

L'apprentissage dans l'enseignement supérieur

Aujourd'hui et demain ?

Rapport élaboré par le Ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche et le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Juin 2014

L'apprentissage dans l'enseignement supérieur

Aujourd'hui et demain ?



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE, L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**



Aujourd'hui et
demain ?

Le développement de
l'Apprentissage dans
l'enseignement
supérieur a été
annoncé comme une
volonté politique.

Mais comment est-il
possible et où en
sommes- nous
aujourd'hui ?

Ce rapport permet d'y
répondre.

Aujourd'hui et demain ?	1
Introduction	5
Partie 1 : Etat des lieux	9
1.1. Effectifs de l'apprentissage	9
1.1.1 Répartition du nombre d'apprentis par diplôme	10
1.1.2 Répartition des apprentis dans les universités.....	11
1.1.3 L'apprentissage dans les écoles d'ingénieur (hors universités)	13
1.1.4 L'apprentissage dans les réseaux consulaires	15
1.2 Organisation de l'apprentissage dans les établissements	16
1.2.1 Les centres de formation d'apprentis	16
1.2.2 Modèles de Partenariat CFA/Etablissement - Rôles respectifs	16
1.2.3 Collaboration pédagogique	18
1.3 Financements	20
1.3.1 Les circuits de financement de l'apprentissage	20
1.3.2 Lien CFA – Etablissements d'enseignement	25
1.3.3 Dialogue de gestion dans les Universités	26
1.3.4 Comptabilité analytique dans les Universités	27
1.4 Politique des branches	28
1.5 Politique régionale	29
1.5.1 L'Auvergne.....	29
1.5.2 L'Île-de-France	30
1.5.3 La Picardie.....	34
1.6 Politiques des chambres de commerce et d'industrie	35
1.7 Politique nationale	35
Partie 2 : Enjeux et atouts du développement de l'apprentissage dans le supérieur	37
2.1 Vers des créations pédagogiques au service de l'alternance	37
2.2 Ancrage des établissements dans leur territoire et dans leur réalité socio-économique	39
2.3 Mobilité sociale et nouveau public	41
2.4 Insertion professionnelle des étudiants : l'apprentissage apporte une plus-value	42
2.5 L'image de l'apprentissage	44

2.6	Mise en place d'une démarche qualité en lien avec l'apprentissage	46
Partie 3 : Difficultés ou freins au développement de l'apprentissage dans le supérieur.....		47
3.1	Les freins financiers.....	47
3.1.1	Système du Financement.....	47
3.1.2	Equilibre fragile entre les différents niveaux de formation	48
3.2	Des freins non financiers.....	49
3.2.1	L'image de l'apprentissage.....	49
3.2.2	Pratiques à faire évoluer au sein des universités.....	49
Partie 4 : Prospective		51
4.1	Gérer les flux financiers : transparence et organisation dans les universités.....	51
4.2	Organiser la collaboration.....	52
4.3	Innover en pédagogie.....	52
4.3.1	La mixité des publics, une des innovations possibles	52
4.3.2	Une nouvelle façon d'enseigner	53
4.3.3	L'apprentissage pour de nouveaux publics.....	53
4.3.4	Développement de l'apprentissage dans les filières dites « généralistes ».	53
4.4	Dimensionner l'alternance à l'échelle européenne et internationale	54
4.5	Développer des outils d'observation de l'alternance dans le supérieur.....	55
4.5.1	Harmoniser et prolonger les enquêtes statistiques.....	55
4.5.2	Elaborer un diagnostic partagé des besoins d'aujourd'hui et de ceux de demain, au niveau régional et national	55
4.5.3	Les régions et l'enseignement supérieur	55
4.5.4	Pérenniser les espaces d'échanges entre les acteurs	56
ANNEXES.....		58
Annexe 1 : Liste des participants du groupe de travail et des personnes auditionnées. ...		59
Annexe 2 : Contribution ANASUP		61
Annexe 3 : Contribution Région Rhône-Alpes.....		67
Annexe 4 : Contribution Région Bourgogne.....		69
Annexe 5 : Contribution CPU		71
Annexe 6 : Contribution CCI France.....		76
Annexe 7 : Tableau comparatif apprentissage : France-Allemagne		77

Introduction

L'apprentissage dans l'enseignement supérieur se développe selon des stratégies, des modalités d'organisation et des financements variés selon les niveaux, les types d'établissements concernés (Universités, grandes écoles, CFA), les régions, l'organisation des CFA, les montages institutionnels, les circuits...

Son développement constitue un sujet d'actualité, mais il est peu maîtrisé.

Il relève de la compétence de nombreux acteurs.

Le pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi du 6 novembre 2012 a fixé l'objectif d'atteindre 500.000 apprentis en 2017 avec la volonté d'un développement équilibré des différentes voies.

En parallèle, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche de l'époque a annoncé sa volonté de voir doubler les effectifs d'apprentis dans l'enseignement supérieur pour atteindre 250.000 en 2020.

Afin de répondre à cette volonté politique, il a semblé opportun et nécessaire de créer un groupe de travail « Apprentissage dans le supérieur » avec tous les acteurs concernés. Le CNFPTLV (conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie), au regard de sa composition, de ses missions, de son statut et de ses compétences constitue un bon support. C'est pourquoi ce groupe de travail est un sous-groupe du groupe de travail apprentissage du CNFPTLV en y associant d'autres acteurs que ceux déjà présents dans les commissions existantes, tant le sujet est spécifique.

Ce sous-groupe de travail est donc co-piloté par la DGESIP (direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle au ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche) et le CNFPTLV ; les objectifs principaux sont les suivants :

- Dresser un état des lieux de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur pour analyser et clarifier les circuits du point de vue organisationnel aussi bien que financier.
- Rechercher des leviers pour le développer de façon harmonieuse et sans entraver le fonctionnement des niveaux IV et V.

Pour répondre aux objectifs énoncés, les réflexions menées l'ont été à travers les thèmes suivants :

1) L'organisation de l'apprentissage dans le supérieur :

- ✚ Liens entre les partenaires : apprentis, CFA, organismes de formation, entreprises
- ✚ Conventions de sous-traitance ou de partenariat
- ✚ Mixité des publics ou sections spécialisées

- ✚ Différentes formes d'organisation des CFA du supérieur
- ✚ Réflexion pédagogique.

2) Le système de financement :

- ✚ Quelles ressources ? Taxe d'apprentissage, subvention des Régions, contribution des employeurs, dotation du ministère aux universités, etc...
- ✚ Quelles relations financières entre le CFA et l'organisme de formation ? Facturation, calcul du coût, taxe d'apprentissage
- ✚ Quelle répartition de la taxe d'apprentissage (quota) entre les niveaux ?

Afin d'avoir une vision la plus complète possible sur la problématique de l'apprentissage dans le supérieur, le sous-groupe de travail est constitué des représentants des institutions suivantes :

- ✚ Ministères chargés de l'Enseignement supérieur (DGESIP et SIES), de l'Education Nationale (DGESCO et DEPP), de l'Emploi (DGEFP et DARES), de l'agriculture, de l'Artisanat (DGCIS)
- ✚ Conseils régionaux
- ✚ Partenaires sociaux
- ✚ Réseaux consulaires
- ✚ La CPU (conférence des présidents d'universités)
- ✚ La CDEFI (conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs)
- ✚ La CGE (conférence des grandes écoles)
- ✚ ANASUP (association nationale pour l'apprentissage dans le supérieur).
- ✚ Le Céreq.

Les membres du groupe de travail ont également souhaité auditionner d'autres acteurs en fonction des thèmes traités :

- ✚ Des directeurs de CFA
- ✚ Les responsables du système SYMPA (système d'allocation des moyens aux établissements) à la DGESIP
- ✚ Les représentants de certaines branches professionnelles

Le contenu du rapport est issu des échanges entre les membres du groupe de travail et des personnes auditionnées ; il est jalonné d'exemples concrets et s'articule autour de quatre grandes parties.

La partie I dresse un état des lieux ayant pour vocation de donner à lire la structuration de l'apprentissage dans le supérieur en France à travers ses effectifs, son organisation, ses financements et les politiques des acteurs concernés.

La deuxième partie traite des enjeux et des atouts du développement de l'apprentissage dans le supérieur en mettant l'accent sur la plus-value que peut apporter l'apprentissage aux établissements, aux jeunes en termes d'insertion professionnelle, de mobilité sociale, et plus largement sur l'ensemble des acteurs des territoires sans oublier d'évoquer l'image de l'apprentissage.

Les freins et les difficultés au développement de l'apprentissage dans le supérieur sont traités en **troisième partie** ; nous verrons qu'ils ne sont pas uniquement financiers, mais aussi pédagogiques, culturels ou organisationnels.

Enfin, la **dernière partie** est consacrée à donner une vision prospective en proposant des axes de réflexion sur la transparence des flux financiers, l'organisation de la sous-traitance, l'innovation pédagogique, le redimensionnement de l'apprentissage dans un contexte européen ou international et la nécessité d'outils d'observation.

Le groupe de travail a été co-animé par Carole ABOAF (CNFPTLV) et Anne BONNEFOY (MENESR) qui ont rédigé ce rapport avec les contributions des participants au groupe de travail et celles des personnes auditionnées. Qu'ils en soient vivement remerciés.

Partie 1 : Etat des lieux

1.1. Effectifs de l'apprentissage

Au 31 décembre 2012, on comptait 438.143 apprentis dont 135.371 dans l'enseignement supérieur, soit 31% du nombre total d'apprentis.

Si le socle de l'apprentissage demeure les niveaux V et IV¹, la hausse des effectifs depuis plusieurs années est entièrement due à **l'augmentation des niveaux supérieurs** dont la part atteint presque 30% des apprentis en 2011 contre 17% en 2004.

La progression globale de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur poursuit une tendance de fond. La hausse des trois niveaux se poursuit à un rythme soutenu de plus de 10.000 apprentis supplémentaires chaque année.

Sur le long terme (de 2004 à 2012), les effectifs dans le supérieur ont plus que doublé ; entre 2007 et 2012 ils ont de nouveau augmenté de 45.000 alors que ceux des niveaux V et IV ne cessent de baisser depuis 2007.

Effectifs d'apprentis	31/12/2004	31/12/2007	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	Evolution 2004/2012	Evolution 2011/2012
Secondaire : Niveaux V et IV	305 897	335 047	314 875	313 448	302 772	-1%	-3,4%
Supérieur : Niveaux III, II et I	63 091	90 115	111 405	122 886	135 371	+115%	+10,1%
Total	368 988	425 162	426 280	436 334	438 143	+18,7%	+ 0,4%
Part du supérieur	17%	21%	26%	28%	31%		

Source : SIFA, MEN DEPPA1

La (faible) croissance globale des effectifs de l'apprentissage, ajoutée à un contexte de baisse démographique des jeunes de 16 à 25 ans contribue cependant à augmenter la part des

¹ Niveau IV et V : CAP/BEP/ BAC
Niveau III, II et I : Bac + 2 à bac + 5 et plus

apprentis parmi les jeunes en formation professionnelle (voie scolaire + apprentissage) de 17,6% en 2004 à 19,6% en 2010 et 20,2% en 2011.

1.1.1 Répartition du nombre d'apprentis par diplôme

La poussée la plus remarquable concerne les diplômes de niveau I et II qui passent de 23.531 en 2004/2005 à 55.693 en 2011/2012 soit une progression de 29 289 apprentis (+ 111 %).

Un phénomène semblable est constaté pour les BTS (+ 23.701 apprentis, soit + 40 %). L'apprentissage attire de plus en plus fortement les jeunes et les employeurs, avec un engouement très marqué en faveur des diplômes correspondant aux emplois les plus qualifiés : le master (+ 8 195 apprentis, soit + 273 %) et le diplôme d'ingénieur (+ 6 930 apprentis, soit + 97 %).

Le cap des 120 000 apprentis dans l'enseignement supérieur (122 886) a été franchi au cours de l'année universitaire 2012-2013.

Évolution des effectifs dans les centres de formation d'apprentis (France métropolitaine + DOM hors Mayotte avant 2012 (les années sont calées sur les années scolaires)

	2004/2005	2007/2008	2010/2011	2011/2012
CAP	172 565	183 038	176 956	(1) 177 298
BEP	46 467	48 604	4 320	1 763
Autres diplômes de niveau V	6 242	7 652	10 581	10 499
Total Niveau V	225 274	239 294	191 857	189 560
BP	37 642	43 402	47 778	46 250
Bac professionnel	37 112	44 995	67 020	(1) 68 636
Autres diplômes de niveau IV	5 869	7 356	8 220	9 002
Total Niveau IV	80 623	95 753	123 018	123 888
BTS	31 435	45 000	49 965	55 136
Autres diplômes de niveau III	8 125	10 577	12 109	12 057
Total Niveau III	39 560	55 577	62 074	67 193
Licence	3 945	8 580	11 943	13 515
Master	802	5 992	9 522	11 194
Diplôme d'ingénieur	6 631	9 147	12 706	14 083
Autres diplômes de niveaux I et II	12 153	10 819	15 160	16 901
Total Niveaux I et II	23 531	34 538	49 331	55 693
Total apprentis	368 988	425 162	426 280	436 334

(1) Y compris 271 CAP et 36 Bac professionnel à Mayotte

Source : ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR)
DEPP / Système d'Information sur la Formation des Apprentis (SIFA)

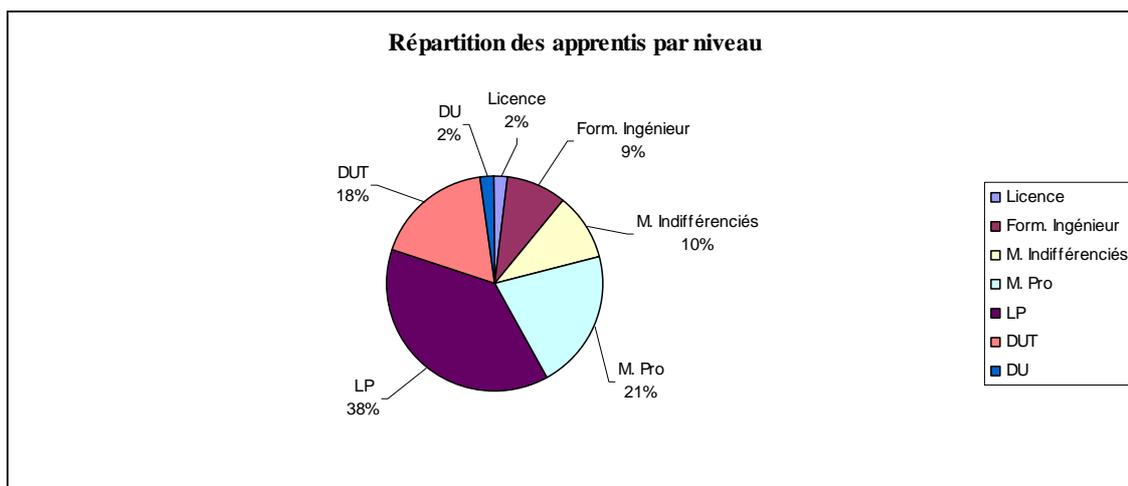
1.1.2 Répartition des apprentis dans les universités

Les étudiants issus des universités représentent environ 25% de l'ensemble des étudiants en apprentissage dans le supérieur et 7 % de l'ensemble des apprentis, tous niveaux confondus.

Pour l'année 2012-2013, on compte 31 600 apprentis inscrits à l'université, soit 2,3% de l'ensemble du 1,4 million d'étudiants inscrit dans les universités.

Mis à part les formations d'ingénieurs en partenariat, les licences professionnelles sont les formations les plus ouvertes aux apprentis : 22% des inscrits en licence professionnelle le sont sous statut d'apprentis.

18% des apprentis préparent un DUT, 38% une licence professionnelle, 21% un master professionnel, 10% un master indifférencié², et 9% sont en formation d'ingénieur. Les autres sont inscrits en licence LMD³ et en Diplôme universitaire (DU).

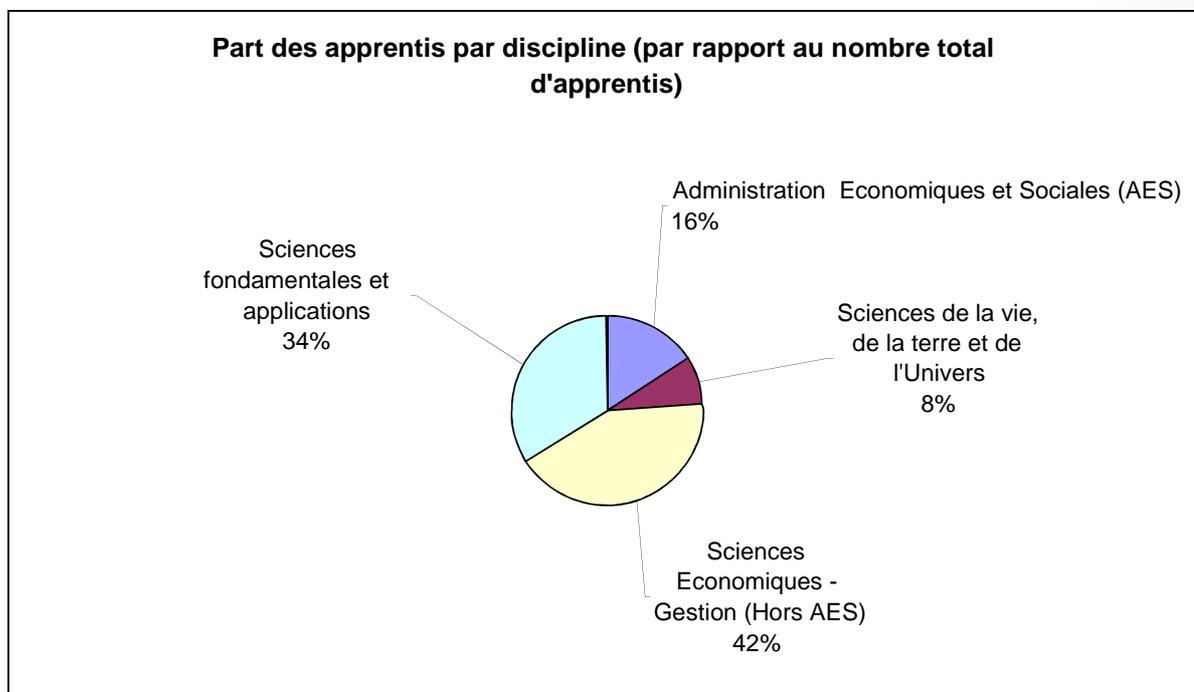


Source : SIES

Les disciplines qui accueillent le plus d'apprentis en université sont les sciences économiques et gestion (42%) suivies de près par les sciences fondamentales (34%).

² Master dans lequel les étudiants, à l'issue de leur formation peuvent s'orienter soit vers une insertion professionnelle directe soit vers un parcours de formation menant à la recherche

³ LMD : Licence - Master-Doctorat



Source : SIES

1.1.3 L'apprentissage dans les écoles d'ingénieurs (hors universités)

Sous l'égide de la Commission des Titres d'Ingénieurs (CTI), l'apprentissage a démarré autour d'établissements pionniers que sont particulièrement le CESI et le CNAM, et dans les ITII (Instituts des techniques de l'ingénieur de l'industrie) créés à partir de 1990 dans les régions à l'initiative de l'UIMM et d'autres organisations professionnelles pour mettre en place des réponses concrètes aux besoins des entreprises, en termes d'ingénieurs de conception, au travers de partenariat, avec des établissements habilités.

Ainsi entre 1992 et 2005, 91 formations d'ingénieur par apprentissage ont vu le jour.

En 2012, on compte plus de 180 cursus différents, généralistes comme spécialistes, dans tous les secteurs de la formation d'ingénieur.

L'apprentissage représente chaque année environ 15% des 31 000 ingénieurs diplômés sortant des écoles d'ingénieurs publiques ou privées.

En 2013, 228 formations d'ingénieurs par l'apprentissage sont actuellement habilitées par la CTI et sont proposées par 127 écoles (de 1 formation à 28 formations : CNAM)

127 CFA accueillent ces formations d'ingénieurs (de 1 à 9 comme à l'ITII Ile de France (9) ou à ingénieur 2000 (9 également)).

Répartition selon les spécialités

Spécialités	Nombre de diplômés
Informatique	44
Mécanique	28
Génie industriel	25
Energétique - Electricité	20
Electronique	20
BTP	19
Agronomie - agriculture	17
Généraliste	11
Chimie	10
Matériaux	9
Risques	4
Pétrole	4
Eau	3
Optique	2
Nucléaire	2
Maintenance	2
Aéro	2
Bois	2
Textiles	1
Design	1
Acoustique	1
Ferroviaire	1
Total général	228

1.1.4 L'apprentissage dans les réseaux consulaires

Premier réseau de formation en apprentissage avec près de 100 000 apprentis accueillis chaque année, les chambres de commerce et d'industrie ont été les pionnières du développement de la filière dans le supérieur.

Les Grandes Ecoles de Commerce et de Management ont largement ouvert leur cursus à l'apprentissage : 10 % de leurs effectifs inscrits en master sont des apprentis. L'exemple avait été donné par l'ESSEC dès le début des années 90.

Aujourd'hui, 110 CFA (sur les 141 que comprend le réseau) forment près de 32 000 apprentis sur des niveaux post-bac (BAC+2 à BAC+5).

57% de ces apprentis du supérieur suivent une formation de niveau III (principalement un BTS), 17% une formation de niveau II et 26 % une formation de niveau I.

Les principales filières de formation de ces jeunes sont le commerce et la vente (39% des apprentis), la comptabilité/ gestion/ bureautique (19%) et l'industrie (14%).

Répartition des effectifs des apprentis pour l'ensemble des CFA du réseau CCI



Le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat, quant à lui, forme environ 2.500 apprentis dans l'enseignement supérieur, presque exclusivement au niveau III.

