.

Schéma du système de financement de l'apprentissage



b) Financement des contrats en 2019 et 2020

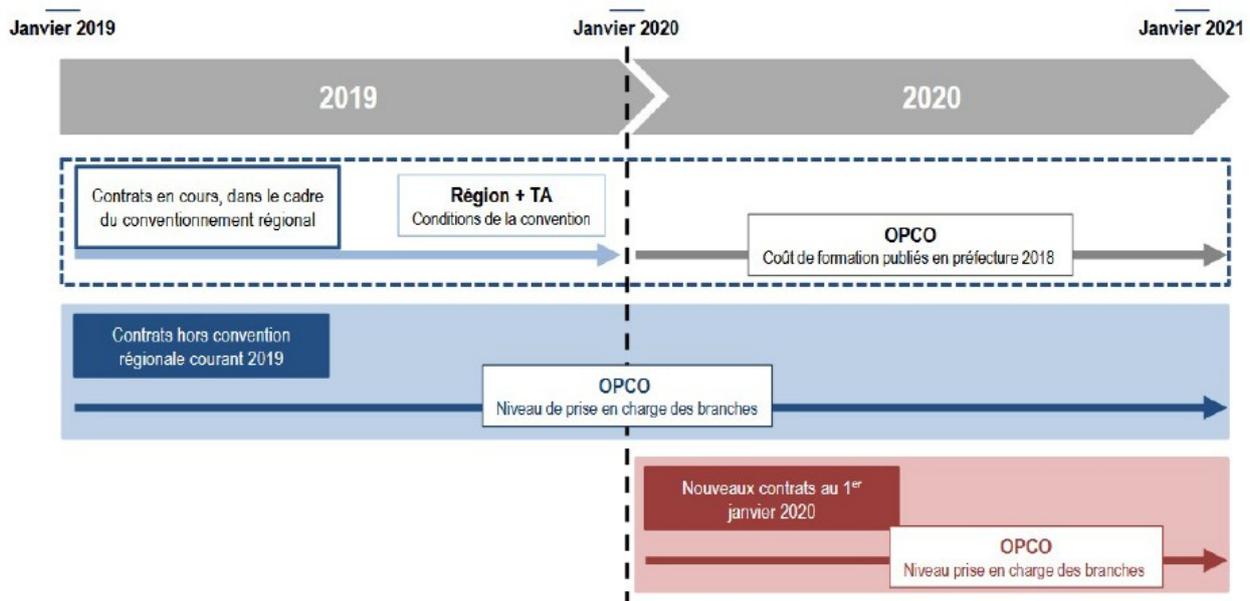
Durant la période transitoire, les contrats d'apprentissage en cours d'exécution signés en 2018 et les contrats d'apprentissage signés en 2019 dans le cadre d'une *convention régionale* sont financés par les Conseils régionaux sur la base des coûts préfectoraux. Ce coût vaut pour toute la durée du contrat.

Concrètement, pour les contrats signés en 2019 dans le cadre d'une *convention régionale*, l'OPCO versera alors aux CFA, pour l'année 2020, au plus tard le 1^{er} février 2020, une avance de 50 % des coûts annuels de formation sur la base des coûts préfectoraux. Les versements suivants seront réalisés tous les trois mois au prorata temporis de la durée d'exécution du contrat restante.

Les contrats d'apprentissage signés en 2019 *hors convention régionale* sont pris en charge par les OPCO, via un financement de France Compétences, sur la base des « coûts-contrat ».

Les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2020, sont pris en charge par les OPCO sur la base des « coûts contrats ».

Schéma du mode de financement des contrats d'apprentissage en 2019 et 2020



Source : Les modes de financement : note de cadrage du ministère du travail
– Juin 2019 – C2RP.

c) Le niveau de prise en charge du « coût-contrat »

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) fixe le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage. Celui-ci est déterminé en fonction du domaine d'activité, du titre ou diplôme visé. Selon les recommandations de France Compétences, le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage est établi pour une période minimale de deux ans.

Suite au décret du 13 septembre 2019, France Compétences a publié un référentiel unique comprenant l'intégralité des coûts-contrats. Les niveaux de prise en charge peuvent être consultés par diplôme et par branche professionnelle avec Identification des Conventions Collectives (IDCC) adossées aux commissions paritaires de branches.

