

Le Medef réclame une réforme structurelle de l'apprentissage

Auteur : [Benjamin d'Alguerre](#) – Centre-Inffo du 15 avril 2015

Le Medef l'avait fait savoir depuis quelques semaines : la conférence de presse mensuelle de son président Pierre Gattaz du 14 avril serait consacrée à la présentation d'une enquête sur l'état de l'apprentissage en France – actuellement en panne – et aux propositions de l'organisation patronale pour relancer la machine bien au-delà de l'objectif gouvernemental de 500 000 jeunes inscrits dans un cycle d'alternance d'ici à 2017.

Pour ce faire, le mouvement patronal appelle à une « *réforme structurelle de l'apprentissage* » et préconise la création d'une "task force" composée d'un député et d'un chef d'entreprise, qui, sous l'autorité directe du Premier ministre, proposerait, sous trois mois, des pistes de restructuration.

« Je suis extrêmement inquiet de la situation de l'apprentissage en France. Au-delà des beaux discours, on ne fait pas ce qu'il faut sur ce sujet ». Ce n'est pas la première fois depuis son élection à la tête du Medef que Pierre Gattaz envisage de donner un grand coup de balai dans le système d'apprentissage français. En octobre 2013, déjà, son organisation avait publié un Pacte de l'alternance pour la jeunesse en onze points visant alors à augmenter de 100 000 le nombre de jeunes en alternance à l'horizon 2018. Un document que le Medef avait ressorti en août 2014 à l'issue de la troisième conférence sociale. Quelques semaines plus tard, le 19 septembre, François Hollande organisait la journée nationale de mobilisation pour l'apprentissage à l'issue de laquelle il s'engageait à remettre en place le système des aides à l'embauche d'apprentis (1 000 euros par apprenti) pour les entreprises de moins de 250 salariés supprimées deux ans auparavant afin de réaliser une économie de 550 millions d'euros pour les caisses de l'État.

Des financements régionaux en baisse

Une initiative alors saluée, mais qui ne s'est pas traduite, depuis, par une hausse du nombre de contrats d'apprentissage signés. Côté patronal, on regrettait alors qu'à cette occasion, le chef de l'État n'ait pas profité de cette mobilisation pour remettre sur la table la réforme de l'apprentissage incluse dans la loi du 5 mars 2014 qui fléchait la majeure partie de la taxe d'apprentissage vers les régions (pour une hausse totale de 200 millions d'euros), au détriment des fonds libres que les entreprises sont susceptibles de verser aux établissements de formation d'apprentis de leur choix. Pourtant, aujourd'hui, aux yeux du Medef, les faits démentent les priorités politiques alors affichées. Notamment au travers du constat d'une baisse généralisée des budgets primitifs dédiés à l'apprentissage dans toutes les régions françaises par rapport à 2014. - 22 % en Alsace et en Bretagne, - 19,6 % en Midi-Pyrénées, -12 % en Auvergne, - 11,5 % dans le Centre, - 11 % en Ile-de-France... Seules quatre régions voient leurs chiffres à la hausse (Nord-Pas-de-Calais, Languedoc-Roussillon, Poitou-Charentes, Bourgogne). À quoi s'ajoute une diminution des budgets primitifs régionaux dédiés, cette fois, à l'investissement sur l'apprentissage (financement des établissements, des plateaux techniques, etc.) : jusqu'à - 45 % dans le Nord-Pas-de-Calais et - 48,1 % en Limousin, et un taux de décrochage des contrats d'apprentissage de 14 % pour les deux premiers mois de 2015.

Une mission d'audit auprès de 18 CFA et 6 écoles

Pour le Medef, il y a de quoi tirer la sonnette d'alarme : « *Nous ne nous résoudrons jamais à l'abandon de l'apprentissage dans notre pays* » a lancé Florence Poivey, présidente de la commission éducation, formation et insertion au sein de l'organisation patronale. En guise de réponse à la crise de l'apprentissage, le Medef a d'ailleurs confié au cabinet KPMG un audit portant sur les budgets prévisionnels de 18 CFA (centres de formation d'apprentis) et 6 écoles, afin d'évaluer la contribution

des entreprises et des régions sur leurs ressources. Une enquête dont les conclusions devraient être rendues au mois d'octobre prochain après l'affectation des fonds régionaux.