1.2 Organisation de l'apprentissage dans les établissements

Même si les éléments développés ci-dessous dressent un portrait assez large de ce qui existe aujourd'hui, il ne saurait être complètement exhaustif.

1.2.1 Les centres de formation d'apprentis

Les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) sont des établissements qui dispensent aux jeunes sous contrat d'apprentissage une formation générale, technique, théorique et pratique qui doit compléter et s'articuler avec la formation reçue en entreprise. Les CFA sont créés sur la base d'une convention conclue avec la Région.

Pour être créé, un CFA a besoin d'un support juridique, son organisme gestionnaire. Ce dernier peut être toute personne physique ou morale (organismes de formation gérés paritairement par les organisations professionnelles d'employeurs, collectivités locales, chambres consulaires, organisations professionnelles ou interprofessionnelles représentatives d'employeurs, associations, établissements d'enseignement public ou privé sous contrat, établissements de formation et de recherche...).

La formation générale des apprentis peut également être dispensée dans un établissement d'enseignement public ou d'enseignement privé sous contrat ou un établissement de formation et de recherche relevant d'un ministère autre que celui chargé de l'éducation sous la forme :

- d'une Section d'Apprentissage (SA) créée par une convention entre un établissement et la Région. Le responsable de l'établissement d'enseignement est chargé de la direction pédagogique et administrative,
- d'une Unité de Formation par Apprentissage (UFA) créée par une convention entre un établissement et un CFA. L'UFA se distingue de la SA par le fait que la responsabilité pédagogique des formations dispensées reste du ressort de l'établissement d'enseignement ou de formation, mais que la responsabilité administrative et financière relève d'un CFA dit « sans mur » ou « hors les murs », géré par son organisme gestionnaire.

Dans tous les CFA, un conseil de perfectionnement doit être mis en place. Il est composé de représentants du Conseil Régional, de la Direction du CFA, de l'inspection de l'apprentissage, de membres des syndicats patronaux et salariés, de formateurs et d'apprentis.

1.2.2 Modèles de Partenariat CFA/Etablissement - Rôles respectifs

Dans toutes les organisations de partenariats, le CFA doit garder la responsabilité administrative et financière.

Les modèles ci-dessous sont ceux qui ont été présentés lors de nos travaux. D'autres existent, notamment une organisation en réseau de CFA.

Le partenariat entre CFA et établissement d'enseignement peut prendre des formes d'organisation différentes :

a. des CFA hors les murs interuniversitaires ou inter-établissement

C'est une des formes d'origine de l'apprentissage dans le supérieur. Cette forme a tendance à se généraliser sous l'impulsion des Régions qui souhaitent regrouper les CFA universitaires.

L'exemple du CFA Formasup Nord-Pas de Calais est représentatif de cette forme d'organisation. C'est un CFA hors les murs, associatif, régional, interprofessionnel et multiniveaux porté par une gouvernance partagée entre le milieu académique et le milieu socio-professionnel. Ce CFA signe des conventions avec les établissements et leurs antennes dans une logique décentralisée et incitative vis-à-vis des établissements et en lien avec une politique de site.

Autre exemple de CFA hors les murs inter-établissements, le CFA Bourgogne a été créé en 2008 en partenariat avec le conseil régional de Bourgogne avec la volonté de réguler les flux et de regrouper les acteurs. Il est à noter l'originalité de sa gouvernance qui repose sur une gestion partagée avec une direction bicéphale reposant sur la CCI de Bourgogne et sur le Service de Formation Continue et Alternance de l'Université de Bourgogne, ainsi que sur un Conseil d'Administration de 10 membres et une alternance des responsabilités au sein du bureau. Les formations dispensées sont composées de 6 formations consulaires et 10 formations universitaires.

b. des CFA de métier ou de branche

Par exemple,

- Le CFA du LEEM (géré par le LEEM) en est un exemple. Les formations aboutissent à des diplômes du métier et sont dispensées dans divers établissements, dont des établissements publics d'enseignement supérieur
- Le CEFIPA (Centre de Formation d'Ingénieurs par l'Alternance) : en 1990, avec le soutien du Conseil Régional d'Ile de France, le GIM (Groupe des Industries Métallurgiques, Syndicat patronal des entreprises de la Métallurgie, de la Région Parisienne) et le CESI (Centre d'études supérieures industrielles) ont créé le CEFIPA dont l'objectif est **répondre aux besoins des entreprises en formant des ingénieurs généralistes ou spécialisés, capables de s'adapter aux réalités industrielles et économiques, dans un contexte international.**

c. des CFA d'institutions (Ecoles d'ingénieurs, CCI...)

d. Concernant plus spécifiquement les universités

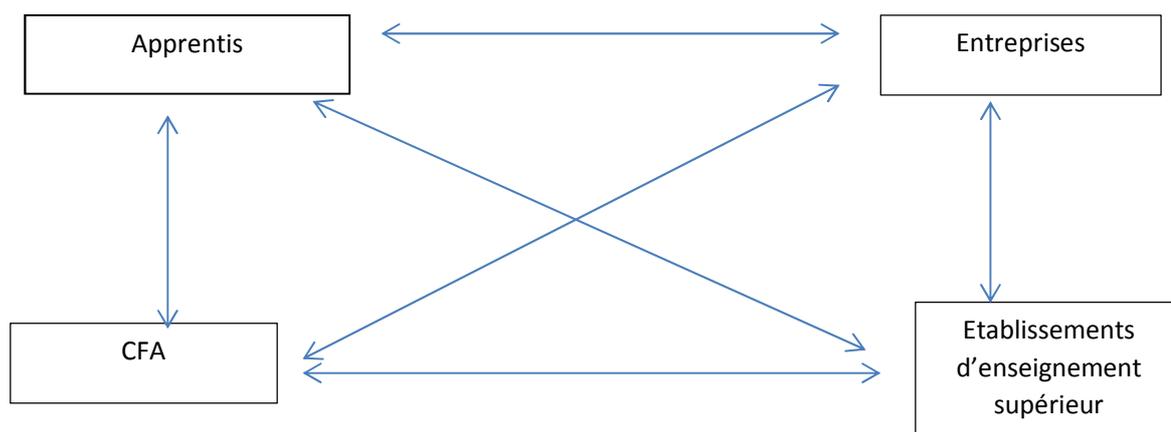
Le volet de formation générale et technologique dispensée pendant la période d'apprentissage doit s'inscrire dans le schéma institutionnel suivant :

- soit l'université **constitue elle-même son propre CFA** ou un CFA SUP (éventuellement en accord avec d'autres établissements d'enseignement supérieur) ce qui permet une **gestion pédagogique directe**, et elle assume la responsabilité juridique, administrative et financière de l'apprentissage, dans le cadre d'un service à comptabilité distincte.
- soit l'université **assure une responsabilité pédagogique dans le cadre d'une convention avec un CFA** (gestion pédagogique indirecte).

Les établissements d'enseignement supérieur peuvent être présents dans plusieurs CFA, à titre d'exemple le CNAM est associé à une vingtaine de CFA à l'échelle nationale et au moins cinq en Ile de France, l'Université Paris 5 est associé à 5 CFA, etc. Le degré d'association varie d'une organisation à une autre.

1.2.3 Collaboration pédagogique

La plupart du temps, dans l'enseignement supérieur, l'organisation d'un parcours de formation en apprentissage est en responsabilité partagée avec l'ensemble des acteurs⁴.



⁴ Il est à noter que l'alternance dans les universités est gérée de deux manières différentes :

- pour l'apprentissage, les services de l'université (service de formation continue, ou service apprentissage) travaillent obligatoirement avec un CFA
- pour les contrats de professionnalisation, ce sont pour la plupart des cas, les services de formation continue qui gèrent directement les contrats, les financements, la pédagogie.

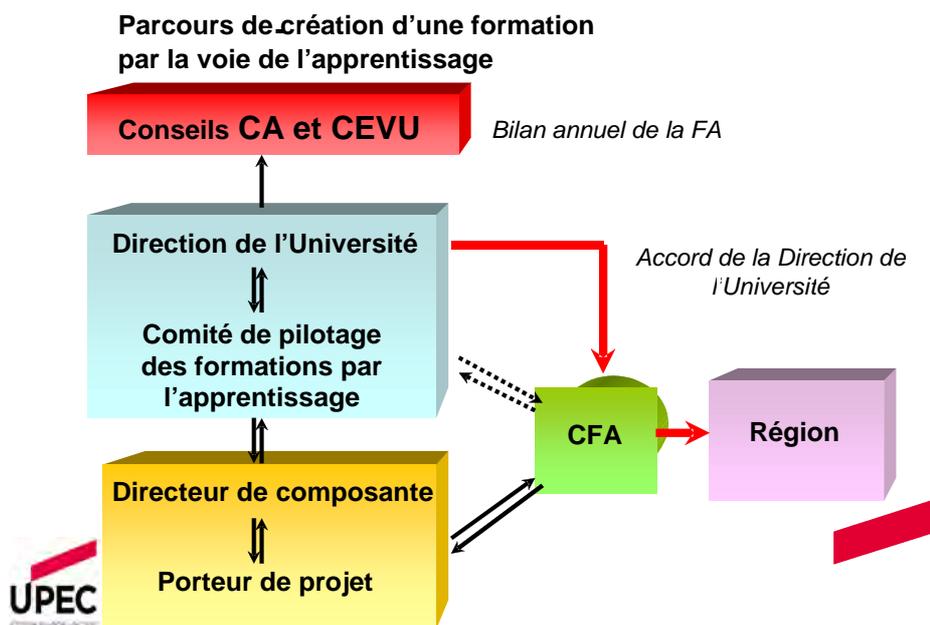
a. Exemple des relations de l'Université Paris Est Créteil (UPEC) avec ses CFA :

La relation s'est construite à partir de l'équipe pédagogique et du directeur de composante de l'Université avec le CFA correspondant au secteur dont relève la formation. L'UPEC conserve la maîtrise pédagogique des formations.

Les relations de l'UPEC avec ses CFA (charte de l'apprentissage) s'articulent autour de différents axes :

- ✚ Dispositif qualité du CFA adossé aux formations en apprentissage.
- ✚ Outil de liaison permettant une traçabilité de l'ensemble du dispositif.
- ✚ Réflexion commune avec le CFA sur la construction de l'offre de formation :

L'organisation de l'apprentissage à l'UPEC



b. Autre exemple de relations : UIMM et CFA

En 1990, avec le soutien du Conseil Régional d'Ile de France, le GIM (Groupe des Industries Métallurgiques, Syndicat patronal des entreprises de la métallurgie, de la région parisienne) et le CESI (Centre d'études supérieures industrielles) ont créé le CEFIPA, CFA chargé de former des ingénieurs selon les modalités suivantes :

- ✚ Une alternance progressive adaptée aux missions de l'ingénieur.
- ✚ Des cours scientifiques et techniques associés à une formation générale dispensés dans trois écoles d'ingénieurs pendant les périodes « école/CFA ».
- ✚ Une évolution professionnelle du Technicien vers l'Ingénieur pendant les périodes en entreprise.

Ce CFA a pour objectif de répondre aux besoins des entreprises en formant des ingénieurs généralistes ou spécialisés, capables de s'adapter aux réalités industrielles et économiques, dans un contexte international.

1.3 Financements

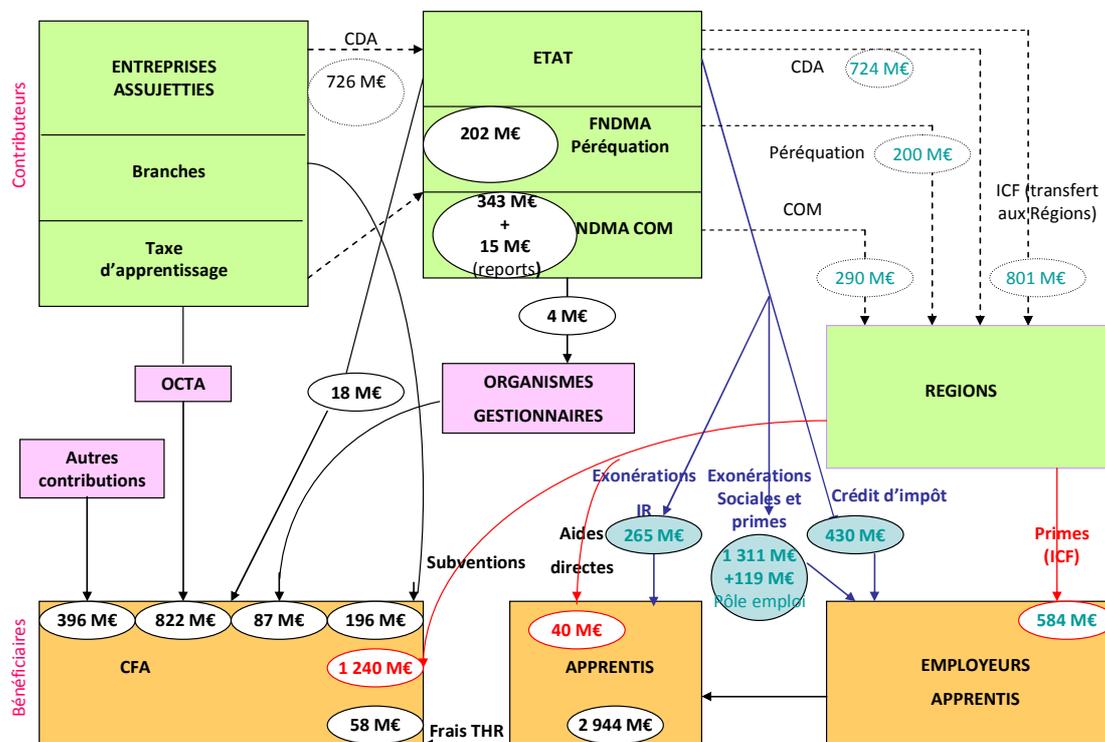
1.3.1 Les circuits de financement de l'apprentissage

Les financements de l'apprentissage passent par des circuits complexes qui mobilisent un certain nombre d'acteurs : l'Etat, les Régions, les entreprises en tant que contributeurs (en vert sur le schéma suivant) et les organismes de formation, les apprentis et les employeurs en tant que bénéficiaires (en orange sur le schéma suivant).

- Le financement de l'apprentissage est décrit ci-dessous par ses flux finaux. D'autres flux dits intermédiaires existent et figurent en pointillés sur le schéma. La contribution au développement de l'apprentissage (CDA) fait notamment partie de ces flux dits intermédiaires. Pour plus d'informations, il conviendra de consulter le rapport du CNFPTLV sur le financement et les effectifs de l'apprentissage.⁵

⁵ Le financement et les effectifs de l'apprentissage – données 2010 (décembre 2012) ainsi que la synthèse « Jalons de la formation professionnelle » sont téléchargeable sur le site du CNFPTLV www.cnfptlv.gouv.fr

CNFPTLV - Schéma des flux financiers de l'apprentissage 2010 - 432.661 apprentis + pré-apprentis (pondéré)



- **Les centres de formation d'apprentis (CFA), les employeurs et les apprentis sont les principaux bénéficiaires du financement de l'apprentissage.**

Les ressources des CFA sont constituées principalement :

- des subventions des conseils régionaux pour le fonctionnement et l'investissement
- de fonds des entreprises
 - o taxe d'apprentissage
 - o autre fonds attribués par les branches professionnelles.

Les autres ressources consistent en une contribution des organismes gestionnaires des CFA, la participation des familles aux frais de transport, d'hébergement et de restauration (THR), de ventes et prestations de service.

Les employeurs d'apprentis (en majorité des entreprises) bénéficient de la part de l'Etat :

- d'exonérations de cotisations sociales patronales sur le salaire versé à leurs apprentis
- d'un crédit d'impôt sur les sociétés (dit crédit d'impôt apprentissage) créé en 2005.

Les employeurs reçoivent également une indemnité compensatrice forfaitaire (également appelée prime) versée et modulée par les Régions.

Les apprentis reçoivent la rémunération de leur travail.

Ils bénéficient en outre d'une exonération de l'impôt sur le revenu.

Les apprentis bénéficient également d'aides qui leur sont attribuées par les Conseils régionaux : aides directes au THR versées sans l'intermédiation des CFA, aides au permis de conduire, à la mobilité, fonds social d'urgence, etc.

Les apprentis reçoivent également des aides par l'intermédiaire des CFA. Selon les politiques, les Conseils régionaux versent les aides au THR soit par l'intermédiaire des CFA, soit directement aux apprentis.

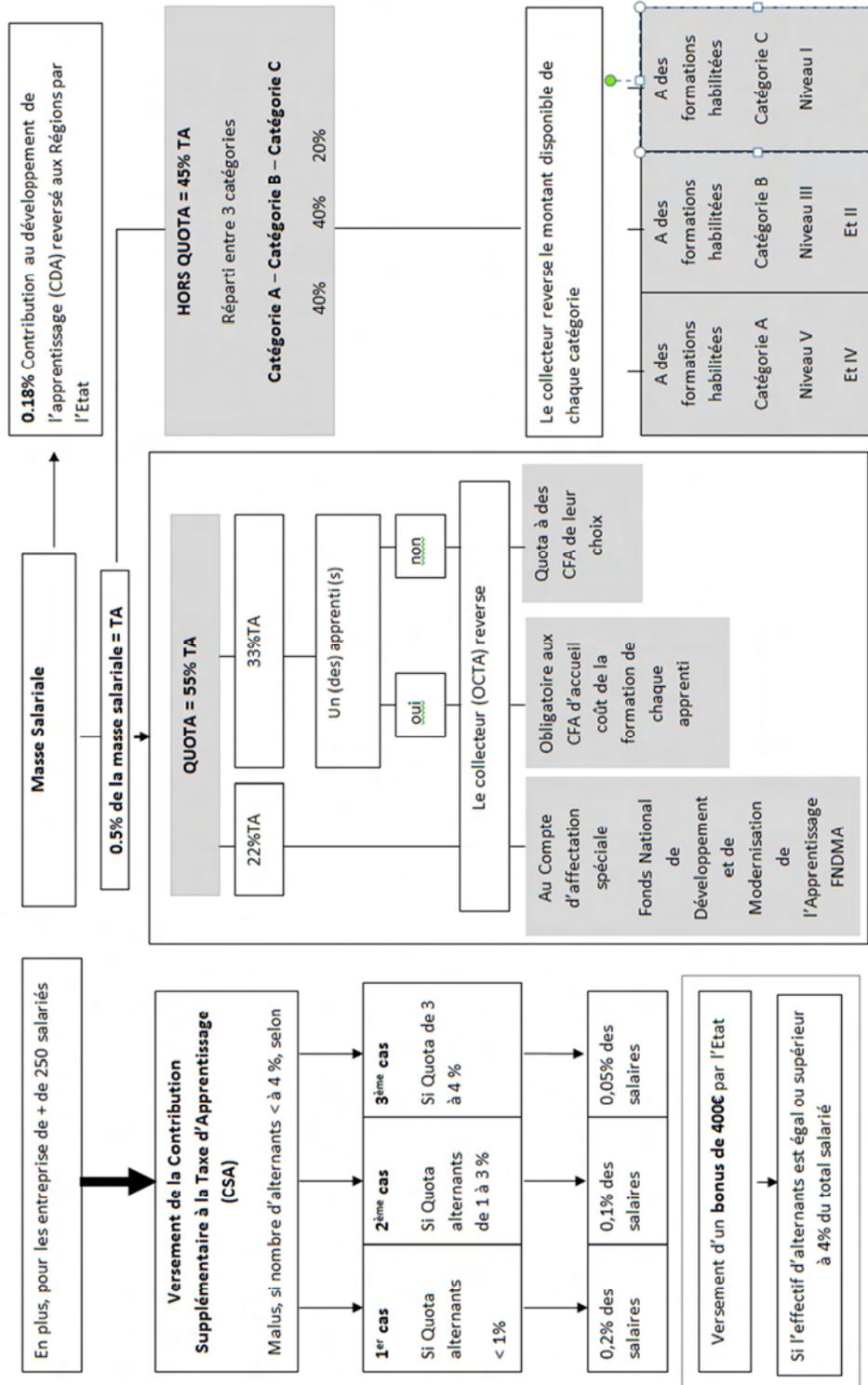
- **La taxe d'apprentissage** est destinée à l'apprentissage (part quota de la taxe), mais aussi aux autres formations professionnelles et technologiques dans les lycées professionnels, les universités, grandes écoles... habilitées à percevoir la taxe (part dite hors-quota ou barème de la taxe d'apprentissage).

Les schémas ci-dessous présentent le circuit de la taxe d'apprentissage avant et après la réforme mise en place par la loi du 5 mars 2014.