Exemple de recommandations de France Compétences à la Branche du bâtiment et des travaux publics

IDCC concernés : 627, 749, 771, 1049, 1596, 1597, 1702, 1843, 2328, 2389, 2420, 2609, 2614, 2707, 2870, 3107, 3128, 3144, 3204, 3212

Libellé CPNE	Code de la formation	Libellé de la formation	Niveau de prise en charge défini par la branche	Niveau de prise en charge de référence recommandé	*Niveau de prise en charge minimum toléré	*Niveau de prise en charge maximum toléré
CPNE CONJOINTES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS	13522007	SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : CHIMIE ET SCIENCES DES MATERIAUX (MASTER LYON 1)	6700	8350	8000	11500
CPNE CONJOINTES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS	13525502	ELECTRONIQUE, ENERGIE ELECTRIQUE, AUTOMATIQUE (MASTER AMIENS)	6700	10000	8000	11095
CPNE CONJOINTES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS	13525514	SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE : ELECTRONIQUE, ENERGIE ELECTRIQUE, AUTOMATIQUE (MASTER PARIS SACLAY)	6700	7361	7010	8750

d) Financement des frais annexes à la formation

Il est mentionné dans la loi, que l'OPCO prend en charge les frais annexes à la formation des apprentis :

- > les frais d'hébergement par nuitée avec un plafond déterminé par arrêté (6 € max.) ;
- > les frais de restauration par repas avec un plafond déterminé par arrêté (3 € max) ;
- > les frais de premier équipement pédagogique dans la limite d'un plafond de 500 € ;
- > les frais liés à la mobilité internationale des apprentis selon un forfait déterminé par l'OPCO.

3. Quels changements majeurs :

Pour les apprentis

La loi du 5 septembre 2018 « pour la Liberté de choisir son avenir professionnel » se traduit par un changement radical concernant l'organisation de la formation en apprentissage :

- la **durée du contrat** peut être comprise entre 6 mois minimum (au lieu de 12) et 3 ans. Elle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.
- les **entrées** des apprentis en contrat d'apprentissage peuvent désormais se faire tout au long de l'année.
- l'**âge limite** pour conclure un contrat d'apprentissage est repoussé à 29 ans révolus contre 25 ans auparavant. Dans ce cadre, le contrat d'apprentissage peut répondre à une demande de formation diplômante en alternance, notamment lors d'une reconversion professionnelle.

Par ailleurs, une simplification des **modalités de rupture du contrat** permet à l'apprenti ou à l'employeur de dénoncer le contrat jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non. Le passage obligatoire devant le Conseil des prud'hommes est désormais retiré ce qui apporte davantage de flexibilité à la rupture du contrat d'apprentissage.

Ce droit à la rupture de contrat est possible à l'initiative de l'apprenti après avoir sollicité au préalable un médiateur et en avoir informé son employeur. Dans ce cadre, le CFA doit « prendre les dispositions nécessaires pour permettre à l'apprenti de suivre sa formation théorique pendant 6 mois et l'aider à trouver un nouvel employeur ».

La prise en charge financière du contrat par l'OPCO initial est maintenue jusqu'à l'aboutissement d'un nouveau contrat, ou jusqu'à l'expiration du délai de six mois. Pendant cette période, l'apprenti bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Afin de permettre aux jeunes de bénéficier d'**informations sur les résultats**, chaque année les CFA et lycées professionnels auront l'obligation de les rendre publics (les taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels, de poursuite de parcours en formation, d'insertion professionnelle, la valeur ajoutée de l'établissement et le taux de rupture des contrats).

La loi crée également dans les établissements scolaires (collège ou LEP), la « **troisième prépa-métiers** » qui propose un accompagnement renforcé du jeune et un parcours plus individualisé. Elle a pour objectif de faire découvrir aux élèves volontaires, à l'issue de la classe de quatrième, le monde professionnel et de les accompagner dans la poursuite de l'élaboration de leur projet d'orientation, en particulier vers la voie professionnelle soit sous statut scolaire, soit en apprentissage.

Concernant la **rémunération**, elle est calculée en fonction de l'âge et du niveau de formation de l'apprenti. Elle se voit revalorisée de 30 euros net par mois pour les moins de 20 ans.

Rémunération (pour les contrats signés après le 1er janvier 2019) :

Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1ère année	410,73 € (27% SMIC)	654,12 € (43% SMIC)	806,25 € (53% SMIC)	1521,22 € (100% SMIC)
2ème année	593,28 € (39% SMIC)	775,82 € (51% SMIC)	927,94 € (61% SMIC)	1521,22 € (100% SMIC)
3ème année	836,67 € (55% SMIC)	1019,28 € (67% SMIC)	1186,55 € (78% SMIC)	1521,22 € (100% SMIC)

Pour les entreprises

La **désignation d'un maître d'apprentissage** est obligatoire. Sa mission : accueillir, informer et guider le salarié dans l'entreprise, mais également assurer la liaison avec le centre de formation (CFA) ou la section d'apprentissage et participer à l'évaluation et au suivi de la formation.