71 % des entreprises n'envisagent pas de recruter d'apprenti dans les 12 mois à venir.

Pourtant, les chefs d'entreprises, eux, continuent à valider l'apprentissage comme voie d'insertion dans l'emploi comme l'affirme une [enquête Ipsos \(voir pièce jointe\)](#) dévoilée à l'occasion de cette conférence de presse. 96 % des dirigeants des 601 entreprises interrogées considèrent ainsi l'apprentissage comme un bon moyen d'insérer professionnellement les jeunes et 77 % reconnaissent qu'il constitue un vecteur d'amélioration de la performance des entreprises. 72 % estiment toutefois que l'apprentissage demeure peu valorisé en France. Mais s'ils ont une vision positive de cette voie de formation, ils sont 58 % à n'avoir que « *rarement ou jamais* » embauché d'apprenti au cours des trois dernières années. La faute, principalement, à la conjoncture économique (68 %) mais aussi à l'inadaptation de la réglementation relative à la protection des jeunes travailleurs (57 %), des contraintes administratives liées à l'embauche d'apprentis (55 %) ou de l'annulation des aides et crédits d'impôts (53 %). 71 % des entreprises n'envisagent d'ailleurs pas de recruter d'apprenti dans les 12 mois à venir.

Quatre leviers d'action et une "task force" pour restructurer l'apprentissage

« *La situation est dramatique* » jugeait Florence Poivey. Et face à cette crise, le Medef apostrophe le gouvernement pour une réforme structurelle de l'apprentissage. Une réforme que l'organisation patronale propose d'articuler en quatre points – dont certains figuraient déjà dans le « pacte » de 2013 : une orientation scolaire « *objectivée* » pour cesser la dévalorisation de l'image de l'apprentissage auprès des jeunes et rendre obligatoire l'information sur les débouchés sur les cursus proposés à tous les niveaux de qualification ; la simplification des démarches de recrutement et de licenciement des apprentis ainsi que la possibilité de recruter durant toute l'année et plus seulement selon le calendrier scolaire ; la remise des entreprises au cœur du processus de formation en permettant aux branches d'avoir leur mot à dire sur la construction des diplômes avec le ministère de l'Éducation nationale et en rendant les employeurs co-décisionnaires dans la construction des cartes des formations régionales ; enfin, en « *libérant* » le financement de l'apprentissage via l'octroi d'une totale liberté de l'affectation de leur taxe d'apprentissage aux entreprises dont l'effectif comprend plus de 3 % d'alternants et le retour à l'autorisation d'utiliser le barème (la part de 23 % de la taxe pouvant financer l'enseignement technologique et professionnel hors-apprentissage) pour financer les CFA. En revanche, l'idée d'une fusion entre le contrat d'apprentissage et celui de professionnalisation qui avait un peu circulé dans les couloirs de l'avenue Bosquet n'est plus à l'ordre du jour.

« *La dernière réforme a abouti à un résultat cruel : celui de brider l'apprentissage et de confisquer une partie des fonds destinés à l'investissement* » regrettait l'ancienne négociatrice de la réforme de la formation professionnelle. Pierre Gattaz, pour sa part, a déploré la dispersion de la question de l'apprentissage entre quatorze ministères. « *Au lieu de ça, je demande au gouvernement de constituer une "task force" composée d'un parlementaire et d'un chef d'entreprise afin de prendre des décisions rapides sous trois mois* ». Un binôme de choc que le patron des patrons verrait bien sous la responsabilité du seul Premier ministre pour éviter les pertes de temps, car aux yeux de Pierre Gattaz, « *il y a urgence à relancer l'apprentissage* ». Et bien au-delà de l'objectif des 500 000 alternants d'ici à la fin du quinquennat.

Où en sont les entreprises françaises avec l'apprentissage ?