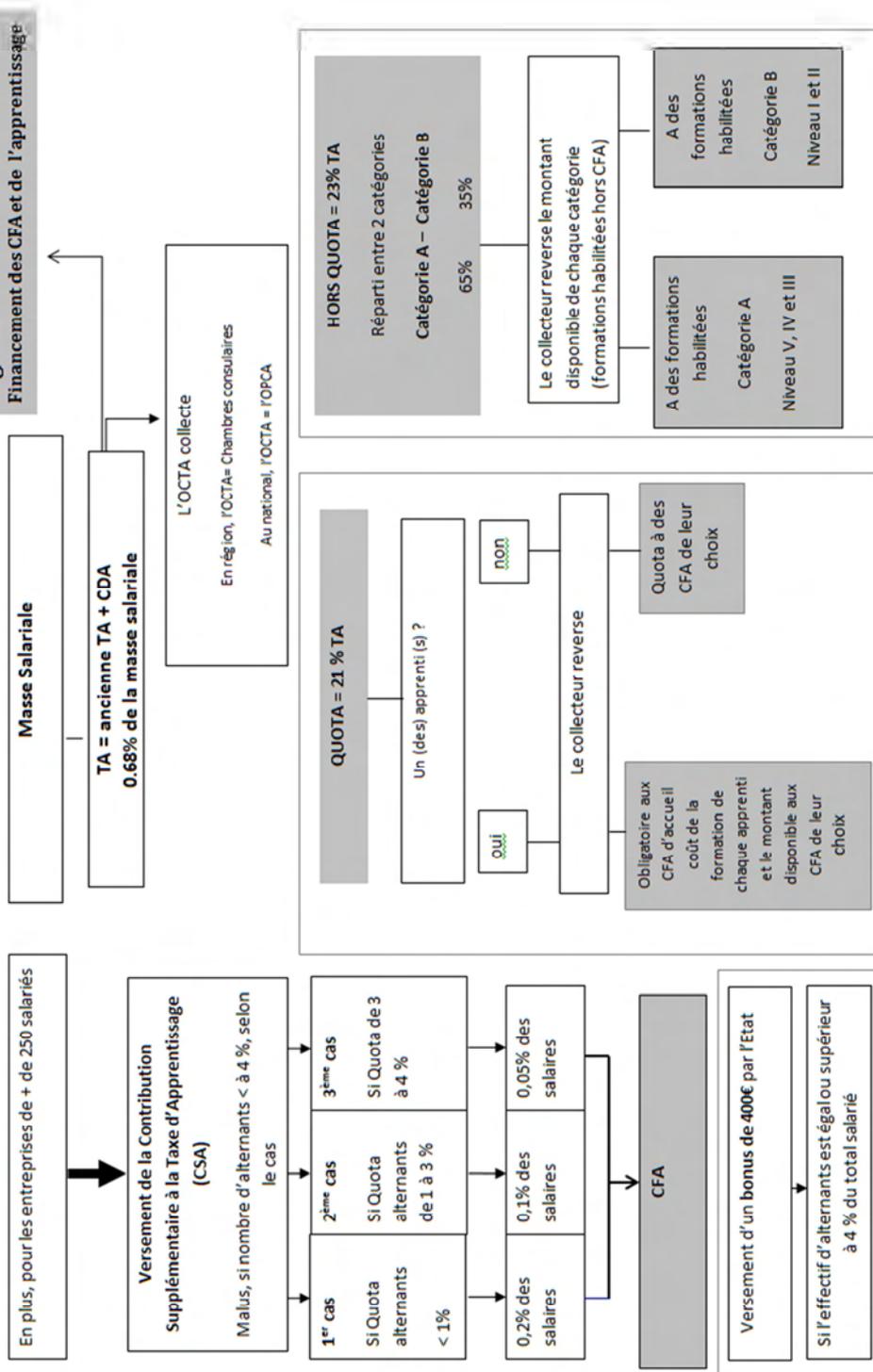
Les établissements d'enseignement supérieur peuvent bénéficier :

- Pour l'apprentissage, de fonds issus de la taxe d'apprentissage, reversés par les CFA auxquels ils sont rattachés selon des règles (remboursements, mise à disposition de salles, salaires des enseignants...)
- Pour toutes les autres formations, du hors quota, que chaque établissement se doit de récolter auprès des entreprises via des OCTA (Organismes Collecteurs de la taxe d'apprentissage). Les établissements d'enseignement supérieur peuvent se tourner soit vers les OCTA de leur région, soit vers les OCTA d'autres régions, soit vers les OCTA nationaux.

Schéma de versement de la taxe d'apprentissage par les entreprises assujetties en 2013 pour la masse salariale 2012

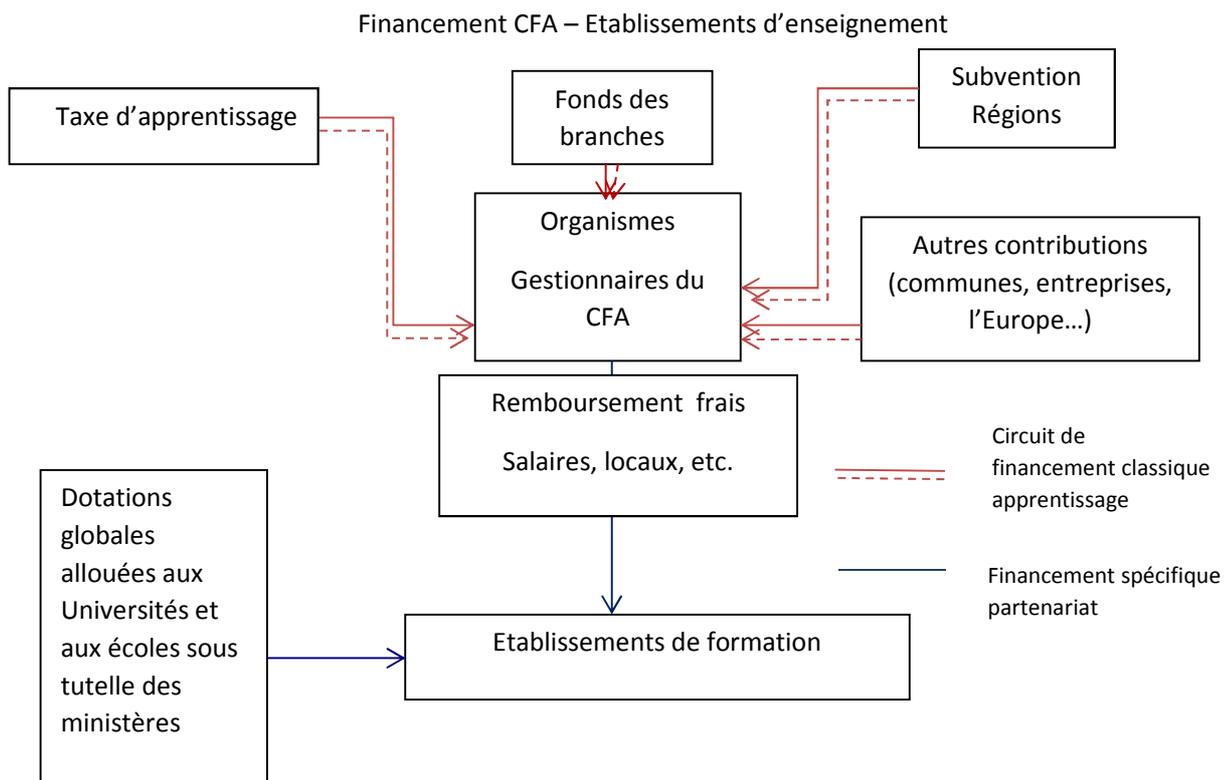


Ce qui va changer en 2015 concernant la taxe d'apprentissage



1.3.2 Lien CFA – Etablissements d’enseignement

Dans l’enseignement supérieur, la plupart du temps, au circuit classique de financement de l’apprentissage s’ajoute un lien supplémentaire entre le CFA et l’établissement de formation.



1.3.3 Dialogue de gestion dans les Universités

L'apprentissage tient une place particulière dans le système de répartition des moyens à la performance et à l'activité (SYMPA), qui concerne les établissements d'enseignement supérieur, universités et écoles d'ingénieurs, sous la tutelle du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le modèle SYMPA est un modèle qui calcule une dotation théorique à allouer et dont l'objectif est de répartir, sur ce fondement, les crédits de fonctionnement et les emplois de manière équitable et efficiente, à partir d'indicateurs d'activité, mais également de performance.

Le modèle répartit 2 Mds € de crédits (74 établissements) et 200 M€ aux écoles d'ingénieur sous tutelle du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR) (38 établissements), est composé de 2 volets (enseignement/recherche) qui se décomposent eux-mêmes en 2 enveloppes (activité/performance).

Les 2 volets du modèle ainsi que les critères associés sont :

-  Dotation à l'activité : 80%
-  Dotation à la performance : 20%

Au niveau de l'activité enseignement, un des indicateurs prépondérants est le nombre d'étudiants présents aux examens. Ces étudiants sont pondérés dans le modèle en fonction de la classe de formation (regroupement par disciplines et par diplômes) à laquelle ils appartiennent et en fonction de leur régime d'inscription :

-  0 pour la formation continue (car financée par ailleurs)
-  0,5 pour l'apprentissage (idem)
-  1 pour la formation initiale

Ce modèle reste en partie théorique dans la mesure où il perdure un écart, qui se réduit, entre les dotations calculées par le modèle et les dotations réellement allouées. Toutefois, à ce jour, il constitue un outil d'aide à la décision et d'allocation lors de la répartition de moyens nouveaux, comme les créations d'emplois par exemple.

Rappelons que le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ne flèche pas au final la dotation vers l'apprentissage, ni d'ailleurs vers aucun autre sujet ou domaine. Celle-ci est globale et son affectation dépend entièrement de l'établissement. Les établissements, conformément au principe d'autonomie, sont responsables de la répartition interne au mieux de leurs priorités. Ceci peut expliquer le fait qu'un certain nombre d'acteurs de l'apprentissage dans les établissements disent ne pas connaître le montant, ni l'utilisation des dotations de l'Etat liées à l'apprentissage.

En outre, le modèle SYMPA est actuellement en phase d'évolution. Avant 2011, le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ne pouvait pas, techniquement, distinguer les étudiants en formation initiale sous statut « classique », des apprentis. Ils étaient donc tous dotés d'une pondération à 1. Depuis, les apprentis sont pondérés à 0,5, avec vocation à passer à 0 progressivement afin de ne pas déstabiliser les établissements. En effet, le modèle n'a pas vocation à financer dans son périmètre les coûts liés aux étudiants dont un financement existe par ailleurs (ex. de la formation continue).

Toutefois, le développement de l'apprentissage étant un objectif politique, un indicateur de performance pourrait être introduit (nombre d'apprentis sur nombre total d'inscrits dans les diplômes nationaux), compensant la modification de la pondération du régime d'inscription. Cette option aurait en outre l'avantage de faire apparaître clairement ce développement comme un objectif politique majeur. En effet, les indicateurs de performance sont peu nombreux dans le modèle et cette introduction serait particulièrement visible et, donc, incitative.

1.3.4 Comptabilité analytique dans les Universités

Pouvoir calculer le coût de l'apprenti est fondamental pour garantir la transparence. Il faut que le CFA puisse connaître les coûts de l'établissement pour les intégrer dans sa propre comptabilité. Les universités devraient être capables d'avoir une meilleure traçabilité fonds pour une meilleure gestion de leur fonds propres, notamment et une relation financière transparente avec les CFA⁶.

Cependant, les comptabilités analytiques sont en cours de développement, avec un degré d'aboutissement variable selon les établissements. En effet, d'après un rapport d'information du Sénat (Session ordinaire de 2012-2013), « *L'article 45 du décret n° 94-39 du 14 janvier 1994 prévoyait déjà l'introduction, au sein de chaque établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, d'une comptabilité analytique. Les exigences de pilotage et de mesure de la performance ont été réaffirmées par la mission conjointe de l'inspection générale des finances (IGF) et de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) dans son cahier des charges pour la mise en œuvre de la loi du 10 août 2007.*

Or, cinq ans après l'adoption de la loi LRU (La loi relative aux libertés et responsabilités des universités), force est de constater que moins d'une dizaine d'universités françaises ont mis en place une comptabilité analytique (...).

Le logiciel SIFAC, en remplacement de son prédécesseur NABUCO, devait permettre de mettre en place ce type de comptabilité afin de conduire chaque établissement à évaluer le coût complet des diplômes, de ses filières ou d'un étudiant-type d'une UFR spécifique, etc. ».

De fait, l'outil SIFAC propose un module de comptabilité analytique éprouvé. Son utilisation, pour les établissements qui ont choisi la solution SIFAC, tend réellement à se développer avec l'accès des établissements aux responsabilités et compétences élargies.

Ainsi, des pratiques de comptabilité analytique (à distinguer de la comptabilité budgétaire) existent bien déjà dans plusieurs établissements et tendent à se multiplier avec notamment l'accompagnement de l'AMUE⁷ dans la mise en œuvre du module spécifique de SIFAC.

Enfin, le projet DGESIP « Connaissance des coûts des activités des établissements

⁶ Rapport du CNFPTLV sur la méthodologie de calcul du coût par apprenti.

⁷ AMUE : Agence de Mutualisation des universités et des établissements

d'enseignement supérieur et de recherche» – qui est entré dans sa phase opérationnelle avec un groupe de travail constitué de vice-présidents et de gestionnaires d'établissements - contribue également à l'avancement du déploiement de la comptabilité de gestion dans les établissements. Le ministère va ainsi activement accompagner le développement d'une comptabilité analytique dans les établissements.

1.4 Politique des branches

Nous ne pouvons pas parler de développement de l'apprentissage dans le supérieur (et en général) sans parler des acteurs socio-économiques, incontournables, que sont les branches professionnelles. Ce développement est en effet dépendant, non seulement des politiques régionales mais également des politiques de branches.

L'apprentissage repose sur une modalité pédagogique, l'alternance qui met presque parfaitement en adéquation des formations et des besoins, en complément des modalités pédagogiques plus classiques qui revêtent, malgré leur aspect professionnalisant, un caractère plus généraliste.

Les branches professionnelles auditionnées (l'UIMM, le LEEM) se disent favorables au développement de l'apprentissage dans le supérieur mais à des niveaux différents. Le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche a signé une vingtaine de conventions avec d'autres branches (l'ANIA, l'ANFA, SYNTEC, la CGI, la CFPB, l'UIC ...) dans lesquelles le développement de l'apprentissage est affiché comme une mission importante des prochaines années.

Cependant, les branches soulèvent le problème du financement de l'apprentissage. En effet, le désengagement ou le non-engagement de certains conseils régionaux sur le financement des CFA du supérieur obligent les branches à compenser ce manque... Ce qui pose également quelques problèmes de priorités. Certaines vont développer l'apprentissage dans le supérieur, et d'autres aux niveaux bac et infra-bac...

Il est important de noter que les branches professionnelles financent en direct les CFA, en moyenne à hauteur de 7%, notamment via leur OPCA par un transfert de la collecte pour les Fonds de la professionnalisation qui sont collectés au titre de la contribution obligatoire des entreprises à la formation continue... C'est une source de financement importante.

L'UIMM, pour sa part indique qu'elle n'augmentera pas le nombre d'apprentis dans le supérieur et qu'à budget constant une ouverture d'une formation implique la fermeture d'une autre. Elle gère le développement du financement de l'apprentissage en fonction des niveaux de formation et de la taille de l'entreprise.

A contrario, le LEEM verse peu d'argent aux CFA par des transferts des fonds de l'OPCA. Mais comme l'UIMM, il privilégie la collaboration avec les CFA de branche qui lui sont rattaché plutôt que les CFA universitaires ou interuniversitaires.

Force est alors de constater que les CFA Universitaires ou interuniversitaires et les CFA de branches peuvent être confrontés à une situation concurrentielle sur les territoires, sachant que des coopérations existent, notamment à travers les CPRDFP (Contrats de plans régionaux de développement de la formation professionnelle).

1.5 Politique régionale

Ces dernières années ont vu un fort développement de l'apprentissage dans le supérieur, lié à une nécessaire réponse aux besoins socio-économiques. De fait ceci a incité les décideurs politiques, notamment les conseils régions à agir en ce sens pour la plupart d'entre eux.

Trois régions ont apporté leur témoignage comme un regard croisé de leur pratique : Auvergne, Ile-de-France, Picardie.

1.5.1 L'Auvergne

- Les caractéristiques des apprentis dans l'enseignement supérieur en Auvergne sont les suivantes :
 - ✚ Des formations plus féminisées que la moyenne nationale (36% contre 26%) et une quasi parité en niveau 1 (46% de filles) et en niveau 2 (42%).
 - ✚ Des apprentis plus mobiles (35% des apprentis du supérieur sont originaires d'une autre région contre seulement 13% en moyenne nationale). Le taux atteint 57% en niveau 1.
 - ✚ Des recrutements hors Auvergne importants (34% d'employeurs non auvergnats contre 21% en moyenne).
 - ✚ Des entreprises de taille plus grande que la moyenne régionale.

- Trois modèles de CFA coexistent :
 - ✚ 1^{er} modèle : 13 CFA « traditionnels » (BTP, Agricoles, Interprofessionnels et de branches) qui proposent des formations supérieures de niveau 3 maximum (BTS, BTMS, Titres pro, ...) à l'exception du CFA de l'Industrie qui prépare également deux diplômes d'ingénieur.

Ces formations répondent à une logique de filière.

- ✚ 2^{ème} modèle : le CFA de l'éducation nationale (CFA hors murs) qui accueille des apprentis au sein des lycées en mixité avec de publics sous statut scolaire pour des formations allant jusqu'au niveau 3 maximum.

Créé en 2006, ce CFA est à l'origine de la forte progression de l'apprentissage en niveau 3.

- ✚ 3^{ème} modèle : Un CFA spécifique (IRISUP) qui propose des formations de niveau 1 ou 2.

Le CFA IRISUP a été créé en 2005 de la réunion de 2 associations existantes et des sections ouvertes dans les universités par la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie d'Auvergne, Michelin, l'Université d'Auvergne et l'Université Blaise Pascal.

➤ Le financement régional

Le financement est généralement calculé sur la base d'un coût à l'apprenti multiplié par le taux de prise en charge. Ce taux est évalué dans une logique d'aménagement de territoire.

Il est à noter que le CFA IRISUP était financé sur la base d'un forfait de 1 000 € par apprenti dans la limite d'un plafond, déterminé formation par formation jusqu'en 2012 ; désormais le financement est fixé sur un objectif donné aux CFA.

La Région pose la question des valeurs ajoutées (économique, employabilité, diversification des publics...) de l'apprentissage aux niveaux 1 et 2 par rapport aux autres voies de formation (contrat de professionnalisation ou traditionnelle).

Les autres problématiques posées dans la Région Auvergne sont les suivantes :

- ✚ Volonté des CFA traditionnels d'ouvrir des BTS avec le risque d'atomiser des flux déjà faibles.
- ✚ Réflexion de certains CFA traditionnels sur l'intérêt d'aller jusqu'au niveau 2 (licence professionnelle).
- ✚ Impact du CFA de l'enseignement supérieur sur la collecte de taxe des autres CFA.

1.5.2 L'Ile-de-France

L'apprentissage dans l'enseignement supérieur en Ile-de-France présente les caractéristiques suivantes :

- ✚ Entre 2006 et 2014, l'Ile-de-France a enregistré une augmentation de 85% du nombre d'apprentis inscrits en formation post Bac (niveau 3 - BTS, 2 - Licence Professionnelles et 1-Master Professionnelle, diplôme d'ingénieur)

- ✚ Le dynamisme de l'apprentissage dans le supérieur permet aux effectifs d'apprentis de niveaux 1 et 2 de croître de 3,4% par rapport à la rentrée 2012-2013 là où le nombre global d'apprentis franciliens tous niveaux confondus affiche une baisse de 2,7%.
- ✚ L'apprentissage post-bac (niveaux 3, 2 et 1) représente 55% des effectifs d'apprentis franciliens (44 473 jeunes)
- ✚ Au total, 26 706 apprentis préparent un diplôme de niveau 2 ou 1. Parmi ces jeunes, 11 276 (41%) sont rattachés à une université. Les autres sont dans des écoles de commerce, d'ingénieurs ou dans un CFA (qui peut, avec accord de l'université, accueillir les jeunes dans ses propres locaux pour les préparer au diplôme).
- ✚ L'offre de formation est majoritairement tournée vers les services : 28% des apprentis suivent une formation liée aux métiers de la production en niveau 1.
- ✚ La répartition régionale est marquée par une forte concentration des apprentis du supérieur dans Paris : 38% des apprentis de niveau 1 suivent une formation à Paris.
- ✚ La région a fourni un effort conséquent ces dernières années pour encourager le développement de l'apprentissage dans le supérieur, qui a porté ses fruits: augmentation de 83% des effectifs d'apprentis inscrits dans une formation post-Bac entre 2006 et 2013.
- ✚ Une organisation partenariale : en Ile-de-France, il existe plusieurs CFA du supérieur. Chacun passe des conventions avec des opérateurs pédagogiques (universités et grandes écoles essentiellement). Aujourd'hui, l'ensemble des universités franciliennes accueillent des apprentis. De même, de nombreuses grandes écoles (ex : Sciences Po, ESSEC, CELSA) proposent plusieurs formations en apprentissage.

Répartition par niveau, genre et évolution par rapport à la dernière rentrée en Ile de France

	Rappel 2012-2013	2013-2014			Part sur le total	Part de filles	Evolution des effectifs
		Garçons	Filles	Total			
<i>Niveau I</i>	16221	10098	7514	17612	21%	43%	9%
<i>Niveau II</i>	10485	5142	4866	10008	12%	49%	-5%
<i>Niveau III</i>	17767	9716	7724	17440	21%	44%	-2%
Total tous niveaux	85210	49615	33006	82621	100%	40%	-3%

Source Glori@ 2013-2014

Origine scolaire des jeunes

Au niveau III

Situation l'année précédente (en %)	NIVEAU III			
	BTS	DUT	Autres Niv III	Total niv.III
Effectifs en 1ère année	7 304	1 213	989	8 293
2d cycle professionnel niveau IV	24%	10%	12%	24%
2d cycle général et technologique	21%	51%	11%	27%
BTS/IUT	5%	20%	8%	8%
Autres supérieurs (DEUG, ...)	7%	5%	17%	9%
Ensemble Scolaire	57%	86%	48%	68%
Apprentis - niveau IV	13%	1%	7%	12%
Apprentis - niveau III	4%	4%	8%	5%
Apprentis - niveau II et I	0%	0%	0%	0%
Ensemble Apprentis et pré-apprentis	17%	4%	15%	17%
Emploi	6%	2%	9%	7%
Chômage	1%	0%	3%	1%
Autre	5%	6%	8%	7%
Ensemble hors scolaire et app.	12%	8%	20%	15%
Origine indéterminée	14%	2%	17%	0%
Total	100%	100%	100%	100%

Source Glori@ 2012-2013

Au niveau II

Situation l'année précédente (en %)	NIVEAU II		
	Lic./Lic. Pro	Autres Niv II	Total niv.V
Effectifs en 1ère année	6 231	2 230	8 461
2d cycle professionnel niveau IV	NC	NC	NC
2d cycle général et technologique	NC	NC	NC
BTS/IUT	53%	23%	45%
Autres supérieurs (DEUG, ...)	10%	20%	12%
Ensemble Scolaire	63%	43%	57%
Apprentis - niveau IV	NC	NC	NC
Apprentis - niveau III	22%	23%	22%
Apprentis - niveau II et I	2%	8%	3%
Ensemble Apprentis et pré-apprentis	24%	31%	25%
Emploi	5%	3%	4%
Chômage	1%	1%	1%
Autre	5%	7%	5%
Ensemble hors scolaire et app.	11%	11%	10%
Origine indéterminée	2%	15%	8%
Total	100%	100%	100%

Source Glori@ 2012-2013

Au niveau I

Situation l'année précédente (en %)	NIVEAU I			
	Ing.	Master pro	Autres Niv I	Total niv.IV
Effectifs en 1ère année	1 816	6 194	2 627	10 637
2d cycle professionnel niveau IV	NC	NC	NC	NC
2d cycle général et technologique	NC	NC	NC	NC
BTS/IUT	42%	1%	5%	9%
Autres supérieurs (DEUG, ...)	29%	63%	53%	55%
Ensemble Scolaire	71%	64%	58%	64%
Apprentis - niveau IV	NC	NC	NC	NC
Apprentis - niveau III	14%	1%	6%	4%
Apprentis - niveau II et I	5%	27%	15%	20%
Ensemble Apprentis et pré-apprentis	19%	28%	21%	24%
Emploi	0%	1%	1%	1%
Chômage	0%	0%	0%	0%
Autre	6%	5%	13%	7%
Ensemble hors scolaire et app.	6%	6%	14%	8%
Origine indéterminée	4%	2%	8%	4%
Total	100%	100%	100%	100%

Source Glori@ 2012-2013

➤ Le financement régional

La subvention régionale pour chaque CFA est calculée à l'aide de la formule suivante :

« *Effectifs x nombre d'heures x barème horaire x coefficient de subvention* » .