Une **aide financière aux employeurs** qui recrutent des apprentis engagés dans des formations, au plus de niveau IV, a été opérée : 4 125 euros la première année, 2 000 euros la seconde année, puis 1 200 euros la troisième année pour les entreprises de moins de 250 salariés (hors État et collectivités territoriales quel que soit le nombre de salariés). Les entreprises de plus de 250 salariés n'en bénéficieront pas.

Par ailleurs, l'article 1er de l'ordonnance d'adaptation aux Outre-mer du 29 août 2019 étend le bénéfice de l'aide unique aux employeurs d'apprentis aux entreprises de moins de 250 salariés qui recrutent dans des formations, au plus de niveau III, afin de favoriser la formation sur place des cadres intermédiaires et d'inciter plus largement au recours à l'apprentissage dans les territoires ultra-marins.

Enfin, un encadrement spécifique du **temps de travail** des apprentis mineurs est établi dans la limite de 8 heures journalières et 35 heures hebdomadaires. Avec la réforme, pour certaines activités listées par décret, ces limites peuvent être portées à 10 heures par jour et 40 heures par semaine.

Pour l'organisation et la gestion des contrats d'apprentissage, les entreprises pourront s'appuyer sur les OPCO des filières concernées.

Pour l'appareil de formation

Le régime juridique des CFA traditionnels (dépendant des Chambres consulaires, CFA Académique et du ministère de la Jeunesse et des Sports) sera aligné sur les organismes de formation au 1^{er} janvier 2020 après une période de transition en 2019. La loi permet à tous les organismes de formation, y compris en entreprise, de **devenir CFA** sous réserve de conformité à un référentiel qualité.

Les missions des CFA sont définies autour de :

- l'accompagnement des jeunes dans leur recherche d'un employeur, l'accès aux aides auxquelles ils peuvent prétendre, la prévention et la résolution des difficultés sociales et matérielles en lien avec le service public de l'emploi ;
- l'information sur leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis – et donc salariés – et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;
- l'obligation de cohérence entre la formation dispensée en CFA et celle dispensée au sein de l'entreprise, par la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- l'évaluation des compétences acquises par les apprentis selon les règles définies par les certificateurs ;
- le développement de la mixité, de la diversité et de l'accueil des apprentis en situation de handicap ;
- la transparence sur les indicateurs de parcours de formation et d'insertion pour faciliter les décisions d'orientation des futurs apprentis ;
- l'obligation de mettre en place un conseil de perfectionnement du CFA associant les partenaires sociaux.

4. Obstacles au développement de l'apprentissage et atouts pour en faire une voie d'excellence

L'apprentissage, voie d'excellence pour les jeunes et les entreprises, peine à se développer en France comparativement à des voisins européens comme la Suisse, l'Allemagne, l'Autriche ou le Danemark qui impliquent fortement les branches et les partenaires sociaux dans la gouvernance et le financement du système.

En premier lieu, à La Réunion, l'apprentissage connaît un **déficit d'image**¹⁰ dans les représentations des familles, des jeunes et de certains acteurs de l'éducation. Cette voie de formation trouve timidement sa place dans un système où les longues études sont privilégiées pour une insertion professionnelle rapide et durable. Ce déficit d'image est dû en grande partie à la méconnaissance de l'apprentissage (formations, rémunérations, débouchés, métiers...) dans les filières de niveau V au niveau I.

En deuxième lieu, comme en France hexagonale, un des principaux obstacles au développement de l'apprentissage est **la difficulté à trouver une entreprise d'accueil**. De nombreux jeunes sont contraints de renoncer à l'apprentissage même si paradoxalement des offres restent non pourvues. A titre d'exemple : en novembre 2019, 188 contrats d'apprentissage proposés par la Chambre des Métiers et de l'Artisanat de La Réunion ne trouvaient pas preneurs.

Autres obstacles au développement de l'apprentissage :

- l'inadéquation entre les besoins des entreprises et les choix des jeunes faute d'un accompagnement suffisant au choix professionnel ;
- le manque de culture d'entreprise ou d'activité professionnelle au sein des familles qui entraîne la méconnaissance des codes du monde professionnel ;
- la difficulté de trouver des maîtres d'apprentissage formés en nombre suffisant pour accueillir et intégrer ces jeunes en entreprise.

En dépit des efforts du Conseil régional pour accompagner les jeunes sur les champs annexes à l'apprentissage : transport, hébergement, restauration, aide à l'équipement, statut étudiant (POP, Pass Culture, Carte de transport...), les apprentis, souvent jeunes, se trouvent sur trois lieux géographiques distincts (formation/entreprise/domicile familial) qui peuvent être éloignés les uns des autres. De ce fait, le choix d'un parcours de formation pour le jeune se voit contraint par la **mobilité géographique et l'hébergement**. La dotation des 500 euros du permis de conduire établie dans la loi pour les apprentis de moins de 20 ans pourrait aider à résoudre ce problème de mobilité.