13 Avril 2015

Depuis les années 2000, les gouvernements de droite comme de gauche vantent les mérites de l'apprentissage. La filière est souvent présentée comme un moyen efficace pour lutter contre le chômage, améliorer l'insertion professionnelle des jeunes et améliorer la compétitivité des entreprises. Pourtant, ces dernières années, le nombre de contrats d'apprentissage reste très en dessous des attentes. Il connaît même un recul continu. Fin 2014, on dénombrait 264 000 entrées en apprentissage soit un niveau proche de 2005 (chiffres provisoires du Ministère du Travail). La baisse du nombre d'apprentis s'accélère alors même que l'économie française a détruit moins d'emplois ces dernières années, signe que la crise économique n'est pas l'unique facteur qui explique le recul de l'apprentissage en France.

Dès lors, comment expliquer la chute du nombre d'entrées en apprentissage ? Quelle image ces formations ont-elles auprès des entreprises ? Au-delà de la crise économique, quels sont les facteurs qui découragent l'embauche de jeunes en contrat d'apprentissage ? Et quelles sont les attentes des entreprises pour cette filière ? Quelles mesures doivent être mises en place pour la relancer ? Autant de questions auxquelles l'enquête réalisée par Ipsos pour le MEDEF auprès de 601 entreprises de un salarié et plus apporte des éléments de réponses.

LES ENTREPRISES ONT UNE TRES BONNE IMAGE DE L'APPRENTISSAGE ET ESTIMENT QUE CES FORMATIONS NE SONT PAS SUFFISAMMENT RECONNUES

La baisse de l'apprentissage ne peut être imputée à un déficit d'image auprès des entreprises. En effet, les résultats de l'enquête montrent que celles-ci ont une bonne opinion de ces formations. Les sondés soulignent l'intérêt de l'apprentissage, tant pour les élèves que pour les entreprises. L'idée selon laquelle l'apprentissage facilite l'insertion professionnelle des jeunes fait l'unanimité (96%, dont 63% « tout à fait d'accord avec cette affirmation»). De même pour une large majorité de sondés (77%), ces formations permettent d'améliorer les performances des entreprises françaises.

Dans ce contexte, beaucoup ont le sentiment que l'apprentissage n'est pas suffisamment reconnu et soutenu. Ces formations sont trop souvent dévalorisées en France pour 72% des entreprises (dont 42% tout à fait d'accord avec cette affirmation). Même si l'apprentissage est présenté comme un moyen efficace pour lutter contre le chômage des jeunes, les entreprises sont partagées sur l'importance qu'accordent les autorités à cette filière de l'enseignement. 46% des sondés estiment qu'elle fait partie des priorités des pouvoirs publics, mais 47% ne sont pas de cet avis.

AU-DELA DE LA CONJONCTURE ECONOMIQUE, LES ENTREPRISES DEPLORENT DE NOMBREUX FREINS A L'EMBAUCHE

42% des entreprises ont accueilli des jeunes en contrat d'apprentissage ces trois dernières années (dont 27% souvent et 15% parfois). Quelles sont leurs motivations ? Il s'agit d'abord pour elles de **prendre part à la formation des jeunes**, à la fois pour les aider en leur apprenant un métier (raison importante pour 95% des entreprises qui ont recours à l'apprentissage), mais aussi pour les former et les tester avant de les embaucher (89%). Le fait que ces formations correspondent aux besoins des entreprises est également une raison évoquée (73%), mais elle est moins présente que les deux précédentes. Bien que ces formations aient pour objectif une insertion rapide dans la vie active, un certain nombre d'entreprises qui embauchent des apprentis considère que l'apprentissage n'est pas adapté à leur besoin (27%, 31% dans l'industrie et 41% dans le bâtiment).

Près d'une entreprise sur deux (49%) n'a pas eu recours à l'apprentissage ces trois dernières années. Au total, la majorité des entreprises françaises (58%) ont rarement ou jamais embauché d'apprentis sur cette période. Qu'est-ce qui freine les entreprises ? La conjoncture économique est évidemment une raison importante pour expliquer que les entreprises qu'ont pas d'avantage recours à l'apprentissage (68%), mais ce n'est pas la seule. L'enquête met également en évidence d'autres facteurs.

Parmi ces autres facteurs, il y a **la réglementation relative à la protection des jeunes travailleurs mal adaptée** (raison importante pour 57%) et **les contraintes administratives trop lourdes** (55%). Ces deux points sont particulièrement soulignés dans les petites entreprises (1 à 9 salariés) et dans le secteur du bâtiment. **La baisse des aides et crédits d'impôt pour l'embauche d'apprentis est également avancée** (raison importante pour 53% des entreprises), en particulier dans les secteurs de l'industrie (68%) et du bâtiment (61%).