Le barème horaire est commun à tous les CFA et voté en commission permanente ; il dépend du niveau de formation. Le coefficient de subvention est propre à chaque CFA, fixé dans la convention et calculé en fonction des autres ressources du CFA.

Depuis l'exercice 2011, le Conseil régional ne finance plus les surcoûts, soit 120 % des coûts médians par niveau et secteur, et il n'y a pas de financement des salaires au-delà du 8^{ème} décile pour certaines catégories de personnel. Il existe des dépenses non éligibles à la subvention de fonctionnement.

Depuis 2012, la région a harmonisé les volumes horaires et rééquilibré les barèmes financiers.

En 2013, elle a baissé la subvention régionale sur les niveaux I et II, augmenté celle du niveau III et stabilisé celle des niveaux VI (pré-apprentis), V et IV.

Un rééquilibrage du financement régional a concerné les coûts de formation, selon des modalités de calcul mis en place par la région Ile de France :

- Concernant le financement des investissements :
 - ✚ Pour les CFA en lien avec des opérateurs pédagogiques extérieurs, il n'y a pas de financement à caractère immobilier, et les financements sont regardés au cas par cas pour les investissements liés à des équipements.
 - ✚ Pour les CFA intégrés dans une école, il y a la possibilité d'un financement à caractère immobilier ou lié à des équipements, au prorata du nombre d'apprentis / nombre total d'étudiants.
- Concernant la mise en place d'un cahier des charges pour l'ouverture des formations en apprentissage dans l'enseignement supérieur.

Le contexte budgétairement contraint, invite à un développement plus maîtrisé de l'apprentissage dans le supérieur, afin de permettre aux CFA d'assurer leur pérennité. Aussi, il convient désormais de privilégier les ouvertures de formation les plus pertinentes :

- ✚ qui correspondent le mieux aux besoins des entreprises et à la demande sociale des jeunes,
- ✚ qui garantissent aux apprentis la meilleure insertion professionnelle possible,
- ✚ qui s'adressent à tous les publics d'apprentis, y compris à ceux qui, sans l'apprentissage, auraient été contraints d'arrêter leur formation,
- ✚ qui respectent les spécificités de la pédagogie de l'alternance.

C'est la raison pour laquelle un cahier des charges définissant les attentes de la Région en matière de formations supérieures a été adopté par les élus régionaux en janvier 2012.

1.5.3 La Picardie

- Son organisation

Un seul CFA du supérieur, l'IRFA APISUP, association gérée par la Chambre de Commerce et d'Industrie Régionale, mutualise la plupart des établissements d'enseignement supérieur de la région. Il bénéficie d'un environnement positif car l'Université de Picardie affiche sa volonté de développer l'apprentissage. Ses caractéristiques sont les suivantes :

 - ✚ A la date du 31 décembre 2012, l'IRFA APISUP comptabilisait 1 182 apprentis soit une augmentation de 6 % par rapport à l'année précédente
 - ✚ A noter qu'à la rentrée 2012-2013, 3 sections ont été fermées faute d'effectifs suffisants et 7 nouvelles formations se sont ouvertes

- ✚ La moyenne d'âge des apprentis, comme les années précédentes, est de 22 ans
- ✚ L'ouverture de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur a rendu les formations proposées plus attractives.
- ✚ En 2012/2013, 907 entreprises ont accueilli des apprentis (44 % des entreprises en Picardie).
- ✚ 60% des apprentis sont d'origine picarde.

➤ Son Financement

A ce jour, et depuis 2008, la région n'abonde plus ce CFA, qui est équilibré grâce à la taxe d'apprentissage.

1.6 Politiques des chambres de commerce et d'industrie

La volonté de développer l'apprentissage répond pour les CCI à un double objectif :

- ✚ Faire de l'apprentissage une filière complète, adaptée aux besoins d'entreprises et à l'évolution des métiers,
- ✚ Favoriser l'ouverture sociale en exonérant les jeunes des droits de scolarité et en leur permettant de percevoir un salaire. L'apprentissage permet ainsi à des jeunes ayant moins d'opportunité d'intégrer une formation de haut niveau.

1.7 Politique nationale

Depuis la Loi « Seguin » du 23 juillet 1987 qui a ouvert la voie de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, le développement quantitatif de l'apprentissage constitue une constante de la politique des pouvoirs publics qui prennent des mesures financières de soutien.

A partir de 2011, les mesures d'incitation financière mises en place par le gouvernement (le plan alternance 2011 s'est traduit dans des dispositions réglementaires, dans la loi de finances rectificatives du 29 juillet 2011 et la loi « Cherpion » du 28 juillet 2011), ont tenté de rendre le contexte juridico-économique plus propice à l'accueil des apprentis :

- ✚ Exonération des charges sociales,
- ✚ Aides financières en faveur des petites et moyennes entreprises (décret n°2011-523 du 16 mai 2011 et décret n°2011-1971 du 26 décembre 2011) jusqu'au 30 juin 2012,

- ✚ Bonus-malus pour les entreprises de plus de 250 salariés qui recrutent au moins 4 % d'alternants (décret n°2012-660 du 4 mai 2012),
- ✚ Simplification des conditions de nomination des maîtres d'apprentissage (décret n°2011-1358 du 25 octobre 2011),
- ✚ Délivrance de la carte d'étudiant des métiers (décret n°2011-2001 du 28 décembre 2011),
- ✚ Contrôle de validité de l'enregistrement des contrats d'apprentissage par les services déconcentrés du ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle (décret n°2011-1924 du 21 décembre 2011),
- ✚ Aides pour les développeurs de l'apprentissage.

Le pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi du 6 novembre 2012 a fixé l'objectif d'atteindre 500.000 apprentis en 2017 avec la volonté d'un développement équilibré des différentes voies de formation.

Ainsi en 2013-2014, en sus des mesures concernant la taxe d'apprentissage introduites par la Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie, la Loi de finances pour 2014 a introduit des modifications concernant les mesures destinées aux petites entreprises et aux niveaux de qualification du CAP à Bac + 2 :

- ✚ la prime aux employeurs ne sera versée par les Régions qu'aux employeurs de moins de 11 salariés, pour un montant minimum de 1.000 euros par apprenti.
- ✚ seules les entreprises qui emploient un apprenti de niveau maximum Bac+2 bénéficieront du crédit d'impôt, et ce uniquement pour la première année du contrat d'apprentissage.

En parallèle, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche de l'époque a annoncé sa volonté de voir doubler les effectifs d'apprentis dans l'enseignement supérieur pour atteindre 250.000 en 2020.

La mise en place d'un groupe de travail dédié à cette problématique et co-animé par le CNFPTLV et le Ministère est un signe fort de la volonté de l'Etat d'accompagner les établissements d'enseignement supérieurs dans le développement de l'apprentissage et de l'alternance. Ce rapport, synthèse des échanges qui ont eu lieu au sein de ce groupe, est un premier outil pour le travail qui attend l'ensemble des acteurs pour mener à bien cette mission de développement. En dressant un état des lieux et en mettant en exergue les freins et les leviers à ce développement, il donne à lire tous les axes de travail qu'il faut encourager et les moyens qu'il faut se donner pour parvenir à atteindre cet objectif.

Partie 2 : Enjeux et atouts du développement de l'apprentissage dans le supérieur

2.1 Vers des créations pédagogiques au service de l'alternance

Le développement de l'apprentissage dans le supérieur soulève un enjeu majeur : celui des modalités pédagogiques à promouvoir au regard de la spécificité des publics alternants. Car si le système d'enseignement supérieur a appris à accueillir des publics de formation continue, en révélant l'expérience professionnelle de ceux-ci pour la transformer en savoir transposable à de nouvelles situations professionnelles, la situation est plus délicate à l'égard d'un public d'étudiants apprentis. L'alternance confronte en effet l'étudiant à un rapport plus complexe au savoir, en faisant jouer la boucle piagétienne de l'apprentissage dans les deux sens (« réussir-comprendre »). L'expérience vécue par les apprentis, constitutive de leur formation, présente par ailleurs un caractère autonome des jeux de transposition d'un modèle théorique. Il y a toujours plus dans l'action et l'expérience que l'application de modèles théoriques, que ce que l'on peut en dire spontanément, ou que ce qu'en disent les modèles et théories professées. L'expérience doit être mobilisée, revisitée, réinterrogée, réfléchie pour viser sa transformation en apprentissage.

C'est l'essence même de la pédagogie de l'alternance que de faire varier les modes pédagogiques, dans le cadre de face-à-face pédagogiques, d'analyses de pratiques et d'accompagnement tutoral individualisé : permettre de se confronter à d'autres réalités professionnelles, observer d'autres façons d'apprendre un métier, s'enrichir de la découverte de nouveaux environnements. Les enseignants-formateurs sont appelés à se positionner davantage dans le pilotage de systèmes de formation ouverts, dans des logiques d'accompagnement individualisé et d'animation pédagogique plus que d'enseignement strict, ainsi que dans le développement de partenariats avec le monde économique. C'est autant de missions chronophages peu ou mal valorisées dans la progression de carrière.

La pédagogie de l'alternance constituerait ainsi un point pivot pour renouveler les modalités pédagogiques de l'enseignement supérieur.

Par ailleurs, l'apprentissage permet de former autrement, pour répondre à la diversification des publics étudiants et à la nécessité d'élever le niveau de qualification de la population en suivant les directives de la stratégie de Lisbonne. Tous les jeunes n'apprennent pas de la même manière. Ils présentent des profils diversifiés, tant dans leurs styles cognitifs que dans leurs motivations, leurs ressources (soutien familial aux études, moyens financiers, réseau professionnel...), et leur projet professionnel. A l'heure où les actifs sont appelés à se former tout au long de la vie mais que peu d'entre eux y parviennent, l'apprentissage place d'emblée

les jeunes dans une situation de continuum entre la formation initiale et l'ensemble des situations professionnelles où s'acquièrent des compétences ; il leur donne ainsi un avantage crucial sur les générations d'actifs de demain.

En cela, l'apprentissage porte un enjeu de démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur. Il permet à des jeunes souvent issus de milieux modestes de s'élever dans la hiérarchie des diplômes, en conciliant au mieux poursuite d'études, rémunérations et transitions douces vers le marché du travail. Il permet de développer un habitus et un réseau professionnels significatifs, en lien avec son projet professionnel, et de bénéficier d'un excellent tremplin pour un emploi durable dans l'entreprise. Il convient également, par sa pédagogie particulière, à des jeunes peu adaptés à un enseignement purement théorique et conceptuel et contribue par là même à l'objectif de réussite étudiante pour tous affirmé par le ministère de l'enseignement supérieur.

Plusieurs nouveaux modèles pédagogiques ont été mis en œuvre autour de ce thème :

- Les cursus d'ingénieur : les écoles d'ingénieurs (CTI) proposent un cursus dédié à l'apprentissage sur les 3 années de la formation avec les modalités suivantes :
 - ✚ La visée des mêmes objectifs finaux de compétences que ceux de la voie classique.
 - ✚ La validation en entreprise d'une part très significative des crédits ECTS du diplôme (typiquement 30 à 40 %).
 - ✚ Une alternance cadencée pour permettre à l'apprenti de participer à la conduite de projets en entreprise et de suivre un cursus en école s'appuyant sur son expérience professionnelle.
 - ✚ La constitution d'une équipe pédagogique dédiée et associant largement les industriels et un partenariat avec la branche professionnelle concernée, afin de préciser les flux et les compétences attendus par les entreprises du secteur concerné et de pérenniser les financements.
 - ✚ La volonté de ne pas créer de "sous-marques" pour les diplômés apprentis.

- La région Ile de France a fixé les conditions d'une réelle pédagogie de l'alternance mises en œuvre dans le but :
 - ✚ De faire le lien entre les entreprises, les apprentis et les établissements de formation : production d'un « Projet de formation contractualisé » propre à chaque formation.
 - ✚ De proposer un rythme de l'alternance et de l'accompagnement apporté par le CFA.

- ✚ De définir les missions du jeune dans l'entreprise et son encadrement.
 - ✚ De prendre en compte les compétences acquises en entreprise dans les enseignements.
 - ✚ De mettre en place les modalités du tutorat des apprentis,
 - ✚ D'adapter les enseignements aux profils des jeunes et de prendre en charge les jeunes en difficulté.
- Le CFA Formasup Nord Pas de Calais a également réfléchi aux modalités d'une pédagogie de l'alternance de manière à s'adapter aux spécificités du public apprenti et de tirer parti des possibilités offertes par l'alternance, à savoir :
- ✚ règles générales : pas de mixité des publics avec la voie classique, parcours en majorité sur la totalité du cycle de formation
 - ✚ ateliers sur la posture et les pratiques pédagogiques en lien avec des experts de l'alternance
 - ✚ Réflexions et diffusion de bonnes pratiques autour de la pédagogie de l'alternance et de l'accompagnement
 - ✚ Innovations pédagogiques : pédagogies actives, e-learning, bureau virtuel, séminaires à l'étranger et invitation d'intervenants étrangers, participation aux colloques
 - ✚ Colloque annuel, journée d'études
 - ✚ Accompagnement des accompagnateurs
 - ✚ Programmes de recherche : deux thèses réalisées (dont une thèse européenne, Catalogne), une en cours sur les pratiques développées.

2.2 Ancrage des établissements dans leur territoire et dans leur réalité socio-économique

L'ancrage dans les territoires se fait au travers du développement de l'apprentissage dans les PME, de l'adaptation formation-emploi, des campagnes de collecte de la taxe d'apprentissage et de l'attractivité régionale.

➤ Le développement de l'apprentissage dans les PME

L'apprentissage dans les écoles d'ingénieur est un exemple à suivre pour contribuer à la dynamique des PME/TPE. L'objectif est de permettre aux PME/TPE de recruter des jeunes ingénieurs qu'elles n'auraient sans doute pas pu recruter sans leur passage par l'apprentissage. Les ingénieurs apprentis contribuent ainsi à la dynamique économique des TPE/PME.

Le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur permet à l'ensemble des établissements de formation concernés (CFA, universités, écoles de commerce et écoles d'ingénieurs) de proposer à leurs entreprises partenaires de nouveaux profils.

L'apprentissage apporte aux PME-PMI l'opportunité de renforcer leur encadrement en bénéficiant, par l'apprentissage, de compétences complémentaires indispensables à leur développement économique, en particulier dans le domaine commercial, et à leur développement à l'international. L'objectif est ainsi de permettre à ces entreprises, avant une embauche ferme, de s'assurer de l'intérêt de cette fonction pour leur bon fonctionnement. L'apprentissage dans le supérieur participe ainsi au dynamisme territorial.

➤ L'adaptation formation-emploi

Un des enjeux importants du développement de l'apprentissage dans le supérieur est de pouvoir ancrer les établissements d'enseignement supérieur dans leur territoire en leur permettant de tisser des liens forts avec les entreprises. La création de ces liens va permettre une acculturation nécessaire à une meilleure adaptation des formations aux besoins.

L'enjeu du développement de l'apprentissage est celui du développement d'une offre de formation plus adaptée et réactive aux besoins de l'environnement économique. Il s'agit de proposer une offre de formation dont les finalités, les logiques de construction et surtout les modalités pédagogiques procèdent d'un rapprochement entre sphère académique et sphère économique. C'est l'idée d'un dialogue, d'une coopération allant de la co-conception à la co-production de la formation, signes de modernité, de pragmatisme et d'efficacité à l'heure où les compétences nécessaires sur le marché du travail exigent des montages hybrides pour les construire. La diffusion de l'apprentissage s'est traduite par un renforcement du dialogue entre monde académique et monde économique, et la montée de logiques de co-pilotage de la formation.

De ce point de vue, la pratique a montré que l'apprentissage a permis d'établir des modes de coopération plus constants et relativement équilibrés entre les établissements de l'enseignement supérieur et les entreprises. Il en découle davantage de pragmatisme, et de réactivité dans l'ajustement de l'offre de formation des universités et de ses composantes.

Ainsi l'ouverture de l'enseignement supérieur à l'apprentissage depuis 1990 a permis à la fois :

- D'élargir la palette des métiers accessibles par l'apprentissage et des entreprises engagées dans l'apprentissage, notamment les grandes entreprises ;
- De contribuer à la constitution de filières de formation en alternance de niveaux I à 5 pour la formation des personnels des entreprises (au titre de l'alternance et de la formation continue) ;
- De créer des parcours pour les jeunes en démocratisant l'accès à l'enseignement supérieur ;

- De contribuer à la performance du système universitaire (taux de réussite et taux d'insertion) ;
- De renforcer le degré d'ouverture de l'enseignement supérieur sur le monde économique en complémentarité avec le développement des activités de recherche appliquées et des dispositifs de transfert technologique.

➤ **Les campagnes de collecte du Hors quota de la taxe d'apprentissage**

La création de liens entre les entreprises et les établissements d'enseignement supérieur à travers le développement de l'apprentissage aura pour effet de généraliser un dialogue plus naturel entre eux. Les établissements auront plus de facilité à organiser les campagnes de collecte du hors quota de la taxe d'apprentissage, dans leurs prérogatives en tant qu'établissements d'enseignement. Dans la perspective d'une politique de site et d'une mutualisation des actions (création d'une Communauté d'universités et d'établissements - COMUE), cette collecte devrait s'organiser entre les différents établissements au niveau régional pour ne pas créer de situations de concurrence, d'une part entre les établissements d'enseignement supérieur et d'autre part entre les différents niveaux de formation sur un même territoire.

➤ **L'attractivité régionale**

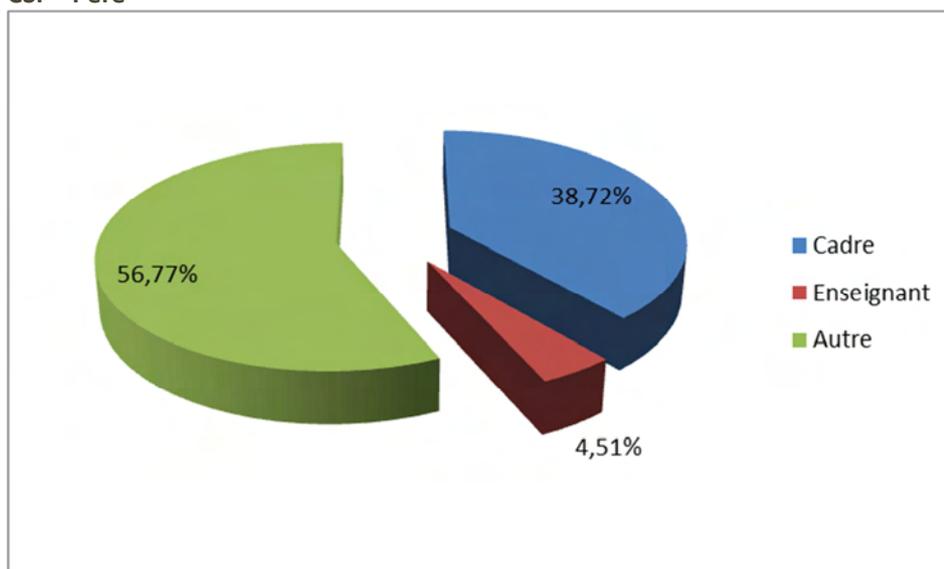
L'offre de formations par apprentissage dans le supérieur est un facteur important du maintien de l'attractivité de certaines petites régions face à la concurrence des grandes régions voisines. C'est le cas de la Bourgogne par exemple.

2.3 Mobilité sociale et nouveau public

Le développement de l'apprentissage dans les Ecoles d'ingénieurs a permis l'ouverture de ces écoles à des publics nouveaux, notamment aux jeunes peu adaptés à la démarche déductive. Il permet donc de contribuer à l'amélioration de la diversité sociale de l'enseignement supérieur. En outre, les modalités de recrutement faisant une large place à un public nouveau (notamment issu des DUT et BTS) favorisent la diversification des profils.

Cette idée est illustrée à travers l'exemple des apprentis du CEFIPA (CFA Ingénieurs), dont 57% des pères ne sont ni cadre, ni enseignant.