Par ailleurs, l'apprentissage à La Réunion se caractérise par des **taux de rupture de contrats**¹¹ assez importants notamment dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités du tourisme 45 % de rupture et 27,5 % d'abandon principalement liés au déficit de construction de parcours.

Aussi, le **système de gouvernance et de financement** de l'apprentissage ainsi que la multiplicité des acteurs rendent ce dispositif très complexe. La loi ne semble pas apporter de réponses satisfaisantes.

A contrario, l'apprentissage est reconnu comme **voie d'excellence et vecteur d'ouverture sociale**. Cette voie de formation répond à une demande forte tant des jeunes que des entreprises, et son développement dans l'enseignement supérieur permet d'envisager des parcours au plus haut niveau.

A moyen terme, cette voie permet aux apprentis une meilleure **insertion professionnelle que leurs homologues sortants des lycées professionnels**. En effet, ils ont l'opportunité d'être directement embauchés par l'entreprise où s'est effectué le contrat d'apprentissage.

De même, le contrat d'apprentissage bénéficie de **dispositifs financiers** favorables.

¹⁰ Selon un sondage ELABE de septembre 2017, 81% des Français pensent que l'apprentissage permet de trouver un emploi plus rapidement. Pour autant, 56% pensent que les formations en apprentissage ont une mauvaise image.

¹¹ Fafih - Mesure des taux de rupture dans les dispositifs de formation en alternance.

III) QUELS QUESTIONNEMENTS POUR LE TERRITOIRE



Dans le cadre de cette réforme, les réunions de travail et les auditions ont soulevé des questionnements au sein de la Commission. La loi conduit une forte transformation de la régulation régionale en matière d'apprentissage.

La perte de la compétence par les Conseils régionaux entraîne, à ce stade, des incertitudes en matière de gouvernance territoriale. Le pilotage de l'offre de formation en apprentissage confié aux branches professionnelles suscite des inquiétudes pour celles qui sont non structurées sur le territoire.

- Les branches sont-elles en capacité de répondre aux besoins du territoire de façon homogène ?

- Comment les OPCO, le Conseil régional et l'Etat vont-ils s'organiser pour tenir compte des dynamiques territoriales ?

- Les besoins en qualifications et en compétences actuels et pour l'avenir sont-ils identifiés sur le territoire ?

Le financement au coût-contrat défini par les branches professionnelles et la concurrence potentielle de nouveaux CFA privés face aux CFA traditionnels et/ou les lycées professionnels présentent un risque de fragilisation de certaines formations.

- Cette voie libérale ne représente-elle pas une menace importante pour l'équilibre de l'offre de formation et la survie économique de ces structures ?

Par ailleurs, le Plan PETREL¹² pour l'emploi à La Réunion mentionne que « *la transformation de notre système d'apprentissage par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (5 septembre 2018) a déjà permis la création de huit nouveaux CFA à La Réunion. Ces CFA ont déjà ouvert 30 nouvelles sections où vont entrer en formation 350 apprentis. Ce développement inédit de l'apprentissage se poursuivra avec la mobilisation des crédits du PIC, dans un dialogue entre l'Etat et la Région* ». À ce jour, les implantations géographiques, les niveaux de qualifications et les commanditaires ne sont pas connus.

Les Conseils régionaux contribuaient aux aides forfaitaires (transport, restauration, hébergement, premier équipement) pour les apprentis. La loi de septembre 2018 précise que les OPCO financeront les frais de restauration et d'hébergement à une hauteur bien moindre que les subventions régionales. Il est à noter que les structures d'hébergement pour les jeunes travailleurs sont très peu nombreuses sur le territoire (2 Foyers situés au Port et à Saint-Pierre). De plus, les frais de transport ne sont pas codifiés dans la loi.

- Comment seront financés les frais de transport des apprentis ?

La capacité pour les jeunes d'intégrer à tout moment de l'année un contrat d'apprentissage doit répondre à une exigence de formation adaptée à chaque profil. Cette capacité remet en cause le modèle traditionnel d'organisation pédagogique. Les activités d'apprentissage propres à chaque individu passent d'une pédagogie commune à une pédagogie personnalisée.

- Quelle mobilisation des acteurs concernés pour cette nouvelle organisation pédagogique ?

- Et quelle organisation, quelle fréquence et quels acteurs pour les sessions d'évaluation ?

Les apprentis pourront toujours passer les diplômes de l'Éducation nationale, mais aussi des titres professionnels inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

- Les référentiels actuels sont-ils questionnés ? Les branches seront-elles en capacité d'en établir de nouveaux ?

Pouvant être financé dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), les prépa apprentissage visent à transmettre aux jeunes, dont le niveau de qualification est inférieur au niveau IV, les prérequis nécessaires en savoirs de base et en savoir-être en amont de l'apprentissage.