Des raisons liées aux formations elle-même sont également évoquées. L'organisation, mal adaptée au rythme de l'entreprise (pour 51% des entreprises, 55% dans le commerce et 59% dans les entreprises de plus de 250 salariés) et le fait qu'**elles ne correspondent pas aux besoins des entreprises (49%)**, en particulier dans le bâtiment : 57%).

A noter que le manque de centres de formation à proximité et la « concurrence » des contrats aidés ne sont pas un frein au recours à l'apprentissage pour la majorité des entreprises.

L'intention d'embaucher des apprentis est minoritaire dans les entreprises. 27% ont l'intention de prendre un ou des jeunes en contrat d'apprentissage au cours des douze prochains mois (dont 14% qui pensent qu'elles le feront « certainement »). Les intentions d'embauche sont plus faibles dans le bâtiment (28%) et le commerce (25%) et dans les entreprises de 1 à 10 salariés (25%). La baisse des entrées en apprentissage pourrait se poursuivre en 2015 si l'on considère que **seulement 54% des entreprises qui ont souvent eu recours à l'apprentissage ces trois dernières années envisagent d'embaucher un ou des apprentis au cours des douze prochains mois.**

LES ENTREPRISES PLAIDENT POUR UNE REFORME DU SYSTEME D'ORIENTATION, DES FORMATIONS ADAPTEES A LEURS BESOINS, ET PLUS DE SOUPLESSE

Dès lors, quelles sont les actions à mener en priorité pour relancer la filière de l'apprentissage en France ? Premier constat révélé par l'enquête, **les attentes des entreprises sont nombreuses et fortes dans ce domaine.** Les huit dispositifs testés sont jugés importants voire prioritaires par une large majorité d'entreprises interrogées (entre 85% et 73%).

Dans le détail, **la première priorité des entreprises pour favoriser l'apprentissage porte sur une remise à plat du système d'orientation des élèves** (prioritaire pour 85%). Cette demande fait écho au sentiment très largement partagé dans le tissu économique que l'apprentissage n'est pas suffisamment valorisé en France.

Dans un second temps, les entreprises plaident pour **un allègement des démarches administratives et des règles qui encadrent l'apprentissage en entreprise** (prioritaire pour 66%, 71% dans l'industrie, 74% dans le bâtiment et 71% dans le commerce) et pour une meilleure prise en compte de leur besoins. **Pour 65% des entreprises, adapter le contenu des diplômes de ces filières aux besoins des entreprises doit être une priorité** (75% dans le commerce) signe que, de leur point de vue, des progrès peuvent être réalisés dans ce domaine, y compris dans l'apprentissage. Cette priorité fait écho à une autre un peu moins mise en avant : le renforcement du rôle des maîtres d'apprentissage dans le déroulement de la formation (prioritaire pour 47%, 51% dans le bâtiment). Les entreprises

manifestent le souhait d'avoir davantage prise sur le contenu et le déroulement des formations en apprentissage et d'avoir une offre de formation répondant parfaitement à leurs besoins.

A un troisième niveau, les attentes des entreprises se portent vers **plus de souplesse** : la possibilité de **rompre le contrat d'apprentissage plus facilement au-delà de la période d'essai** (une priorité pour 53% des entreprises, 63% dans le bâtiment), **la possibilité d'embaucher un apprenti à tout moment de l'année en fonction des besoins de l'entreprise** (48%), ou **d'avantage de liberté dans l'utilisation de la taxe d'apprentissage** (46%, 50% dans l'industrie et 52% dans le bâtiment).

La proximité des centres de formation avec le lieu d'implantation des entreprises est une attente importante, mais un peu moins prioritaire. Donner aux entreprises la possibilité de décider de l'offre de formation en région est une priorité pour 41% des sondés. C'est néanmoins une demande qui reste forte dans le secteur de l'industrie (50%).

Fiche technique :

Une enquête Ipsos réalisée auprès de 601 entreprises françaises réalisée pour le MEDEF en mars 2015.