CSP - Père



Source : CEFIPA

Le Céreq souligne ainsi que ce mode de formation a permis à certains jeunes d'accéder à des diplômes auxquels ils auraient peut-être dû renoncer s'ils n'avaient pu bénéficier d'un salaire facilitant leur autonomie financière.

C'est pourquoi un des enjeux du développement de l'apprentissage dans le supérieur est bien de permettre l'accès aux études supérieures à toute une frange de la population qui en était privée jusque-là.

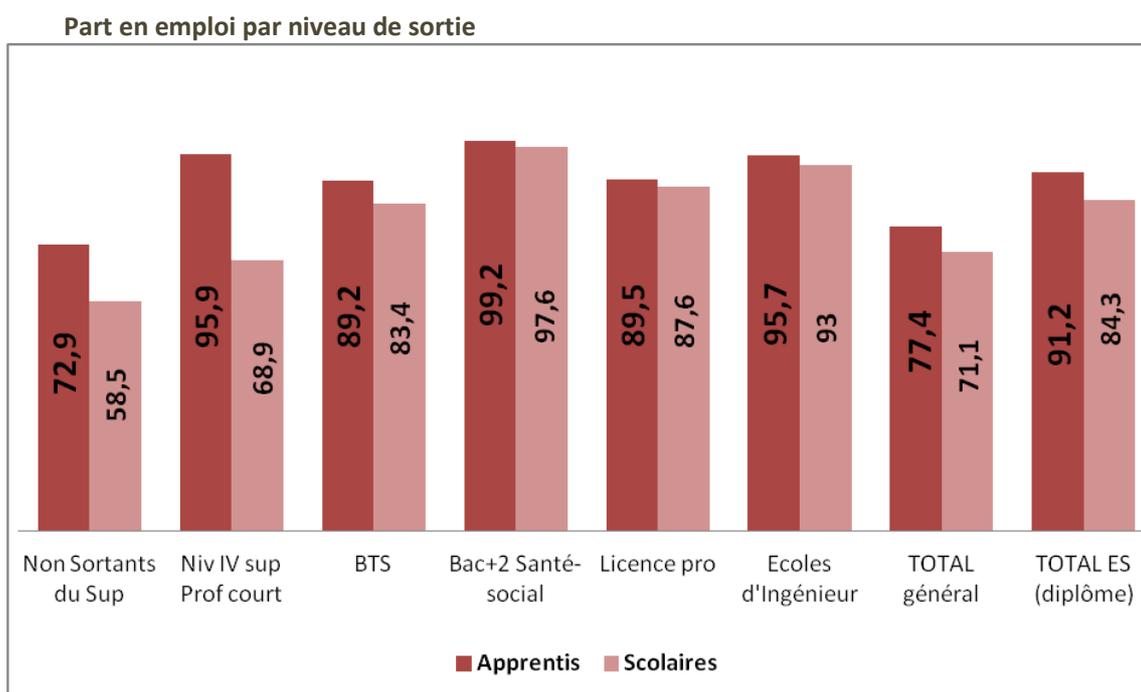
2.4 Insertion professionnelle des étudiants : l'apprentissage apporte une plus-value

- Selon la DEPP⁸, en février 2013, 65% des jeunes apprentis ont un emploi sept mois après la fin de leur apprentissage. Pour les diplômés apprentis des BTS, ce chiffre atteint 78% et pour les diplômés apprentis de niveau 1 et 2 ce chiffre atteint 77%.

Le niveau d'études reste déterminant pour l'entrée dans le monde du travail : moins les jeunes sont diplômés, moins ils ont de chances de trouver un emploi.

⁸ Note d'information DEPP n°04 – Mars 2014

- Le Céreq de son côté montre à travers les enquêtes Génération⁹ que la part des ex- apprentis en emploi est supérieure à celle des ex-scolaires et ce à tous les niveaux ou diplômes de sortie. L'avantage est un peu moins marqué pour les diplômés de l'enseignement supérieur.



Source Céreq, enquête 2010 sur la génération 2007

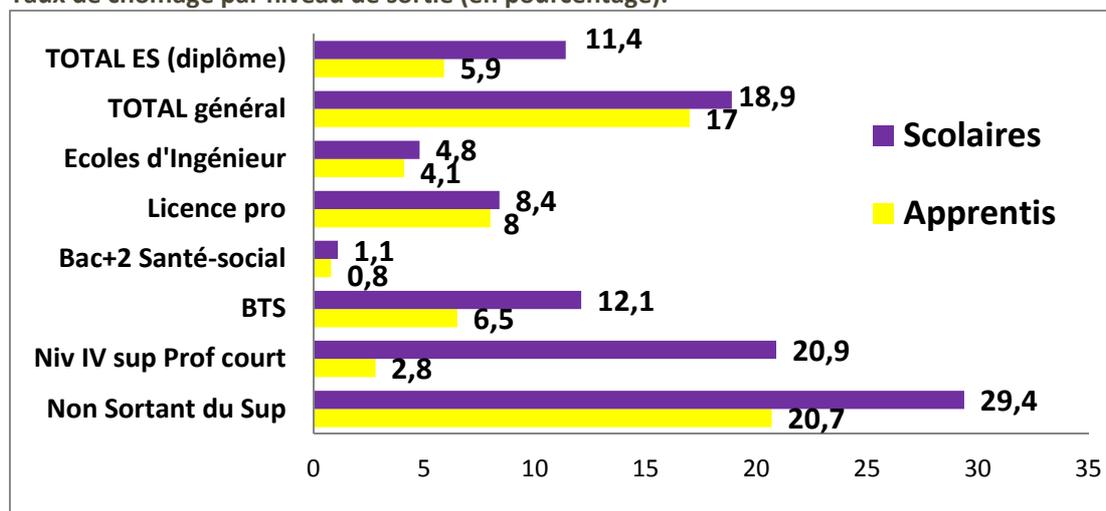
En moyenne, le taux de chômage des apprentis est légèrement inférieur à celui des sortants qui ne sont pas passés par la voie de l'apprentissage ; il est également inférieur pour quasiment tous les niveaux ou diplômes de sortie.

Cependant, les écarts dans les taux de chômage sont très importants pour les niveaux de sortie les plus bas (BTS compris), avec notamment un écart de 18 points pour les sortants sans diplôme de l'enseignement supérieur court.

Pour les diplômes du supérieur, les taux sont proches mais les écarts s'accroissent en faveur des apprentis si l'on considère le taux de chômage supérieur à un an (à l'exception des ingénieurs). En licence professionnelle, 14% des actifs issus de la voie scolaire rencontrent ou ont rencontré une période de chômage longue contre 0,2% des anciens apprentis.

⁹ L'enquête Génération 2010 du Céreq interroge les sortants de 2007 trois ans après leur sortie d'apprentissage

Taux de chômage par niveau de sortie (en pourcentage).



Source Céreq, enquête 2010 sur la génération 2007

Le taux d'emploi à durée indéterminée dans le premier emploi (CDI et fonctionnaires) est en moyenne supérieur pour les sortants passés par la voie de l'apprentissage, ainsi que le salaire médian net mensuel. Pour les sortants diplômés de l'enseignement supérieur, le gain salarial médian moyen est d'environ 100€ en faveur des apprentis et oscille dans une fourchette allant de 30€ pour les non sortants du supérieur jusqu'à 160€ pour les ingénieurs.

2.5 L'image de l'apprentissage

La loi Seguin du 23 juillet 1987 a ouvert la voie de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur. Ce développement concourt à l'amélioration de l'image de l'ensemble de l'apprentissage.

En effet, le fait que l'apprentissage ait commencé, dans les écoles d'ingénieur, les grandes écoles et les écoles consulaires de niveau supérieur a valorisé son image, puisqu'il était davantage développé sur les premiers niveaux de qualification.

Les universités ont suivi la dynamique lancée par les écoles d'ingénieurs et les écoles de commerce et de ce fait aujourd'hui l'apprentissage dans le supérieur bénéficie d'une image positive qui rejaillit sur l'ensemble de l'apprentissage. L'apprentissage développé dans les universités permet également d'améliorer l'image des diplômes délivrés par les universités, considérés alors comme plus adaptés aux besoins socio-économiques.

L'amélioration de l'image de l'apprentissage peut également participer au développement des

niveaux inférieurs en permettant la création de filières en apprentissage du niveau 5 au niveau 2, voire 1.

Dans le cadre des projets nationaux lancés par CCI France une enquête a été réalisée par l'IFOP auprès de 1 000 jeunes de 15 à 25 ans et 600 parents de jeunes de 15 à 25 ans pour connaître leurs attentes vis-à-vis de l'apprentissage.

Les résultats de cette enquête montrent que l'image de l'apprentissage a évolué positivement au cours de ces dernières années. Aujourd'hui, 87% des jeunes et 92% de leurs parents ont une bonne ou très bonne image de cette filière de formation. L'apprentissage est reconnu par plus de 80% des répondants comme un moyen efficace de former des jeunes très rapidement opérationnels, dotés d'une meilleure employabilité et s'insérant plus facilement sur le marché du travail, tout en bénéficiant d'une certaine autonomie financière. Ce pourcentage s'améliore avec l'âge des répondants : il est nécessaire qu'ils aient atteint une certaine maturité et une connaissance de leur environnement pour mesurer et apprécier les bénéfices de la voie de l'apprentissage.

Cette progression positive de l'image de l'apprentissage du niveau V au niveau I est, en partie, due à l'ouverture de cette voie de formation aux diplômés du supérieur et aux métiers du tertiaire.

Néanmoins, malgré ces retours très positifs, l'enquête montre également que les jeunes et leurs parents restent trop nombreux à penser que l'apprentissage s'adresse à ceux qui n'ont pas envie de faire des études, que cette voie de formation serait plutôt réservée aux jeunes en difficulté et empêcherait une poursuite des études.

Par ailleurs, en 2011, CCI France a lancé une enquête auprès de 1 500 chefs d'entreprises employeurs d'apprentis afin d'identifier les bénéfices de l'apprentissage pour celles-ci. Il ressort principalement de cette enquête, pour les diplômés du supérieur, que l'apprentissage est un investissement « très rentable » pour les entreprises. Les jeunes du supérieur sont rapidement opérationnels ; le coût de l'apprentissage est donc compensé par sa valeur ajoutée dans la structure.

Il résulte également de l'enquête que, pour les diplômés de l'enseignement supérieur, les entreprises utilisent très souvent l'apprentissage comme une stratégie de recrutement et l'ont donc intégré dans leur process RH.

2.6 Mise en place d'une démarche qualité en lien avec l'apprentissage

Le CFA Formasup Nord-Pas de Calais a mis en place une démarche « qualité » en respectant différents points :

- ✚ Recourir à l'apprentissage doit constituer une différenciation positive en :
 - Garantissant la spécificité de l'apprentissage.
 - Développant le dialogue et le partenariat avec/entre : le monde professionnel, les établissements de l'enseignement supérieur, partenaires de FORMASUP et le Conseil Régional Nord Pas-de-Calais.
 - Optimisant le rapport qualité-coûts.

- ✚ Structuration de processus concertés rigoureux :
 - Détection des besoins et analyse des projets d'ouvertures de formation, en mettant l'accent en priorité sur le projet pédagogique, la réponse à des besoins tangibles, les équilibres financiers.
 - Elaboration de budget prévisionnel et comptes financiers dans le cadre d'un dialogue de gestion permanent.
 - Valorisation du statut de l'apprenti.

- ✚ Expérimentation, partage et diffusion de bonnes pratiques :
 - Pédagogie de l'alternance.
 - Professionnalisation des acteurs (tuteurs, administratifs, ...).
 - Référentiel qualité et démarche d'évaluation interne.

Partie 3 : Difficultés ou freins au développement de l'apprentissage dans le supérieur

3.1 Les freins financiers

3.1.1 Système du Financement

Lors de son audition, la Conférence des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs (CDEFI) a relevé un certain nombre de difficultés qui apparaissent comme des freins au développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur :

- ✚ Peur d'une captation de la taxe d'apprentissage dans l'enseignement supérieur
- ✚ Baisse des subventions des régions identifiées dans certains Conseils Régionaux.
- ✚ Baisse des fonds transférés de la professionnalisation par les OPCA.
- ✚ Une logique de financement qui apparaît davantage comme des financements qui comblent un déficit plutôt qu'une logique comptable, intégrant l'ensemble des coûts.
- ✚ La reconnaissance de l'effort de développement de l'apprentissage dans le public par le modèle SYMPA. Ce n'est pas le cas pour les établissements privés.
- ✚ Risque de priorisation d'un financement des premiers niveaux de qualification dans certaines régions.

De façon générale, la question du système du financement de l'apprentissage dans son ensemble doit être évoquée à un moment donné. Le développement de l'apprentissage ne met-il pas en exergue la nécessité de repenser son système de financement et de repositionner les différents acteurs et leur rôle dans ce financement ? En effet, le système tel qu'il existe actuellement a du mal à garantir un développement harmonieux de l'apprentissage car il nécessite de faire des choix entre les niveaux. La nouvelle loi (5 mars 2014) pourrait répondre à cette question, mais il est trop tôt pour le dire.

Deux témoignages supplémentaires viennent illustrer d'autres difficultés d'ordre financier :

- ✚ FORMASUP Nord Pas de Calais fait état d'un paradoxe : dans le système de financement actuel de l'apprentissage, les TPE de moins de 10 salariés disposent d'un potentiel de taxe d'apprentissage plus faible. Les CFA accueillant des apprentis employés dans ces petites entreprises reçoivent donc moins de taxe d'apprentissage. Or le développement de l'apprentissage doit aussi se faire dans ces entreprises...

- ✚ L'UIMM fait part d'une inquiétude liée au financement et notamment à la baisse des fonds de transfert de la professionnalisation. En effet, au regard de la diminution de son financement via ses entreprises adhérentes, l'OPCA doit prioriser, et le développement de l'apprentissage dans les niveaux supérieurs se fait alors à enveloppe réduite. Toute ouverture d'une filière en apprentissage doit se faire en parallèle de la fermeture d'une autre. Les CFA concernés sont dans l'obligation, pour équilibrer leur budget de se tourner vers les Conseils régionaux...

Concernant le système de financement du MENESR, la volonté de positionner l'apprentissage dans le volet « performance » et de ne plus compter les apprentis dans la partie « activité » du modèle SYMPA, est considérée comme un frein par la CPU. Elle y voit une moindre considération des efforts des établissements pour le développement de l'apprentissage. Alors que le MENESR, en positionnant l'apprentissage comme cela, considère lui accorder plus de visibilité.

3.1.2 Equilibre fragile entre les différents niveaux de formation

Au niveau national, le débat qui anime actuellement les différents ministères concernés est la répartition de la taxe d'apprentissage entre les différents niveaux de formation. La question est de savoir comment développer l'apprentissage dans le supérieur (doublement des effectifs d'ici 2020, conformément à la demande de la Ministre de l'enseignement supérieur et la recherche) tout en augmentant le nombre d'apprentis dans les lycées comme le souhaite le Ministre de l'Education et en développant le nombre d'apprentis dans les CFA de branches et les CFA consulaires, à enveloppe constante. L'objectif affiché par le Président de la République est d'atteindre 500 000 apprentis tous niveaux confondus en 2017.

Au niveau régional, on peut constater une disparité dans les incitations au développement de l'apprentissage dans le supérieur selon les régions et leurs priorités.

La question de ce développement se pose toujours au regard des niveaux 4 et 5 qui constituent encore les trois quarts des effectifs de l'apprentissage. Le développement du supérieur ne doit pas entraver celui des autres niveaux, en sachant que ce développement doit se faire dans un cadre de contrainte budgétaire pour les collectivités et de collecte de taxe d'apprentissage peu dynamique du fait de la situation économique.

Le financement des conseils régionaux vient en appui mais leurs contraintes sont réelles au regard de leur participation à la réduction des déficits publics. Il est nécessaire, dans ce contexte tendu, de rechercher des critères de financement les plus fins possibles pour pouvoir assurer un développement harmonieux.

Ainsi, la mutualisation des actions et des coûts est indispensable pour diminuer les charges et mieux les répartir. Entre autre, un travail sur la lisibilité de l'offre de formation concourrait à cette mutualisation.

3.2 Des freins non financiers

3.2.1 L'image de l'apprentissage

➤ La mauvaise image dans l'esprit collectif

Malgré l'amélioration de l'image de l'apprentissage depuis qu'il se développe dans le supérieur et notamment dans les écoles d'ingénieurs et de commerce, il est encore, dans la mémoire collective, associé aux premiers niveaux de qualification. Cette image subsiste aussi bien dans l'esprit des familles qu'au niveau de certaines équipes pédagogiques encore peu habituées à développer des formations en apprentissage.

➤ La crainte de la dévalorisation du diplôme

La transmission du savoir académique paraît en contradiction avec un savoir plus appliqué aux situations professionnelles (ce que permet l'apprentissage à travers les périodes en entreprise). Ces deux savoirs paraissent incompatibles. Pourtant ce sont bien deux savoirs complémentaires et l'un ne nuit pas à l'image de l'autre. La diffusion de l'idée que l'apprentissage est une voie de formation initiale à part entière, aussi noble que les autres n'est pas assez développée. Les compétences acquises à l'issue des années de formation et au moment de l'obtention du diplôme sont les mêmes et ce sont bien elles qui sont évaluées et non pas les modalités de leur acquisition.

➤ Le peu de visibilité de l'apprentissage dans le système d'orientation

Les systèmes d'orientation scolaire et universitaire restent encore peu enclins à inciter les jeunes à une orientation positive vers l'apprentissage. Pourtant les acteurs de l'orientation seraient des bons relais pour en valoriser l'image.

3.2.2 Pratiques à faire évoluer au sein des universités

➤ le manque de valorisation de cette mission dans le parcours professionnel de l'enseignant

Le système universitaire actuel qui, pour l'évaluation des enseignants, valorise plus le volume de publications produites que l'appui à la professionnalisation des étudiants, empêche l'alternance de prendre d'avantage d'ampleur. Le développement de l'apprentissage à l'université repose sur les bonnes volontés et cet investissement reste peu valorisé. Par conséquent, plusieurs universités parlent de la difficulté à mobiliser des tuteurs académiques.

L'augmentation de l'offre de formation en alternance à l'université résulte aujourd'hui de la politique de l'établissement.

➤ **La limite des ressources humaines existantes au sein de l'université**

L'accueil d'apprentis en université mobilise parfois le personnel enseignant au-delà des seules heures de face-à-face pédagogique, ce qui peut avoir un impact sur les ressources de l'université. En effet, l'enseignant-chercheur consacra moins de temps à ses activités de recherche.

➤ **Les pratiques pédagogiques**

L'alternance nécessite de revoir les pratiques pédagogiques mises en place depuis des années par le système éducatif traditionnel. La capitalisation des expériences acquises lors des périodes de professionnalisation est nécessaire et demande d'avoir une ouverture de l'académique vers l'économique. La manière d'enseigner et de construire des maquettes pédagogiques ne sont pas toujours adaptées à l'alternance. Les Universités se tournent de plus en plus vers leurs partenaires socio-économiques. Mais cette ouverture ne bénéficie pas encore suffisamment à la pédagogie de l'alternance.

Pour exemple, dans les écoles d'ingénieurs, l'apprentissage se fait uniquement sur les 3 années avec 30 à 40% des ECTS validés en entreprise. Comme nous l'avons évoqué dans un chapitre précédant, c'est donc une véritable pédagogie de l'alternance, mais cette pédagogie nécessite des efforts supplémentaires.

Partie 4 : Prospective

4.1 Gérer les flux financiers : transparence et organisation dans les universités

Comme nous l'avons dit précédemment, la loi responsabilités et libertés des universités a donné l'obligation aux universités de se doter d'outils de comptabilité analytique, exigence portée par la loi de 2007 et traduite dans tous les contrats d'établissements. Si les situations restent disparates, les universités disposent aujourd'hui d'outils de cette nature (avec notamment le Système Financier Analytique et Comptable développé par l'Agence de Mutualisation des Universités et Etablissements) et développent souvent des actions dans ce domaine pour l'ensemble de l'attractivité y compris la recherche. En outre, le ministère a lancé un projet d'analyse des coûts visant à établir un référentiel et permettre ainsi un parangonnage national sur les coûts de formation et de recherche. Les effets de ce projet sont attendus pour 2015.

Il est constaté que les principaux efforts à fournir concernent le travail sur le coût des enseignants chercheurs et la valorisation de certains frais de structure.

Formasup Nord Pas de Calais constitue un exemple d'une pratique de gestion rigoureuse des flux financiers et des coûts décrite ci-dessous :

- ✚ Convention avec les antennes sur la base d'un budget prévisionnel au démarrage de la formation : selon la nature du projet d'ouverture et le profil du porteur, engagements budgétaires (nature, niveau et structuration)
- ✚ Un dialogue de gestion permanent et encadré
 - Deux périodes clés : Budget prévisionnel (automne) et Compte Financier (printemps)
 - Une plate-forme financière, véritable outil de gestion et de suivi
 - Des ratios et indicateurs pour articuler pilotage qualité et pilotage financier
 - Contrôles internes
- ✚ Mutualisation de 10% de la taxe d'apprentissage collectée

4.2 Organiser la collaboration

Améliorer l'organisation entre les différents acteurs (CFA/Etablissement d'enseignement notamment) permet d'optimiser la gestion de l'apprentissage dans son ensemble et à tous les niveaux.

A l'image des certains CFA (notamment le CFA Formasup Nord Pas de Calais) il est important de formaliser par des conventions de partenariat les liens entre les acteurs qu'ils soient pédagogiques, financiers ou administratifs. Cette formalisation participe à la structuration de la gestion de l'apprentissage sur les territoires. De ce fait, cela permet d'éviter la multiplicité des initiatives parfois en contradiction et de rendre lisibles et cohérentes les actions de développement de l'apprentissage.

L'élaboration d'un guide de bonnes pratiques, définissant les rôles de chacun et établissant les modalités de suivi de gestion et de pédagogie, serait une initiative à développer en région, en s'appuyant sur les regroupements d'établissements d'enseignement supérieur qui ont pour vocation d'avoir une vision régionale et de mettre en place des partenariats régionaux.