- Sous réserve de modifications ultérieures, comment attirer et accompagner les jeunes dans le secteur de l'apprentissage en lien avec le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 (PRIC) ?

L'organisation du transfert de compétences en matière d'information et d'orientation au Conseil régional est définie par une coopération État-Région, concrétisée dans un cadre national de référence signé le 28 mai 2019. Il est chargé d'organiser des actions d'information auprès des jeunes dans les établissements scolaires et universitaires sur les métiers et sur les différentes voies de formation (dont l'apprentissage).

- Les moyens humains et financiers attribués au Conseil régional sont-ils suffisants pour construire et animer une politique d'information ?

- Qu'en est-il de la mise en place du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) qui doit orienter les jeunes ?

IV) LES PRÉCONISATIONS POUR LE TERRITOIRE

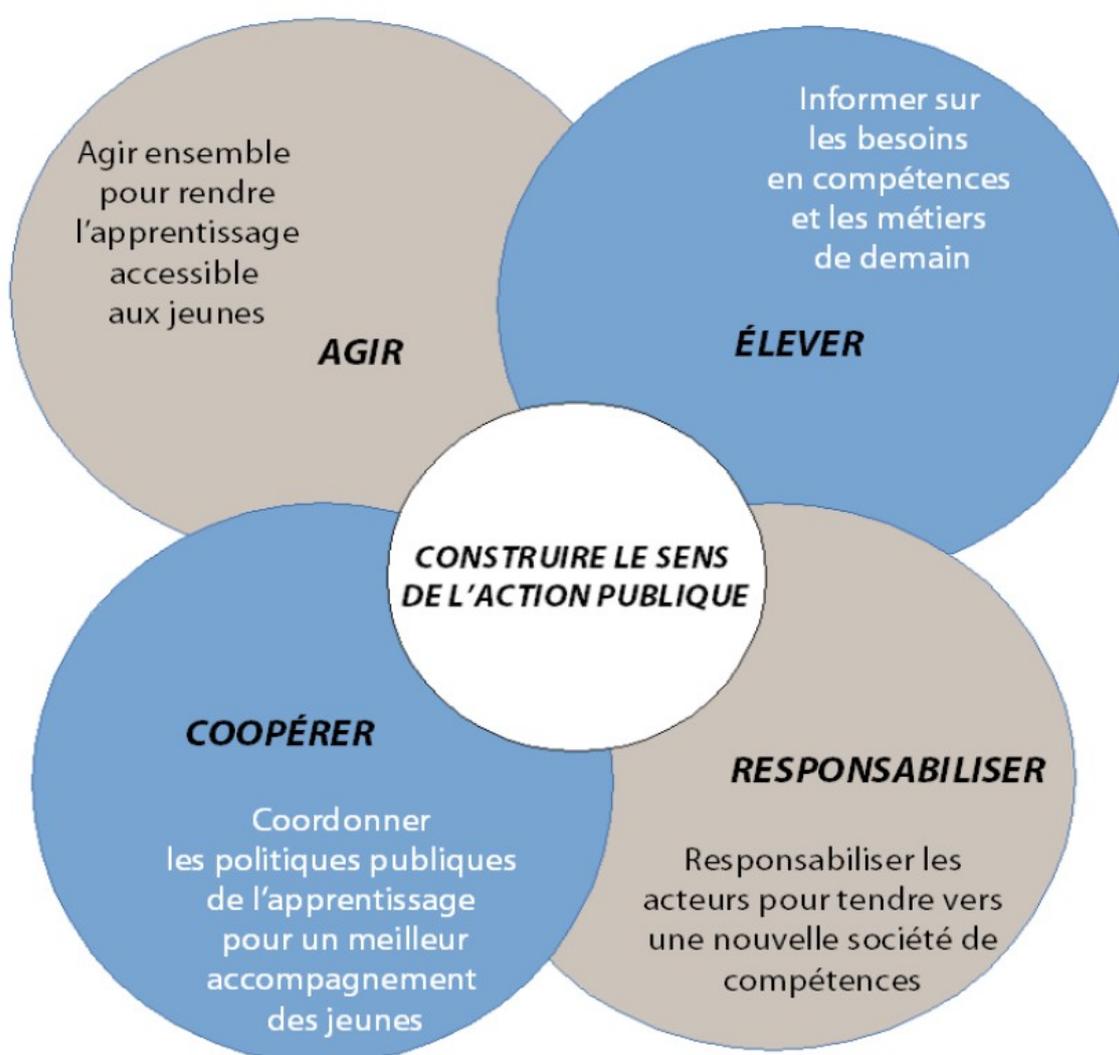


La loi « pour la Liberté de choisir son avenir professionnel » a pour finalité de donner plus d'autonomie à chaque individu dans le choix de son avenir professionnel, mais aussi de placer les branches professionnelles au cœur du système de gouvernance de l'apprentissage.