4.3 Innover en pédagogie

4.3.1 La mixité des publics, une des innovations possibles

Malgré l'intérêt que peut représenter la mixité des publics, nous tenons à préciser qu'elle n'est pas partagée par tous les établissements, notamment par les écoles d'ingénieurs qui considèrent que la pédagogie de l'apprentissage est très spécifique. Malgré cette spécificité dont nous avons parlé précédemment (cf paragraphe Création pédagogique), la mixité peut être un thème de réflexion sur la pédagogie de l'alternance.

La mixité des publics consiste à proposer pour une même formation des publics en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation et en formation initiale sous statut universitaire classique. Elle implique une mixité des statuts. C'est une situation qu'il convient de structurer du point de vue pédagogique.

La pédagogie de la mixité se construit ¹⁰ entre autres avec :

-  Un management et une gestion de projets adaptés.
-  La participation et l'adhésion des équipes aux changements.
-  Une optimisation du travail en équipe pluridisciplinaire.

¹⁰ Extrait de « La mixité des publics en formation professionnelle » - SCEREN

- ✚ Une définition des conditions de mise en œuvre de la mixité.
- ✚ Une anticipation de l'organisation des éventuels changements de statut pendant le cursus.

4.3.2 Une nouvelle façon d'enseigner

Le modèle exigeant de l'apprentissage appelle un changement de posture et un élargissement des rôles, notamment celui de l'enseignant-chercheur qui, à travers cette réflexion, peut faire évoluer ses pratiques. Cette réflexion pédagogique innovante devrait servir au développement de l'apprentissage en particulier, mais aussi de toute l'alternance.

En outre, la valorisation de cette mission dans le parcours de l'enseignant-chercheur est nécessaire à la réussite de cet engagement : son investissement dans l'ingénierie des formations en alternance, le pilotage des formations et l'accompagnement des apprenants en alternance devraient être pris en compte dans sa progression de carrière.

4.3.3 L'apprentissage pour de nouveaux publics

Comme l'a démontré l'expérience des écoles d'ingénieur, le développement de l'apprentissage dans le supérieur est un vecteur d'ouverture sociale.

L'apprentissage est un moyen de permettre à des jeunes d'accéder à des études supérieures auxquelles ils n'auraient pu prétendre du point de vue du socle académique ou pour des raisons financières. Pour faciliter l'accès des jeunes à l'apprentissage, il deviendra indispensable d'assouplir et d'établir davantage de passerelles entre les différentes voies de formation initiale. Dans une logique de parcours, le jeune devrait pouvoir se former en intégrant successivement des formations en temps plein puis en alternance.

En outre, la création de filières de formation professionnelle doit faciliter l'accès des diplômés de l'enseignement professionnel du secondaire au supérieur. Il s'agit notamment d'accompagner l'accès des bacheliers professionnels aux études supérieures. Cette démarche peut permettre la captation de nouveaux publics qui ne sont pas forcément ciblés dans un parcours habituel en enseignement supérieur, notamment les décrocheurs et diplômés voulant se réorienter.

4.3.4 Développement de l'apprentissage dans les filières dites « généralistes ».

D'après une note du SIES du 4 décembre 2012, les apprentis inscrits en Sciences Humaines et Sociales représentent seulement 7 % à 8% de l'ensemble des effectifs inscrits en licence professionnelle et en master dans les universités françaises.

Une réflexion doit être menée avec l'ensemble des acteurs, en cohérence avec les besoins des entreprises, sur les modalités de développement de l'apprentissage dans ces filières qui paraissent a priori éloignées des besoins socio-économiques. La traduction des diplômes en compétences professionnelles, le travail mené dans les universités sur « l'approche compétences » devraient concourir à améliorer l'image trop académique de ces filières et inciter les responsables pédagogiques à ouvrir ces disciplines en alternance.

4.4 Dimensionner l'alternance à l'échelle européenne et internationale

L'Allemagne est souvent considérée comme l'un des meilleurs modèles européens en matière d'apprentissage. Jugé comme une voie d'excellence par les parents des apprentis et les entreprises qui les accueillent, l'apprentissage outre-Rhin concerne 1,6 million de jeunes contre 420 000 apprentis en France (chiffres 2010). Une comparaison des deux systèmes est présentée en annexe 7.

Au-delà des comparaisons habituelles et des expérimentations de contrats transfrontaliers en cours en Alsace notamment, les pratiques du contrat d'apprentissage soulignent souvent la difficulté d'inscrire un parcours international à partir d'une entreprise française : intégration des référents de droit spécifiques à l'apprentissage pour chaque pays, problématique des financements, certifications propres à chaque pays, etc.

Au titre de l'enseignement supérieur, des apprentissages des concepts, des mises en œuvre de projets complexes, de fonctions, ces barrières sont moins présentes. De nombreuses entreprises proposent des fonctions naturellement internationales et les retours d'expériences certifiables en direct existent, en nombre. De même, les chantiers et projets se déroulent tant en France qu'à l'étranger. Naturellement, il reste à gérer les problèmes de logistique, logement, transport, encadrement de l'apprenti, mais l'encadrement à distance pour un master n'est pas une difficulté en soi.

L'aspect international des parcours, pour le supérieur, est donc plus un atout qu'un frein.

Il reste quand même pour les TPE souhaitant intégrer des parcours internationaux s'inscrivant dans un contrat d'apprentissage, à anticiper cette dimension, pour ne pas tomber dans la difficulté qui consiste à demander à une entreprise relevant d'un autre pays de gérer une partie du contrat, pour une activité d'apprentissage.

Au regard de cette comparaison, il paraît évident que pour envisager l'apprentissage au niveau européen et international, il faut prendre en compte les particularités de chaque pays sans vouloir forcément harmoniser les pratiques. C'est une réflexion qu'il faut mener d'abord à l'échelle européenne et qui doit être portée par l'Europe. Des groupes de travail européens sont mis en place à cette fin. Mais nous ne sommes qu'au début des réflexions.

4.5 Développer des outils d'observation de l'alternance dans le supérieur

4.5.1 Harmoniser et prolonger les enquêtes statistiques

La complexité du système de gestion des données et la multiplicité des acteurs rendent difficile une vision statistique globale de l'alternance. En effet, il serait nécessaire d'harmoniser les pratiques et de mutualiser les données. Cela permettrait d'améliorer la fiabilité des statistiques. Une harmonisation des enquêtes des différents ministères sur le sujet de l'apprentissage dans le supérieur en particulier et de l'alternance en général peut constituer un préalable. Les enquêtes sur l'insertion professionnelle des apprentis¹¹ complètent de façon pertinente les analyses existantes. Ces enquêtes doivent être traitées en cohérence pour servir une analyse globale de l'alternance qui permettrait d'avoir un outil de pilotage fiable.

4.5.2 Elaborer un diagnostic partagé des besoins d'aujourd'hui et de ceux de demain, au niveau régional et national

La réflexion sur les besoins en compétences des secteurs marchands et non marchands doit s'organiser avec les branches, l'interprofessionnel, les clusters et les pôles de compétitivité, mais également prendre en compte les orientations locales, comme la stratégie régionale de l'innovation. Ces orientations doivent tenir compte des pratiques de recrutement sur les territoires, mais aussi s'ouvrir à une certaine mise en cohérence pour éviter la concurrence entre les régions. En effet, le marché du travail des cadres est national voire international. Dans cette perspective la question de la lisibilité des diplômés par les jeunes, leur famille et les entreprises doit être posée.

Les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF), les observatoires des branches professionnelles et les établissements de l'enseignement supérieur sont des interlocuteurs privilégiés pour construire cet outil de diagnostic.

4.5.3 Les régions et l'enseignement supérieur

La Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ainsi que la Loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République placent la région au cœur de cette problématique en lui donnant le rôle d'élaborer le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles et d'adopter la carte régionale des formations initiales. En outre, dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO), les acteurs doivent s'emparer de la question de l'orientation et se donner les moyens d'une information complète sur l'apprentissage.

¹¹ Génération du CEREQ, IPA et SIFA de la DEPP, et les enquêtes du SIES – Système d'Information, des études et des statistiques)

Par ailleurs, au sujet des politiques régionales de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, M. Laurent Beauvais, président de la région Basse-Normandie et président de la commission Enseignement supérieur, recherche et innovation de l'Association des Régions de France a présenté, lors de son audition au Comité Sup Emploi, les éléments ci dessous.

Il n'y a pas de doctrine établie au niveau des régions en ce qui concerne un développement de l'apprentissage qui se ferait sur les niveaux 4 et 5 au détriment de l'enseignement supérieur. Le constat est celui d'un besoin de contractualisation fort.

Les régions souhaiteraient notamment être plus associées à un certain nombre de décisions qui concernent la carte des formations. Il faut que l'enseignement supérieur soit plus présent pour être mieux associé et notamment participe aux questions de développement économique des régions. Les universités devraient être forces de proposition dans ce domaine, ce qui les associerait plus et leur donnerait une meilleure lisibilité et capacité de collaboration, y compris financière.

En fait, les régions ont besoin que les contacts et les échanges ne se limitent pas aux questions de financement mais soient bien inscrits par les universités dans des projets de développement économique.

L'apprentissage ne doit pas être traité du seul point de vue financier, mais bien dans une perspective de développement, de renforcement de la compétitivité et d'inscription forte de l'université dans les perspectives régionales, y compris d'inscription de la région dans les challenges européens et internationaux.

A cette condition, il n'y a pas un choix entre plusieurs niveaux de qualifications mais entre différents potentiels pour la région. Même s'il est exact que des rationalisations sont nécessaires, aucune doctrine n'est présente pour un niveau plus qu'un autre.

L'opposition sur enveloppe constante n'a pas lieu d'être. Il existe des plans pluri annuels d'investissement sur l'apprentissage et la question est bien celle de la participation des universités à un partenariat pour le pilotage du développement économique.

4.5.4 Pérenniser les espaces d'échanges entre les acteurs

Au niveau national

Le groupe de travail associant tous les acteurs, comme aujourd'hui constitué, doit poursuivre la réflexion et l'élargir sur une observation régulière des pratiques liées à l'apprentissage (ou plus généralement à l'alternance).

Au niveau régional

Il devient indispensable de créer sur tous les territoires des espaces d'échange entre les différents acteurs (politique, académique, entreprises...) pour analyser les besoins à venir et créer les filières pédagogiques adaptées. Ces échanges permettent non seulement de veiller à

ce que les formations existantes ne deviennent pas obsolètes mais aussi d’anticiper les besoins de demain.

Les actuels CCREFP (futurs Comités régionaux de l’emploi, de la formation et de l’orientation professionnelle) sont le lieu adéquat pour cela.

ANNEXES

Annexe 1 : Liste des participants du groupe de travail et des personnes auditionnées.

PARTICIPANTS

Animation

ABOAF Carole	CNFPTLV
BONNEFOY Anne	Min. Enseignement supérieur / DGESIP

Etat

AZOULAY Sandra / D'EPENOUX Françoise	Agriculture /DGER
CHAN-PANG-FONG Eric	Education Nationale (DEPP)
KELLER Christiane	Education Nationale (DGESCO)
MICHAUDON Hélène	Enseignement supérieur (DGESIP-SIES)
PARISOT Albert	Emploi (DGEFP)
POMMIER Patrick	Emploi (DARES)
POUTHIER Christian	Rectorat Dijon
ROUCOU Stéphanie	Education Nationale (DGESCO)

Régions

DUBOIS Sophie / HADDADI Boussad	Nord-Pas-de-Calais
ETROIT Bruno	Picardie
HUMBERT Alix / TREHEN Brigitte	Ile de France
LENRIOT-BERNARD Elisabeth	PACA
OLIVIER POULAIN Myriam / SCHWITZER D.	Rhône-Alpes
POUZADOUX François	Auvergne
SRINARONG Martin	Alsace
THOMAS Philippe / GONNOT Isabelle	Bourgogne

Partenaires sociaux

DERMENJIAN Alain / DURIEZ Pierre	CFDT
----------------------------------	------

Consulaires

HANIFI Rachid / CARRA Nathalie	CCI France
PERFETTI Philippe / DE PENA Pauline	APCM

Opérateurs

ALLARD Jean Louis	CDEFI
BANCEL-CHARENSOL Laurence /	
SAUVAGE Frédéric	ANASUP
MENARD Boris	CEREQ
SOUBEYRAND Jean Paul / MOREAU Valérie	CGE
ROUSSEL Gilles / SEMENT Virginie /	
LEVY Deborah	CPU

INTERVENANTS

28 mars 2013

M. ETROIT – région Picardie
Mme HUMBERT / Mme TREHEN – région Ile de France
M. POUZADOUX – région Auvergne

28 mai 2013

M. LEONEL – Université Paris EST Créteil
M. MENARD - CEREQ
M. CHAN-PANG-FONG - Education Nationale (DEPP)

1 juillet 2013

M. BOURGIN - Formasup Nord Pas de Calais
M. SAUVAGE - Formasup Nord Pas de Calais
M. ALLARD - CDEFI / CESI
M. FAILLY - CEFIPA (CFA métallurgie Ile de France)

27 septembre 2013

Mme BATOU-TO VAN – DGESIP (MESR)
M. FOREST – DGESIP (MESR)
M. MARTIN-FERRAND - DGESIP (MESR)
M. HENDEL – Université Bourgogne
M. PLEUX – CCI Bourgogne

19 novembre 2013

M. PINKUS - UIMM
Mme GARASSINO - LEEM

Annexe 2 : Contribution ANASUP

Lyon, le 19 Novembre 2013

**Propositions à Monsieur Hubert PATINGRE,
Secrétaire Général
CNFPTLV
Immeuble Les Borromées II
1 avenue du Stade de France
93210 Saint Denis La Plaine**

S'APPUYER SUR L'APPRENTISSAGE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR POUR DEVELOPPER L'APPRENTISSAGE POUR TOUS, A TOUS LES NIVEAUX

La réforme de la formation professionnelle et de l'alternance doit déboucher sur un projet de loi fin 2013 ou début 2014, la concertation sur l'alternance qui a lieu actuellement vise des objectifs très ambitieux. C'est dans ce contexte que seront situés les objectifs de développement de l'alternance.

L'Association Nationale Pour l'Apprentissage dans l'enseignement SUPérieur, **ANASUP**, fédère un réseau de 29 CFA de l'enseignement supérieur qui représentent près de 1300 formations du DUT au Master et au diplôme d'ingénieur et qui accueillent chaque année sur l'ensemble du territoire 30.000 apprentis, en lien avec 17.000 entreprises.

Riche d'une expérience de plus de vingt ans dans la mise en place et l'essor de formations par apprentissage, en adéquation avec les besoins des entreprises et les politiques régionales, ANASUP a la volonté d'être une force de propositions auprès des acteurs favorisant le rapprochement des formations supérieures et des besoins économiques.

L'apprentissage dans l'enseignement supérieur prend toute sa place dans le cadre de la concertation conduite actuellement et doit contribuer à atteindre les objectifs fixés pour l'ensemble de l'apprentissage et pour l'enseignement supérieur en particulier. L'apprentissage dans l'enseignement supérieur a fait ses preuves. Il arrive aujourd'hui à maturité. Il s'agit maintenant de le consolider et de le développer sur la base de toutes les expériences qui ont réussies.

Cependant, des obstacles subsistent. Pour les lever les propositions d'ANASUP sont les suivantes :

Concernant les entreprises

- Reconnaître l'action des entreprises en matière de formation, par le maintien de l'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) ou par un crédit d'impôt, pour toutes les structures d'accueil d'apprentis ;
- Mettre en place un statut de maître d'apprentissage et un référentiel de compétences associé (formation, reconnaissance des qualifications dans la transmission des compétences et des savoir-faire...).
- Rendre obligatoire la mise en œuvre des normes WAI d'accessibilité des déficients visuels afin d'améliorer significativement le niveau d'implémentation des standards du W3C dans les logiciels d'entreprise, notamment dans le domaine de la gestion.

Effets attendus :

- Incitation forte pour les entreprises qui n'ont pas encore d'apprentis, elles sont nombreuses, notamment les TPE et PME...
- Reconnaître un statut aux maîtres d'apprentissage qui permettrait de construire un socle de compétences de base et une reconnaissance du travail de transmission et de management fait par les maîtres d'apprentissage. A ce jour, cette démarche est rare.
 - o Augmentation de la capacité qualitative et quantitative des entreprises à encadrer les alternants.
 - o Augmentation de la perméabilité entre le monde économique et le monde de l'éducation.
 - o Accélérer la transmission des compétences et des savoir-faire entre générations.
- Permettre l'accès à des parcours en apprentissage et à des métiers actuellement fermés pour les travailleurs handicapés déficient visuels, aveugles et handicaps associés : métiers de la comptabilité, de la gestion, de la finance notamment.

Concernant les apprentis et leurs familles, tous niveaux confondus

- S'assurer que, dans toutes les régions, les apprentis du supérieur bénéficient de conditions aussi favorables que les étudiants pour l'aide au transport et à l'hébergement, en particulier maintenir l'APL pour un logement intermittent (temps en entreprise ou temps à l'université).
- Assurer un maillage de tout le territoire en matière d'offre de formation en alternance. En effet, à côté du modèle académique, le modèle pédagogique de l'alternance enrichit l'offre de formation. Il permet aux jeunes de s'orienter vers une autre manière d'apprendre qui se rapproche de la réalité des situations professionnelles.
- Renforcer le rôle des organismes labellisés pour l'information des jeunes, notamment dans le cadre du service public de l'orientation.
- Développer l'information auprès de ces organismes pour s'assurer qu'ils délivrent une information juste et non dévalorisée de l'apprentissage.

Effets attendus :

- Améliorer les conditions de vie et d'études des apprentis, notamment en matière de logement (difficultés à trouver un logement accessible financièrement, nécessité parfois d'avoir deux logements) et de mobilité.
- Développer l'autonomie financière des jeunes apprentis et les moyens dont ils disposent dès le tout début de la formation, durant la période d'essai, phase critique pour le jeune et leur permettre de se consacrer à leur formation alternée et non à la résolution de problèmes administratifs et financiers induits par leur nouveau statut. Ces actions représentent un levier important de réduction des inégalités dans l'accès au statut d'apprenti.
- Accroître les moyens d'information des candidats à une formation dans l'enseignement supérieur et de leurs familles sur des possibilités de formation par la voie de l'alternance et renforcer la promotion de l'apprentissage. Si des progrès ont été accomplis, force est de constater la persistante d'une forte méconnaissance de l'apprentissage dans le supérieur par les jeunes et leurs familles. Celle-ci conduit à restreindre le champ des parcours de formation identifiés et à le réserver aux familles les mieux informées.
- Améliorer tout particulièrement l'information à l'intention des organisations (associations, organismes publics...) accompagnant les personnes en situation de handicap sur les dispositifs d'adaptation des parcours et des conditions d'examen selon leurs compétences et leurs besoins spécifiques qui font de l'apprentissage une voie accessible à tous. L'apprentissage aide ainsi le travailleur handicapé à construire sa propre posture vis à vis du marché du travail. Il s'agit donc de faire en sorte que les parcours en apprentissage soient davantage repérés par

les familles comme une voie possible de réussite au diplôme. Plus largement, il s'agit de promouvoir auprès de ces publics, l'apprentissage comme un projet qui facilite, comme pour les autres, l'autonomie, l'insertion professionnelle ainsi que l'accès réussi à l'emploi qualifié.

- Lutter contre une communication dévalorisante de l'alternance qui voudrait réserver cette voie en priorité aux seuls jeunes en difficulté ; cette politique induit une très forte méfiance de certains jeunes, de leurs familles et des enseignants vis-à-vis de l'apprentissage et du monde de l'entreprise.
- Fluidifier davantage la transition infra bac/post bac, bac+2 vers Licence, et licence vers master par l'accès facilité des jeunes à des parcours en apprentissage.

Concernant les établissements de l'enseignement supérieur

- Encourager davantage les établissements de l'enseignement supérieur à développer leur offre de formation en apprentissage en proposant systématiquement des parcours en apprentissage dans les formations accréditées par le Ministère.
- Favoriser l'adaptation souple des capacités d'accueil des apprentis en fonction des besoins économiques des entreprises et de la demande sociale des étudiants, avec comme seule contrainte, de ne pas dépasser un certain nombre de places par diplôme..
- Valoriser au sein des établissements de l'enseignement supérieur l'investissement des enseignants-chercheurs pour leur rôle d'ingénierie des formations en alternance, de pilotage des formations et d'accompagnement des apprenants en alternance par la prise en compte de cet investissement dans leur progression de carrière.
- Encourager l'innovation et renforcer la recherche dans le domaine de la pédagogie de l'alternance.
- Ne pas pénaliser lors de l'évaluation par l'agence d'évaluation, les formations de master recrutant des apprentis venant de LP.
- Stabiliser le financement paritaire Etat-Région en maintenant le coefficient de prise en compte des effectifs étudiants-apprentis dans le modèle de financement (modèle Sympa) des universités (actuellement coefficient 0,5 pour un étudiant apprenti).

Effets attendus :

- Augmentation de la dynamique de l'offre de formation et généralisation de l'apprentissage universitaire comme une voie pédagogique ouverte à tous les étudiants permettant d'obtenir un diplôme national de l'enseignement supérieur.
- Augmentation de la perméabilité entre le monde économique et le monde de l'enseignement supérieur par une plus grande prise en compte des besoins des entreprises, notamment des TPE et PME. Les relations entre organisations économiques et équipes pédagogiques constituent des moyens de détection supplémentaires d'opportunités de coopération pouvant être formalisées par des contrats de transfert de technologie ou de recherche appliquée.
- Améliorer la réactivité de l'offre de formation aux besoins des entreprises et des souhaits des jeunes en permettant aux employeurs publics et privés d'embaucher des apprentis dans l'ensemble des secteurs économiques couvrant le territoire.
- Les enseignants-chercheurs sont actuellement évalués essentiellement sur la dimension recherche plutôt que sur la pédagogie et le pilotage de parcours de formation en alternance. L'investissement dans l'apprentissage est actuellement vécu comme un acte de « sacrifice » pour la carrière. L'investissement des enseignants chercheurs dans l'apprentissage doit être reconnu et valorisé dans leur progression de carrière. Cette absence de valorisation de l'investissement dans les dispositifs de formation en alternance est un obstacle majeur de développement pour la formation des jeunes dans les métiers en tension où les offres des entreprises excèdent les capacités d'accueil. Elle freine également le développement des pédagogies de réussite susceptibles d'être mises en place en apprentissage.

- Fluidifier davantage la transition infra bac/post bac, bac+2 vers Licence, et licence vers master par l'accès facilité des jeunes à des parcours en apprentissage ;
- Pérennisation des financements universitaires des formations en apprentissage.
Les moyens affectés par les budgets universitaires pour l'apprentissage sont en réduction dans les universités, notamment celles en difficulté financière.
 - o L'apprentissage absorbe des ressources qui peuvent décourager les établissements les plus en difficulté.
 - o Peu ou de pas de moyens pour les projets pédagogiques innovants, dédiés à l'alternance ; peu ou pas assez de recherche sur la pédagogie de l'alternance.
 - o Moyens réservés à l'apprentissage insuffisants pour le fonctionnement (dotation de l'Etat divisée par deux pour les apprentis depuis 2009).

Concernant les CFA

- Accroître les responsabilités du CFA en matière de sécurisation des parcours et de réussite des apprentis.
- Inscrire, dans les missions des CFA, le rôle d'accompagnement en amont de la préparation et de la conclusion des contrats, notamment en matière de placement
- Inscrire, dans les missions du CFA, le rôle de médiateur entre les jeunes et les employeurs en cas de litige lié au contrat avant le recours aux tribunaux.
- Renforcer le contrôle de gestion dans les centres de formation en développant des outils d'évaluation de la qualité de service rendu et des coûts de formation.
- Définir des coûts standards par type de formation et correspondant à un niveau de qualité déterminé, ces coûts étant couverts par des financements partagés.
- Faire du financement de l'apprentissage pour les entreprises autre chose qu'une seule charge fiscale mais plutôt un investissement en reconnaissant et encourageant leur contribution au-delà de leurs obligations légales (quota voire hors quota disponible et financement sur fonds propres) pour couvrir le coût réel de la formation. Il s'agit de jouer sur des mécanismes incitatifs.

Effets attendus :

- Meilleure sécurisation des parcours et amélioration de la qualité de service rendue aux candidats à l'apprentissage en matière de placement et de suivi pédagogique, notamment aux jeunes dont les besoins particuliers d'accompagnement sont les plus élevés.
- Renforcement du rôle joué par les CFA à la fois en amont et en aval de la préparation et de la conclusion des contrats auprès des employeurs et des candidats à l'apprentissage.
- Amélioration de l'efficacité du dispositif par le maintien des coûts et l'obligation de justifier des surcoûts.
- Elargissement de l'assiette financière de financement de la formation des apprentis par des dispositifs incitatifs.

Concernant les pouvoirs publics

- Mettre en place des dispositifs efficaces pour développer l'apprentissage dans la fonction publique (État, collectivités locales, territoriales et hospitalières) pour atteindre rapidement 1% des effectifs ; aujourd'hui 0,18% des effectifs de la fonction publique sont des apprentis.
- Réaffirmer la compétence des Régions.
- Limiter les disparités entre Région, imposer un minimum de financement de l'apprentissage dans le supérieur.
- Sécuriser le financement de la formation de l'apprentissage par la taxe d'apprentissage

- o Instaurer une fongibilité asymétrique des fonds de la formation professionnelle en faveur de l'apprentissage.
- o Fusionner la part réservée au quota et la CDA.
- o Maintenir la libre affectation de la taxe d'apprentissage.
- o Augmenter la part de la taxe d'apprentissage réservée aux formations en apprentissage.
- o Dissocier strictement la fonction de collecteur et de formateur.
- Réviser la grille de rémunération des apprentis sur la base de principes de progressivité simples en instaurant une règle en relation directe avec les niveaux de formation (V, IV, III, II et I), ne prenant en compte ni l'âge de l'apprenant, ni l'expérience antérieure en apprentissage afin d'éviter que des apprentis en LP soient mieux rémunérés que des apprentis en master.
- Modifier le **code du travail** pour mettre en cohérence les dispositions relatives au statut d'apprenti en général, dans l'enseignement supérieur en particulier, avec les évolutions du code de l'Education et du fonctionnement des universités
 - o Autoriser le redoublement pour chaque année de formation (1ère année et/ou deuxième année pour les DUT, ...) en cas de non obtention des conditions permettant l'obtention du diplôme (validation des UE) sans pour autant imposer à l'entreprise de prolonger le contrat d'apprentissage.
 - o Supprimer ou assouplir la notion d'horaire minimum en « face à face » en centre de formation (400H). Les SAIA donnent un avis sur le projet de formation en alternance proposé par le CFA. Ils ont donc compétence pour évaluer la cohérence ou non du projet pédagogique.
 - o Donner la possibilité de suspendre le contrat d'apprentissage pour une période de césure à l'étranger, dès lors que cette période est prévue au moment de la signature du contrat.
- Favoriser l'émergence d'un observatoire national de l'alternance

Effets attendus

- Assurer un développement plus harmonieux de l'apprentissage pour tous en simplifiant la réglementation et les dispositifs de financement
 - o en limitant les disparités entre les Régions en matière de politique de formation professionnelle et formation par apprentissage ;
 - o en rendant plus lisible et plus simple le calcul de la rémunération de l'apprenti ;
 - o en incitant positivement à l'accroissement des financements volontaires au-delà des obligations.
- Moderniser un système de financement par la taxe d'apprentissage, fragile et devenu inefficace, injuste et contre performant pour soutenir un développement pérenne de l'apprentissage dans le supérieur dans un contexte d'engagement différencié des régions et de désengagement de l'Etat. En particulier, le problème de financement du coût des formations rencontré dans les TPE et PME, ainsi que dans le secteur public, dans les secteurs faiblement ou non pourvoyeurs de taxe d'apprentissage, est identifié comme un frein important ;
- Mise en cohérence du code du travail avec des évolutions réglementaires et législatives relatives à l'enseignement supérieur, en particulier pour permettre des parcours en lien avec la logique LMD
 - o la notion de volume horaire minimum en face à face empêche une adaptation des enseignements à la pédagogie de l'alternance et à l'application du e-enseignement,
 - o il s'agit de mieux intégrer dans les horaires au CFA, les temps de travail personnel pour les apprentis de l'enseignement supérieur...

- o les incohérences entre la semestrialisation des diplômes et l'interdiction du redoublement sauf pour la dernière année du contrat oblige à fermer des formations de DUT et des masters en deux ans ou de formations d'ingénieurs. Elles obligent par ailleurs les équipes universitaires à sélectionner davantage à l'entrée de ces formations au risque d'écarter des jeunes plus « fragiles ».
- L'observatoire national de l'alternance permettrait de développer le partage des données statistiques et de susciter des études régulières et fiables pour mieux piloter le dispositif dans son ensemble.

Annexe 3 : Contribution Région Rhône-Alpes

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

Rhône-Alpes Région

DIRECTION GENERALE
DES SERVICES

Direction de l'Apprentissage



Monsieur Hubert PATINGRE
Secrétaire général
CNFPTLV
Immeuble les Borromées II
1 avenue du stade de France
93210 SAINT DENIS LA PLAINE

Votre interlocuteur : Myriam OLIVIER-POULAIN
04 26 73 44 26

Réf. : DAP13 10462 144172

Objet : Propositions d'axes de travail prospectif

Lyon, le 16 OCT. 2013

Monsieur le secrétaire général,

Dans le cadre du groupe de travail sur l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, que vous avez mis en place avec la DGESIP, vous sollicitez des propositions d'axes de travail.

Avec une croissance régulière du nombre d'apprentis dans le supérieur, la Région Rhône-Alpes est intéressée par les travaux qui visent à maîtriser le développement de l'apprentissage sur les niveaux de formations post-bac. Aussi, j'ai le plaisir de vous transmettre la contribution des services de direction de l'apprentissage et de la direction de l'enseignement supérieur et de la recherche.

La première thématique qu'il nous paraît important d'explorer est la question de la **pédagogie de l'alternance au sein des formations de l'enseignement supérieur**. Comment ne pas reproduire ce qui se fait en temps plein ? Quelles sont les possibilités d'aller retour entre l'action du jeune en entreprise et l'analyse éclairée de cette pratique par les formateurs ? Le monde universitaire, avec sa dimension recherche, est bien placé pour approfondir et innover sur cette question.

Les axes à explorer sont autant la relation tuteur / jeune / maître d'apprentissage, que le rythme de l'alternance et la complémentarité entre les deux temps et les deux espaces de formation. L'enseignement supérieur gagnerait à démontrer son excellence dans l'acquisition de compétences par l'alternance. La pédagogie spécifique pour l'apprentissage doit aussi être une ouverture pour des jeunes en difficulté dans le système académique classique.

En lien avec la pédagogie, une réflexion sur l'**apprentissage des langues** et notamment de l'anglais pourrait être conduite. En effet, même si ce point concerne l'ensemble des voies de formation, les jeunes apprentis notamment ingénieurs connaissent parfois des difficultés à valider leur diplôme à cause d'un faible niveau en langue. Naturellement, cette étude sera en lien avec la mobilité à l'international des apprentis du supérieur.

Téléphone : 04 26 73 40 00
Télécopie : 04 26 73 42 18

Conseil régional Rhône-Alpes - 1, esplanade François Mitterrand - CS 20033 - 69269 Lyon Cedex 02
www.rhonealpes.fr

Pour venir à la Région, utilisons les transports en commun : Tramway 1 - Bus n° 63 - 8 - 91
Cars du Rhône lignes 105 - 125 - 185 - Arrêt Montroulet / Hôtel de Région

La seconde thématique importante est aussi celle du **repérage des diplômés à ouvrir en apprentissage dans le supérieur**. La réflexion sur les besoins en compétences des secteurs marchands et non marchands doit s'organiser avec les branches, l'interprofessionnel, les clusters et les pôles de compétitivité mais également prendre en compte les orientations locales comme la stratégie régionale de l'innovation – spécialisation intelligente. Ces orientations doivent être confrontées aux pratiques de recrutement sur les territoires, mais aussi s'ouvrir à une certaine mise en cohérence pour éviter la concurrence entre les régions. Dans cette perspective, la question de la lisibilité des diplômés pour les jeunes, leur famille et les entreprises doit être posée.

La création de filières de formation doit aussi faciliter l'accès des diplômés de l'enseignement professionnel du secondaire au supérieur. Il s'agit notamment **d'accompagner l'accès des diplômés de baccalauréat professionnel ou technologique aux études supérieures**.

L'idée d'un observatoire de l'apprentissage dans le supérieur nous paraît intéressante pour harmoniser les enquêtes statistiques et définir ensemble les indicateurs de suivi.

Enfin, la question de la **transparence dans les coûts de formation** et dans le financement de l'apprentissage post-Bac sera de nature à lever les critiques sur la captation de la taxe d'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

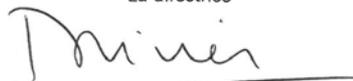
Ainsi, le développement de l'apprentissage dans le supérieur ne pourra se faire que si la valeur ajoutée de l'apprentissage est démontrée sur le plan pédagogique, mais aussi social et professionnel.

En souhaitant que ces propositions retiennent votre attention,

Je vous prie d'agréer, Monsieur le secrétaire général, l'expression de mes salutations respectueuses.

Bien à toi,

La directrice



Myriam OLIVIER-POULAIN

Annexe 4 : Contribution Région Bourgogne

Bourgogne GTA Sup 20 novembre 2013

Objet : Proposition axe de travail prospectif sur l'apprentissage dans le supérieur - CNFPTLV

Le développement de l'enseignement supérieur en apprentissage pour la région Bourgogne, qui est enclavée entre deux grandes régions (ile de France et Rhône Alpe), doit concourir à l'attractivité de son territoire et limiter la fuite des jeunes.

Un projet innovant va être conduit par l'université de Bourgogne qui à notre sens, est un axe de développement en direction de deux types de publics particuliers qui ne sont pas forcément ciblés dans un parcours habituel en enseignement supérieur.

Il consiste en un partenariat entre un CFA interprofessionnel et l'Université de Bourgogne : il s'agit, au travers de ce partenariat, de développer l'apprentissage en direction de nouveaux publics, dont les besoins et les attentes de formations professionnelles sont forts, et pour lesquels l'offre est malgré tout en carence sur le territoire Bourguignon

Ce projet met en avant celui de la pédagogie innovante et tournée vers un public spécifique de décrocheurs et de diplômés voulant se réorienter.

Deux nouvelles formations en alternance vont être créées :

La 1ère permettra à des jeunes décrocheurs post baccalauréat, en échec à l'Université, ayant suivi une formation universitaire dite classique, de pouvoir envisager une réorientation vers des formations professionnelles en apprentissage (CAP, bac pro ou BTS) débouchant sur des métiers proposés par un CFA interpro, tout en conservant un lien fort avec l'université, ce qui permettra d'envisager un futur cursus supérieur, dans le but de valoriser l'expérience acquise lors de ces formations professionnelles tournées sur les besoins des entreprises locales.

La 2nde permettra à des jeunes ayant obtenu un bac professionnel par la voie de l'apprentissage de continuer leur cursus au sein de l'Université de Bourgogne dans des DUT de gestion, afin d'y obtenir une licence professionnelle en management des

organisations « spécialité Direction », reprise et création d'entreprise, tout en conservant leur statut d'apprentis.

Ce projet pédagogique est le fruit de plusieurs années de réflexion au sein de l'université et à travers le CFA du supérieur. Il doit permettre une intégration réussie entre les formations en alternance proposées par l'Université et les débouchés des différents métiers préparés par un CFA interprofessionnel ; facilitant ainsi, la reprise d'entreprise (enjeu majeur).

Il est couplé à un PIA pour l'hébergement de jeunes étudiants apprentis au sein du CFA interpro car ce thème est également un élément important de réussite du développement du supérieur (place disponible à tout moment, réservation à la carte, à la semaine..., permettant à l'apprenti de supprimer son engagement sur deux hébergements : lieu de travail et lieu de formation).

Bien cordialement,

Philippe THOMAS,

Chef du service apprentissage

Direction de l'Apprentissage, de la Formation professionnelle et de l'emploi

Conseil régional de Bourgogne

Annexe 5 : Contribution CPU

26 novembre 2013

Les universités au cœur de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Les 29 propositions de la CPU

Alors qu'une grande concertation est en cours et qu'une loi est en préparation sur la formation professionnelle et l'apprentissage, la CPU souhaite afficher ses ambitions en matière d'apprentissage et de formation continue, en lien avec le monde socio-économique.

Les positions développées dans ce document sont à mettre en regard des récentes réformes en matière d'enseignement supérieur issues de la loi ESR du 22 juillet 2013 et plus particulièrement de la stratégie nationale de l'enseignement supérieur et des politiques de sites.

Pour la CPU, en phase avec les transformations socio-économiques actuelles, il s'agit de permettre à chaque étudiant de trouver sa place dans notre société, de favoriser la montée en compétences, d'optimiser l'insertion et l'évolution professionnelle de l'ensemble de la population et plus généralement d'œuvrer à la compétitivité de la France.

Plus particulièrement, les établissements membres de la CPU souhaitent que leur mission de formation tout au long de la vie soit concertée avec les acteurs territoriaux tant en formation initiale que continue et cela dans un objectif d'insertion ou de réorientation sur le marché de l'emploi du plus grand nombre.

Cette vision n'est possible que si des mécanismes techniques, financiers, de démarche qualité ou d'évaluation sont communément définis en cohérence avec les actions sur les territoires et avec des exigences d'efficience dans l'appréciation des résultats.

I. LES UNIVERSITES DANS LA CONCERTATION EN COURS

- *En matière d'apprentissage :*

Proposition n°7 : Maintien, pour tous les niveaux de formation, du crédit d'impôt apprentissage pour les entreprises

Le projet de loi de finance 2014 prévoit une refonte d'envergure des crédits de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Le recentrage du crédit d'impôt apprentissage (1600 € par apprenti) sur les seules entreprises employant des apprentis préparant un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à Bac+2 signifie la suppression du crédit d'impôt apprentissage pour les apprentis des niveaux II et I et pour la seconde année de formation, quel que soit le diplôme. Ce recentrage s'ajoute à la suppression de l'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) et son remplacement par une prime à l'apprentissage réservée aux seules entreprises de 10 salariés ou moins.

La CPU considère cette mesure contraire à l'ambition partagée d'augmenter le nombre d'apprentis à tous les niveaux de formation, pour tous les étudiants, même les plus modestes, et dans toutes les entreprises, même les plus petites.

Elle apparaît également contraire à la volonté rappelée par la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche, d'encourager l'apprentissage à tous les niveaux dans l'enseignement supérieur.

Proposition n°8 : Pour un plafonnement du montant maximum de la taxe d'apprentissage par étudiant affecté au titre du barème, en le corrélant au nombre d'apprentis formés dans les structures de formation

Les statistiques sur la répartition des fonds liés à la collecte de la taxe d'apprentissage au titre du barème montrent de très fortes disparités entre les structures de formation, sans lien avec leur implication effective dans le développement de l'apprentissage.

De telles disparités ne sont pas justifiées. L'objectif de doublement du nombre d'apprentis affiché par le Gouvernement constitue une mobilisation exceptionnelle qui doit se traduire dans les faits par les moyens qui y sont consacrés.

Dans un souci de transparence et de bonne allocation de la dépense publique, la CPU considère qu'une régulation est nécessaire pour une répartition plus équitable des moyens.

Proposition n°9 : Pour le maintien de la notion de barème pour la taxe d'apprentissage, afin que cela puisse bénéficier à d'autres étudiants que ceux en apprentissage, notamment quand il y a des groupes mixtes

Le Gouvernement propose de réduire la part de la taxe dite « barème » d'environ 50 M€ en 2015.

Si la CPU considère que le montant maximum de la taxe d'apprentissage au titre du barème doit être corrélé à l'investissement des établissements dans l'apprentissage, elle ne souhaite pas que la totalité de la taxe d'apprentissage soit affectée aux seuls apprentis. L'apprentissage est une modalité pédagogique particulière et une modalité de transition vers l'emploi, pour autant il ne doit pas être une modalité unique et cloisonnante de formation initiale.

La CPU juge nécessaire d'encourager la constitution de groupes mixtes, mêlant apprentis, public classique de formation initiale et les différents publics en formation continue.

Dans un souci d'équité sociale, la CPU considère que les étudiants, autres que ceux en apprentissage, doivent pouvoir continuer à bénéficier d'une part significative et à définir de la taxe d'apprentissage.

Par ailleurs, la CPU souhaite l'extension du régime du barème à l'ensemble du territoire national, en particulier aux régions de l'Alsace et de la Lorraine.

Proposition n°10 : Dissocier clairement organismes collecteurs et organismes utilisateurs

Le Gouvernement estime nécessaire de réduire le nombre d'OCTA (147 actuellement), en conservant des collecteurs régionaux mais aussi nationaux afin d'articuler au mieux les politiques de branche et de territoire.

Tous les établissements de formation ne sont pas égaux face à la collecte de la taxe d'apprentissage, puisque certains sont également collecteurs, ce qui n'est plus le cas des universités.

La CPU considère que cette équité face à la collecte doit, d'une façon ou d'une autre être rétablie. Il faudrait ainsi permettre aux universités, soit de collecter directement la taxe d'apprentissage sans passer par des organismes collecteurs de taxe d'apprentissage, soit que les organismes collecteurs ne puissent pas dispenser eux-mêmes des formations.

Proposition n°11 : Créer au niveau de chaque regroupement territorial prévu par la loi ESR du 22 juillet 2013, les conditions de la mise en cohérence des formations délivrées par les centres de formation d'apprentis (CFA) partenaires avec la stratégie du site en matière d'apprentissage

Le Gouvernement prévoit un renforcement des missions des CFA (consolidation du projet de formation, appui aux jeunes pour la recherche d'employeur en lien avec le service public de l'emploi ...).

Les établissements d'enseignement supérieur investis dans l'apprentissage travaillent aujourd'hui avec de nombreux CFA qui ont leur propre politique de développement dans le cadre plus large des politiques régionales. Ces partenariats doivent être repensés.

A l'heure où la constitution de regroupements territoriaux dans l'enseignement supérieur est encouragée, la CPU considère d'une part, que la mise en place des sites doit être l'occasion de mettre en cohérence la stratégie du site avec les politiques des CFA partenaires. D'autre part, à l'instar des EPLE, la CPU juge nécessaire de laisser la possibilité aux EPSCP d'être leur propre CFA et de faire directement de l'apprentissage.

Proposition n°12 : Assurer une cohérence entre les politiques régionales en matière d'apprentissage

Si les Régions sont des acteurs incontournables de la formation par apprentissage, les formations de l'enseignement supérieur ont pour la plupart une vocation nationale, voire internationale. Une cohérence entre les politiques locales doit donc être recherchée dans une approche inter-régionale ou nationale.

La CPU considère que la participation des Régions et des milieux économiques à la construction de politiques locales d'apprentissage doit conduire, en synergie avec les universités, à la promotion d'une politique nationale cohérente en matière d'apprentissage.

Proposition n°13 : Développer l'alternance en transfrontalier ou en coopération européenne voire internationale

A l'heure où l'internationalisation est plus que jamais une nécessité pour la formation et l'insertion professionnelle des étudiants et où la plupart des cursus de formation offrent la

possibilité à leurs étudiants d'avoir des expériences internationales, l'apprentissage n'est pas adapté aux mobilités internationales.

La CPU juge indispensable de promouvoir des mécanismes de développement de l'apprentissage transfrontalier ou en coopération européenne et internationale.