Les préconisations émises sont construites autour des 4 principes de développement territorial : « *Agir, Coopérer, Élever, Responsabiliser* » qui ont été évoqués dans la contribution du CESER « Notre manière réunionnaise d'agir pour Faire territoire(s) et Faire société : Informer, Bâtir transmettre » visant à renforcer l'apprentissage comme une voie d'excellence.

Par la présente note, la Commission interpelle les organisations publiques et privées, mais aussi les instances de gouvernance de l'apprentissage à La Réunion (État, Conseil régional, Branches professionnelles). Ses préconisations ont pour vocation à porter une attention particulière sur une gouvernance en cours de construction.

Schéma des 4 principes de développement territorial de l'apprentissage



Responsabiliser les acteurs :

GOUVERNANCE

Orientation : Développer les partenariats entre les acteurs de l'apprentissage

Préconisations	<p>Rendre toute sa place au CREFOP dont la gouvernance quadripartite permet une concertation effective sur les politiques relatives à l'emploi, la formation, l'orientation et l'insertion qui doit prendre en compte la réalité du tissu économique composé majoritairement de TPE.</p> <p>Créer une Commission Ad-hoc, installée au sein du CREFOP avec des moyens humains et financiers, chargée du suivi de la mise en œuvre, du déploiement et de la régulation de l'offre d'apprentissage en veillant à l'équilibre territorial et au maintien des compétences rares et aux formations à faibles effectifs.</p> <p>Cette Commission Ad-Hoc aura pour mission la préfiguration d'une stratégie pour l'Apprentissage à 6 mois.</p> <p>Veiller à la professionnalisation des acteurs des OPCO et des branches professionnelles pour exprimer les besoins en compétences.</p>
Chef(s) de file	CREFOP
Préconisation	Renforcer le partenariat entre les CFA, les OPCO, l'Éducation nationale et le Conseil régional afin de développer des parcours de formations complémentaires.
Chef(s) de file	Les parties prenantes
Préconisation	Rendre plus efficace le partenariat Rectorat-Conseil régional par l'élaboration d'un « Schéma Régional d'Information sur les Métiers et les Formations » afin d'ériger un cadre de référence dans lequel le Conseil régional prendrait pleinement sa place.

APPAREILS DE FORMATION

Orientation : Accompagner et pérenniser les structures de formations existantes

Préconisation	Tenir compte de l'application trop rapide de la réforme en demandant au Conseil régional de surseoir à l'exigence de percevoir un loyer pour les locaux et les plateaux techniques dont il est propriétaire dès la première année.
Chef(s) de file	Conseil régional

SUIVI/ÉVALUATION

Orientation : Évaluer les actions engagées au sein de la nouvelle politique d'apprentissage

Préconisation	Définir une trajectoire en matière d'apprentissage, des indicateurs de suivi et de résultats et évaluer quantitativement et qualitativement les résultats obtenus à moyen et long terme.
Chef de file	CREFOP, CESER

Agir ensemble auprès des jeunes :

LES APPRENTIS

Orientation : Faciliter et soutenir les conditions de vie quotidienne des apprentis dans le nouveau dispositif de l'apprentissage.

Préconisation	Maintenir l'accompagnement du Conseil régional aux côtés des OPCO pour favoriser l'équité territoriale en matière de mobilité intra-insulaire et extérieure.
Chef(s) de file	Conseil régional
Préconisation	Cartographier et développer une application sur les lieux d'hébergement existants pour les rendre accessibles aux apprentis (foyers de jeunes travailleurs, internats,...).
Chef(s) de file	Toutes les parties prenantes

Orientation : Permettre à chaque jeune de sécuriser et suivre un parcours renforcé et spécifique à l'apprentissage

Préconisation	Utiliser le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences 2019-2022 (PRIC) pour mettre en place une phase préparatoire aux pré-requis (prépa-apprentissage,...) afin de sécuriser les parcours et bénéficier de module d'acquisition de compétences sociales et comportementales.
Chef(s) de file	CREFOP

Coopérer avec les acteurs :

FORMATION/CERTIFICATION

Orientation : Développer les partenariats entre les acteurs de l'apprentissage

Préconisations	Organiser la concertation entre les branches professionnelles et l'Éducation nationale sur la co-construction des référentiels de compétences menant à une certification professionnelle (diplôme, titre, Certificat de Qualification Professionnelle). Co-définir la mise en place des modalités d'évaluation (fréquence du jury de délibération, délivrance du diplôme, contrôle en cours de formation,...) au regard des entrées et sorties permanentes en CFA.
Chef(s) de file	Éducation nationale, Branches professionnelles et Ministères concernés