II. ENTRE STRATEGIE NATIONALE ET POLITIQUES DE SITES : UNE VISION PROSPECTIVE

Proposition n°14 : Participation de la CPU aux instances nationales de dialogue et de décision en matière de formation professionnelle : Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV), Conseil national de l'emploi (CNE), Comité paritaire national formation professionnelle (CPNFP) et instances européennes

Depuis le passage à l'autonomie de la plupart de ses membres, la CPU est un interlocuteur privilégié auquel les représentants des ministères ne peuvent se substituer.

Afin de reconnaître le rôle et la place des universités dans le domaine de la formation professionnelle, comme dans d'autres domaines, la CPU demande à siéger au sein des instances de dialogue et de décision nationales et internationales.

Proposition n°15 : Participation des universités ou des regroupements territoriaux (CUE, fusions, associations) aux instances régionales de dialogue et de décision en matière de formation professionnelle, notamment aux Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et aux instances de répartition des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Comme au niveau national avec la CPU, les regroupements territoriaux prévus par la loi du 22 juillet 2013 sur l'ESR doivent permettre une représentation des établissements d'enseignement supérieur dans les instances en charge de la formation professionnelle au niveau régional.

Proposition n°16 : Mise en place d'un dialogue et d'une collaboration entre tous les acteurs publics de la formation professionnelle (Région, universités, écoles, CNAM ...) dans les schémas régionaux d'enseignement supérieur

Il est nécessaire qu'au niveau régional, l'ensemble des acteurs publics de l'enseignement supérieur coopère afin de fournir une offre de formation tout au long de la vie cohérente sur un territoire et en lien avec ses besoins en termes d'insertion professionnelle et d'évolution professionnelle. Pour cela, les établissements doivent expliciter leur stratégie en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage.

Proposition n°17 : Suppression des contraintes de marché public pour les universités dans le cadre d'appels d'offre pour les demandeurs d'emplois et construction d'une réponse publique d'orientation et de formation pour le retour à l'emploi, co-construite entre Pôle Emploi, les Régions et les universités

Les universités constituent un formidable potentiel public pour la formation, l'évolution professionnelle et le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi. Or, les mécanismes actuels de réponse aux appels d'offre de Pôle Emploi ne sont pas adaptés aux universités. Une démarche plus en amont et hors marché, co-construite entre les différents acteurs devrait permettre aux établissements universitaires d'apporter des réponses plus adaptées et conformes à leur mission de service public.

Annexe 6 : Contribution CCI France

- Résultats de l'enquête « valeur ajoutée de l'apprentissage dans les entreprises » réalisée en juin 2011 par CCI France



L'APPRENTISSAGE : UN « INVESTISSEMENT RENTABLE » POUR LES ENTREPRISES



Avec le soutien du Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie (DGCI), l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie (ACFCI) a réalisé une enquête auprès de 1 500 employeurs d'apprentis afin d'identifier les bénéficiaires de l'apprentissage pour les entreprises. Un résultat positif incontestable : près des ¾ des entreprises utilisatrices jugent de façon positive leur recours à l'apprentissage. Pour autant cela ne semble pas suffire à dynamiser pleinement la filière. Pour répondre aux fortes ambitions affichées par le Président de la République lors de son discours prononcé à Bobigny le 1^{er} mars 2011 et atteindre les 600 000 apprentis en France, il faudrait satisfaire de façon précise aux attentes qualitatives des employeurs. Ainsi, comme le montre cette enquête, l'accompagnement des entreprises ou la valorisation de dispositifs existants peuvent encore être améliorés.

Méthodologie

L'enquête a été réalisée en juin 2011 auprès de 1 500 entreprises signataires d'au moins un contrat d'apprentissage en 2010-2011. Les chefs d'entreprises ou responsables RH ont répondu par téléphone aux questions d'un cabinet spécialisé.

L'échantillon constitué couvre l'ensemble du territoire.

Il est représentatif des contrats d'apprentissage enregistrés par les services des CCI (en matière de taille d'entreprise et de niveaux de formation, dans tous types de CFA).

Les motivations

► Un contrat « fidélisant »

L'apprentissage est une expérience positive pour les entreprises. La preuve : 82 % des employeurs interviewés avaient déjà utilisé ce contrat et 88 % d'entre eux affirmaient le faire régulièrement. L'apprentissage attire également de nouvelles entreprises : 18 % de l'échantillon initiaient des contrats pour la première fois. Plus d'un tiers des entreprises (37 %) ayant eu recours à l'apprentissage le faisait depuis au moins dix ans. Ces employeurs aguerris se trouvent plutôt parmi les structures employant des apprentis de niveau IV (Bac) et V (CAP) ou encore parmi les grandes entreprises. Ces données sont très encourageantes : à l'évidence, l'apprentissage ne se pratique pas de façon ponctuelle et aléatoire.

► Former ou recruter

Concernant les motivations d'embauche des apprentis, la très grande majorité des entreprises (86 %) déclare vouloir « participer à l'effort de formation des jeunes ». Il est possible que cette formulation recouvre diverses logiques telles que la transmission de savoir-faire ou des pratiques de

certaines secteurs. Le second motif déclaré par les entreprises (54 % de l'échantillon) tient à leur stratégie de recrutement. Ce sont plutôt les grandes entreprises ou des entreprises employant des apprentis de niveaux supérieurs (Bac + 3 et plus) qui se placent dans cette démarche active.

► Le rôle moteur des jeunes et de leurs structures d'accueil

Si plus de la moitié des entreprises sont venues à l'apprentissage par elles-mêmes, elles sont presque autant à reconnaître y avoir été « incitées » : 37 % par une structure spécialisée (branche, CCI, CFA), 28 % par une sollicitation spontanée d'un jeune. Ces chiffres montrent le rôle moteur joué par les structures intermédiaires dans l'essor de la filière. Ils révèlent aussi l'importance de l'engagement des jeunes (souvent stimulés par leur centre de formation).

Point très positif, la quasi-totalité des entreprises (95 %) adhère le plus souvent à l'apprentissage sans hésiter avec un autre type de contrat de travail (CDI, contrat de professionnalisation, CDD). Une preuve de la forte pertinence de ce type de contrat.

75% des entreprises ont sélectionné un jeune plutôt qu'une formation



Le rôle croissant du maître d'apprentissage
 Dans 40 % des entreprises interrogées, le maître d'apprentissage est le chef d'entreprise. Lorsqu'il s'agit d'un salarié, celui-ci est le plus souvent « désigné » : on compte seulement un quart de volontaires. Son rôle est cependant de plus en plus pris au sérieux. En règle générale, le maître d'apprentissage effectue le recrutement de l'apprenti ou donne son avis. Dans un cas sur trois, on lui a proposé une formation de tuteur (proportion plus élevée dans les entreprises de 50 salariés ou plus, moins élevée dans les très petites structures). À ce sujet, les CCI proposent un dispositif de certification des compétences de tuteur en entreprise (mesure et certification de l'ensemble des compétences attendues dans le cadre de la fonction de tuteur).

Le recrutement : une impulsion qui vient des jeunes

► Stages ou candidatures spontanées : deux voies privilégiées

Contrairement à une idée reçue, les entreprises ne rencontrent pas de difficultés à recruter en apprentissage (82 % de l'échantillon). Les apprentis constituent un vivier de travailleurs identifié et accessible.

Dans les faits, l'enquête montre que les entreprises recrutent peu par des canaux formels : ¼ d'entre elles embauche des jeunes qu'elles connaissent déjà (anciens stagiaires, proches de collaborateurs, famille). La candidature spontanée du jeune est le canal principal de réception de candidatures (77 % des cas). La démarche volontariste des apprentis tient sans doute beaucoup au rôle traditionnel d'accompagnement et de conseil du CFA dans la recherche de contrat.

Environ un tiers des entreprises a reçu moins de 5 CV. Le recours au CV est une pratique davantage utilisée dans les grandes entreprises.

Le plus souvent, les entreprises rencontrent plusieurs candidats – en règle générale, entre deux et quatre. Seules 5 % des entreprises interviewées n'ont rencon-

tré qu'un seul candidat. Cet aspect du recrutement est crucial. L'enquête menée en 2010 par les CCI sur les ruptures de contrats montrait en effet que 45 % des entreprises ayant rompu le contrat d'apprentissage n'avaient rencontré qu'un seul candidat.

► La personnalité prime sur la formation

Lors du recrutement, les entreprises jugent « sur pièces » leurs futurs apprentis. La motivation du candidat est le premier critère de choix (84 %), suivi par le « savoir-être » (59 %). Le profil scolaire et les compétences arrivent après [ce critère est davantage mis en avant pour les formations supérieures]. La démarche « proactive » des jeunes est donc déterminante. À la question « Comment s'est fait le choix de la formation du jeune », ¾ des entreprises répondent qu'elles ont sélectionné un des jeunes qui les a sollicitées plutôt qu'une formation (moins de 10 %).

Si les entreprises mésestiment le critère « formation », c'est sans doute parce qu'elles ont des difficultés à se repérer dans l'offre de titres et de diplômes.

L'évolution professionnelle : priorité à l'adaptation au travail

► Un parcours évolutif et enrichissant

Après son embauche, l'apprenti voit ses responsabilités évoluer en fonction de deux critères principaux : les compétences acquises en entreprise au cours du contrat (citées par 79 % de l'échantillon), son comportement - assiduité, motivation... [78 %]. Les connaissances acquises en CFA ne sont citées que par 34 % de l'échantillon.

Pour trois entreprises sur quatre, l'apprenti, au cours de sa dernière année de contrat, est à même d'effectuer les mêmes tâches qu'un autre salarié au même poste. Un bel argument en faveur de l'efficacité de la filière ! Ce constat est particulièrement vérifié dans les « grandes » entreprises (90 %) et pour les contrats de

formation supérieure – Bac +3 et plus (84 %).

► Des suites de contrats positives

L'apprentissage est bien perçu comme une filière. Pour preuve, la très grande majorité des entreprises (85 %) est prête à proposer un second contrat en apprentissage à un jeune qui le souhaite. Par ailleurs, dans un contexte économique difficile, elles continuent de privilégier cette filière pour leur recrutement : 42 % des entreprises envisagent de proposer un emploi ferme à leur apprenti à l'issue de sa formation. En 2004, elles étaient 44 % dans ce cas [« Le parcours professionnel 2004-2008 des apprentis », étude de l'ACFCI].

Les relations avec le CFA : un potentiel à développer

► L'entrée en relation CFA-entreprise

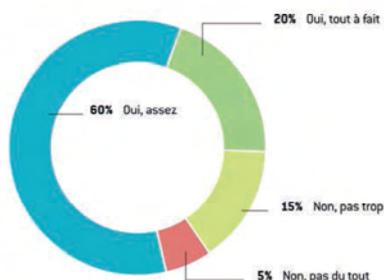
Pour entrer en relation avec un CFA, l'entreprise s'en remet soit à l'expérience d'un salarié (ou d'un apprenti) formé par ce centre (43 % des cas), soit au contact des jeunes qui se présentent (38 %). Chez les primo-utilisateurs, le contact avec le CFA est passé par le jeune dans 60 % des cas. Ensuite, la grande majorité des entreprises (86 %) fait au moins une fois le point avec le CFA au cours de l'année. L'échange est jugé très utile (76 %) pour le bon déroulement du contrat. Ces chiffres témoignent du potentiel existant dans les relations entreprises-CFA et de l'intérêt de mieux promouvoir l'offre de formation.

► L'action du CFA pendant le contrat : satisfecit général

Le rôle des CFA est évalué de façon très positive. Huit entreprises sur dix estiment être suffisamment accompagnées par le CFA pendant la formation du jeune (ratio un peu inférieur parmi les primo-utilisateurs). Dans le même ordre d'idées, 80 % des entreprises estiment que les jeunes sont suffisamment bien préparés par les CFA. Les 18 % restants de non-satisfaits n'ont pas de grief

majeur mais suggèrent diverses améliorations : davantage de préparation à la vie en entreprise (stages en pré-apprentissage, visites), des échanges plus intenses avec le CFA...

LES APPRENTIS SONT-ILS SUFFISAMMENT PRÉPARÉS PAR LES CFA AUX SITUATIONS PROFESSIONNELLES RENCONTRÉES EN ENTREPRISES ?



80% des entreprises sont globalement satisfaites de la formation des jeunes en CFA

L'apprentissage, un vrai retour sur investissement

► La formule est « rentable »

C'est l'un des enseignements forts de l'enquête : près des trois-quart des entreprises jugent que le coût de l'apprentissage est compensé par sa valeur ajoutée. Une appréciation très positive émise notamment par les entreprises employant des apprentis post-bac (79 %), légèrement moins prédominante (69 %) chez les employeurs de jeunes en CAP. Il est probable que les post-bac sont d'autant plus opérationnels qu'ils ont travaillé auparavant en entreprise (stages, autres contrats en alternance...).

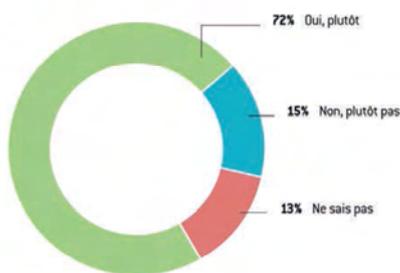
► Des bénéfices majeurs très précis

Les entreprises ont une évaluation très concrète et précise de l'apprentissage. Interrogées sur les bénéfices de ce contrat, elles estiment que : - c'est un renfort de main d'œuvre (57 % des réponses), - il constitue une méthode de pré-recrutement efficace (46 %). L'aspect « pré-recrutement » est davantage cité dans les entreprises employant des apprentis de niveau Bac +3 et plus, confirmant ainsi l'intégration de l'apprentissage dans les politiques de gestion des ressources humaines. Le bénéfice « renfort de main d'œuvre » est davantage mis en avant par les entreprises employant des premiers niveaux de qualifications et dans les petites structures (moins de dix salariés). Dans tous les cas, on peut se réjouir que l'apprenti trouve toute sa place dans l'entreprise.

► Des aides financières bienvenues

Les aides liées aux contrats sont jugées importantes pour 57 % des interviewés et indispensables dans 43 % des cas (50 % chez ceux employant des niveaux CAP), ce qui tend à démontrer que l'aspect financier n'est pas le seul déclencheur du contrat, même s'il est loin d'être négligeable.

AU GLOBAL, LE COÛT DE L'APPRENTISSAGE EST-IL COMPENSÉ PAR SA VALEUR AJOUTÉE POUR L'ENTREPRISE ?



Près des ¾ des entreprises utilisatrices jugent que le coût de l'apprentissage est compensé par sa valeur ajoutée

Un renfort de main d'œuvre (57%) et une méthode efficace de pré-recrutement (46%)

Information et accompagnement : des variables essentielles

► Des satisfactions...

La majorité des entreprises estime être suffisamment informée. Elles sont unanimes en ce qui concerne les aspects contractuels (81%). Les primo-utilisateurs se disent légèrement moins bien informés, preuve que la démarche d'apprentissage s'acquiert aussi au fil des contrats.

À 90%, les entreprises trouvent satisfaisantes les formalités liées à l'embauche (un bon point pour les procédures d'enregistrement gérées par les CCI). Même si elles sont encore en nombre limité à l'avoir utilisées, les entreprises se disent globalement favorables au

système de déclaration en ligne des contrats d'apprentissage ouvert par les CCI. Un résultat encourageant pour ce nouveau service développé dans le droit fil du projet de portail national de l'apprentissage/alternance porté par le gouvernement.

Site des CCI: www.apprentissage.cci.fr

► ... et des attentes

Au-delà des aspects réglementaires, les entreprises attendent d'autres formes de soutien, notamment sur les aspects fonctionnels (formations proposées, encadrement des apprentis...). En étudiant les attentes exprimées, on peut discerner des marges de progrès faciles à réaliser. Il suffirait ainsi que les CCI et leurs développeurs de l'apprentissage rendent plus visibles divers services existants : bourses de l'apprentissage, présentation des CFA, suivi des contrats, médiation, formation des tuteurs...

► Des entreprises impliquées

Les entreprises sont majoritairement partantes pour promouvoir l'apprentissage. Un gros tiers d'entre elles mène déjà des actions de découverte des métiers. Cette proportion est plus forte dans les entreprises de 50 salariés et plus. La participation à des forums des métiers, tout comme l'accueil de jeunes lors de ministages, sont des opérations que les entreprises souhaitent développer.

QUELS SONT LES BÉNÉFICES DE L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI POUR L'ENTREPRISE ? (Plusieurs réponses possibles)



Innover pour développer

► Apprentissage à 15 ans, Bac Pro sur trois ans, élévation du niveau des formations : l'amorce du changement

Sur la question de l'embauche en apprentissage de jeunes de 15 ans, le soutien des structures professionnelles est vivement sollicité : 88% des entreprises estiment qu'un accompagnement spécifique est nécessaire pour accueillir ces jeunes.

Concernant le Bac Pro sur trois ans, même si la plupart des entreprises n'y sont pas opposées sur le principe (car il constitue une valorisation de la filière apprentissage), une partie d'entre elles demande des mesures particulières (période d'essai allongée, simplification des modalités de rupture du contrat, appui renforcé du CFA...). Toutefois, 1/4 des entreprises y reste farouchement opposé et déclare refuser de s'engager sur un tel contrat.

► Des métiers en évolution

46% des entreprises employant des niveaux Bac et 31% de celles employant des niveaux CAP estiment que l'évolution de leur métier dans les prochaines

années va les amener à rechercher des apprentis de formation supérieure au Bac. Sur ce point, comme sur les deux précédents, l'accompagnement par des structures intermédiaires compétentes apparaît comme utile et nécessaire pour mieux appréhender les formations offertes et faciliter l'intégration des nouvelles formes d'apprentissage.

L'APPRENTISSAGE EST UN DISPOSITIF RECONNU POUR SON EFFICACITÉ. Les entreprises qui ont clairement identifié les principaux bénéfices (formation efficace des jeunes, pré-recrutement, renfort de main d'œuvre), s'y engagent sur la durée. Les primo-utilisateurs deviennent le plus souvent des « adeptes ». Mais pour atteindre les ambitions affichées au niveau national par les pouvoirs publics, des améliorations restent à réaliser. Une chose est sûre, les évolutions en matière d'apprentissage passent clairement par un accompagnement personnalisé et durable des entreprises sur le terrain.

L'Europe : une nouvelle prise en compte

49% des entreprises sont prêtes à laisser leurs apprentis effectuer une période de quelques semaines en Europe. L'adhésion au principe de stages européens est la plus manifeste dans l'hôtellerie-restauration (68%), dans les entreprises employant des post bac (58%), dans les entreprises de moins de 10 salariés (55%) ou encore chez les primo-utilisateurs (55%).

Annexe 7 : Tableau comparatif apprentissage : France-Allemagne

Les effectifs	
En Allemagne	En France
On dénombre 1.6 millions d'apprentis. Dans une même classe d'âge, 55% de la population sont issus d'une formation en apprentissage	On compte environ 600 000 alternants (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) dont 424 700 apprentis. En 2008, les apprentis représentaient 5.1% des jeunes entre 16 et 25 ans.
La rémunération des apprentis	
En Allemagne	En France
Elle va de 200 à 1800 euros par mois selon la branche, l'âge et le niveau de formation	Elle s'étend de 25 à 78% du SMIC (ou du salaire de la branche s'il est plus avantageux), selon la branche, l'âge et le niveau de formation, à savoir entre 357 et 1115 euros en 2013
Les dépenses publiques...	
En Allemagne	En France
L'Etat fédéral ne dépense rien en matière éducative, l'apprentissage est donc à la charge essentiellement des entreprises et dans une moindre mesure des Länder.	<p>Les entreprises sont les principaux financeurs mais l'Etat, par des exonérations fiscales et les Régions, par les aides aux entreprises et le financement des formations sont très engagés.</p> <p>Le salaire des apprentis est non-imposable dans la limite du SMIC annuel. Les charges sociales salariales et patronales sont exonérées de manière partielle ou totale selon les cas.</p> <p>A cela s'ajoute un système de bonus-malus pour les entreprises de plus de 250 salariés.</p>
Les dépenses des entreprises	
En Allemagne	En France
Les entreprises ne dépensent pas directement pour la formation dans les Berufsschulen (écoles professionnelles), mais	Les entreprises versent des salaires, mais aussi la taxe d'apprentissage, des fonds mutualisés de la professionnalisation, des

le font par l'intermédiaire des branches et des chambres de commerce. En interne, en revanche, elles dépensent en moyenne 15 000 euros par apprentis par an, en salaire, encadrement, équipement.	taxes fiscales (ANFA, AFT) et cotisation professionnelles (CCCA-BTP); à cela s'ajoute la Contribution au développement de l'apprentissage (CDA). En interne celles qui emploient des apprentis ont également des dépenses inhérentes à la présence des apprentis.
Les paradigmes	
En Allemagne	En France
<p>Les entreprises sont « l'opérateur naturel et principal » de l'apprentissage. Le jeune s'adresse d'abord à une entreprise qui si elle l'embauche, l'oriente ensuite vers une école professionnelle dans laquelle il recevra un complément de formation technique et théorique. Le sentiment de responsabilité sociale vis-à-vis de la formation des jeunes est par ailleurs très vif outre-Rhin, où selon la Loi fondamentale de la République fédérale d'Allemagne, chaque entreprise « doit contribuer au bien de la collectivité ».</p> <p>Les diplômes sont propres à l'apprentissage.</p> <p>Il n'y a pas de formations professionnelles hors apprentissage</p>	<p>Le centre de formation d'apprentis (CFA) est l'agent central principal, par lequel transitent en priorité les apprentis et qui se trouve sous tutelle pédagogique des ministères certificateurs (Education nationale, Agriculture, Enseignement Supérieur...).</p> <p>Les mêmes diplômes peuvent être proposés sous statut scolaire et sous statut apprentissage.</p>

D'après la Fondation iFRAP, **Think Tank** dédié à l'analyse des politiques publiques, laboratoire **d'idées innovantes**