Élever les compétences :

ORIENTATION/INFORMATION

Orientation : Offrir aux jeunes des parcours de formation plus attractifs

Préconisation	Élaborer la cartographie des formations en codécision avec les acteurs de l'apprentissage, pour valoriser les métiers du territoire et développer une application.
Chef(s) de file	Commission Ad-hoc du CREFOP
Préconisations	Informers les jeunes tout au long de leur parcours de formation afin qu'ils aient plus de visibilité sur la voie de formation par apprentissage et à cette fin installer le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO). Mettre en place une stratégie de communication partagée pour le grand public afin de valoriser l'apprentissage (mixité des métiers, débouchés, taux d'insertion dans l'emploi, rémunération,...).
Chef(s) de file	SPRO et Conseil régional
Préconisation	Maintenir et développer les lieux d'information tels que les forums, les salons de l'emploi et de la formation afin de valoriser l'apprentissage dans l'ensemble des métiers et favoriser la recherche de contrat.
Chef(s) de file	Conseil régional
Préconisation	Informers sur leurs droits et devoirs à travers un « guide d'accueil » en début de contrat d'apprentissage.
Chef(s) de file	Branches professionnelles et Chambres consulaires

PRATIQUES PÉDAGOGIQUES

Orientation : Innover les pratiques pédagogiques par les organismes de formation

Préconisation	Accompagner le renouvellement de l'ingénierie pédagogique des organismes de formation et proposer des nouvelles méthodes pédagogiques telles que les Formations Ouvertes à Distance (FOAD), les Formations En Situation de Travail (FEST) et les MOOC (Formation en ligne certifiante) pour diversifier les modalités d'acquisition des compétences qui s'adaptent à de nouveaux profils d'apprentis.
Chef(s) de file	Appareils de formation

CONCLUSION

La loi du 5 septembre 2018 « *pour la Liberté de choisir son avenir professionnel* » montre l'ambition du Gouvernement de construire une société de compétences où chacun trouverait sa place en répondant tant aux attentes du monde socio-économique que des jeunes. Et pour cela, elle modifie considérablement la politique d'apprentissage dans sa gouvernance, son financement et son organisation.

Certes, depuis ces dernières années, l'apprentissage séduit de plus en plus les étudiants et les entreprises, mais il est essentiel de lever les freins pour faire de cette filière un dispositif d'avenir.

La Commission a souhaité donner suite à la contribution du CESER « *Notre manière réunionnaise d'agir pour Faire territoire(s), Faire société : Informer, Bâtir et Transmettre* »¹³ au service de la jeunesse. Le sens de cette réflexion est de mobiliser l'ensemble des acteurs locaux (État, Conseil régional, Branches professionnelles) afin de mener une politique d'apprentissage partagée et efficiente pour le territoire. Elle conclut ses travaux en proposant des actions qui prennent en compte les problématiques du territoire : mobilité, orientation, taux de chômage des jeunes, structuration des branches professionnelles, sécurisation des parcours de formation, évaluation.

Face à ces changements d'envergure, la Commission s'alarme, car dans le cadre de ses auditions elle a parfois eu du mal à obtenir des éléments d'expertise de la part des représentants des institutions, elles-mêmes, en appropriation de ces changements.

En dépit des difficultés rencontrées durant la période de transition et des interrogations qui demeurent, la Commission constate deux opportunités :

- une meilleure adéquation entre les besoins des branches professionnelles et les choix professionnels des jeunes,
- une dynamisation des appareils de formation et le renouvellement et l'élargissement de l'offre de formation.

13 Contribution du CESER : « Notre manière réunionnaise d'agir : pour Faire territoire(s), Faire société, Informer, Bâtir et Transmettre » - Assemblée plénière du 19 mars 2019.

BIBLIOGRAPHIE

Avis et rapports du CESER de La Réunion

- Rapport « L'apprentissage : une voie de formation contribuant au développement humain » – Assemblée plénière du 4 novembre 2008.
- Rapport sur « La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences : de l'outil de prévision à la démarche collective d'anticipation : enjeux et perspectives » - Assemblée plénière du 19 novembre 2013.
- Note intitulée « La réforme de la Formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014 : enjeux et perspectives pour le territoire réunionnais » - Assemblée plénière du 19 février 2015.
- Avis du Conseil Économique, Social et Environnemental Régional sur le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) 2018-2022 – 19 juin 2018.
- Contribution « Notre manière réunionnaise d'agir pour Faire territoire(s), Faire société : Informer, Bâtir et Transmettre » - Assemblée plénière du 19 mars 2019.
- Contribution « Le défi de l'union de tous les acteurs du territoire face au vieillissement de la population réunionnais » - Assemblée plénière du 22 octobre 2019
- Rapport « Les Indicateurs de Transformation : Indicat'ter » - Assemblée plénière du 15 novembre 2019.

Travaux d'autres CESER

- Avis sur « la réforme de l'apprentissage en 2018 : pour un pilotage régional » du CESER Auvergne-Rhône-Alpes – mai 2018.
- Communiqué sur la réforme de l'apprentissage du CESER Provence-Alpes-Côte d'Azur, 2018.
- Avis du CESER Occitanie /Pyrénées-Méditerranée : « L'apprentissage en Occitanie : une voie d'excellence au service du développement de l'individu et des territoires » - Assemblée plénière du 13 novembre 2018.

Sources

- Livre blanc, Proposition pour une réforme ambitieuse de l'Apprentissage, Chambres des Métiers et de l'Artisanat, décembre 2017.
- Mesure et analyse des taux de rupture dans les dispositifs de formation en alternance au sein du secteur, FAFIH, 2017.
- Discours de Hervé MORIN, Président de Régions de France.
- La loi en 10 points clés, août 2018, du ministère du Travail.
- Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, du Ministère du Travail.
- Code du travail sixième partie, la Formation professionnelle tout au long de la vie (articles L6111-1 à L6524-1)
- Livre bleu Outre-mer : La formation professionnelle au service de l'avenir des jeunes, p.71-83.
- Rapport pour le développement de l'apprentissage, Sylvie BRUNET, Janvier 2018.
- Tableaux statistiques, Effectifs d'apprentis au 31/12/2017 dans les sites de formation d'apprentis (CFA, UFA), Académie de La Réunion, Novembre 2018.
- Rapport « Refonder l'orientation : Un enjeu État-Régions », Pascal Charvet, IGEN, Juin 2019.

Sitographies

- INSEE, Estimations de population. ministère en charge de l'éducation nationale, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP).
- CARIF-OREF Réunion, Enquête IPA 2008-2015.

Veille documentaire :

- Documents budgétaires du Conseil régional pour l'exercice 2019 (OB/BP/ BA-CA).

REMERCIEMENTS

Auditions réalisées :

- M. Jérôme ALABERT, Responsable du Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage, CFA Académique.
- M. BAHA, Directeur de l'EPL de Saint Paul (CFA Agricole), de Mme HUM, Directrice adjointe et Mme COURTEAUD, Responsable pédagogique.
- M. Adrien BOISEDU, Secrétaire Général de CONSTRUCTYS.
- M. Patrick CUVELIER, Président du CRIJ.
- M. Patrick FOULLON Président d'AGEFOS PME et M. Brice VIRGINIUS, Directeur.
- M. Jean-François HAQUIN, Directeur d'OPCALIA.
- M. Bernard PICARDO, Président de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat (CMA) et Mme Nicole ETHEVE, Directrice de la formation de la CMA.
- Mme Claudie ROBERT, Représentant du Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Entreprises et Exploitations Agricoles (FAFSEA).
- M. Michel SWIETON, Directeur régional de Pôle Emploi.
- Présentation du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) par M. Louis-Bertrand GRONDIN et les services du Conseil régional.
- Présentation du Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) par M. Yves ZOOGONES.

La Commission « Formation, Éducation et Recherche » du CESER toutes les personnes qui ont contribué dans le cadre de cette réflexion d'autosaisine.

COMPOSITION DE LA COMMISSION FER « FORMATION, ÉDUCATION ET RECHERCHE »

NOM	Représentation	Collège
Maryvonne QUENTEL (Présidente)	Au titre de la CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail)	2
Frédéric MIRANVILLE (Vice-Président)	Au titre de l'Université de La Réunion	3
Yves ZOOGONES (Vice-Président)	Au titre de l'UROF (Union Régionale des Organismes de Formation) et de la FFP (Fédération de la Formation Professionnelle)	3
Érick CHAVRIACOUTY	Au titre de l'UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes)	2
Sylviane DIJOUX	Au titre de la CGTR (Confédération Générale du Travail de la Réunion)	2
Philippe DOKI-THONON	Au titre de l'UMIH (Union des Métiers et Industries de l'Hôtellerie), de l'UHR (Union des Hôteliers de La Réunion) et du SYPRAL (Syndicat Professionnel des Activités de Loisirs)	1
Frédéric FOUCQUE	Au titre de la FCD Réunion (Fédération des Commerces et de la Distribution) et du SICR (Syndicat de l'Importation et du Commerce de la Réunion)	1
Karl MAILLOT	Au titre de la CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail)	2

1^{er} Collège : Entreprises et activités professionnelles non salariées

2^e Collège : Syndicats de salariés

3^e Collège : Vie collective

4^e Collège : Personnalité qualifiée