

L'APPRENTISSAGE DANS LES TPE

Les données d'une réforme structurelle globale

Enquête du SDI réalisée du 20 décembre 2015 au 05 janvier 2016

870 réponses de chefs d'entreprise de moins de 20 salariés



Préambule

Chômage en hausse - Apprentissage en baisse

- Le chômage touche particulièrement les jeunes peu ou pas diplômésp.4
- L'apprentissage comme filière de formation de jeunes peu ou pas diplômés est en pleine déliquescence.....p.4

I. Apprenti(e)s et TPE en plein doute

- A. La démotivation des jeunes.....p.5
- B. La démotivation des chefs d'entreprise.....p.5
- C. La mauvaise information des chefs d'entreprise.....p.6

II. Des CFA aux piètres performances pour 53% des TPE

- A. Des qualités de formation peu satisfaisantes à très insuffisantes pour une majorité de TPE.....p.7
- B. La méconnaissance des métiers : premier reproche adressé aux CFA.....p.8

III. L'apprentissage comme filière d'avenir

- A. Une détérioration de l'image de l'apprentissage auprès des jeunes et des TPE...p.8
- B. ... malgré un taux d'insertion dans la vie professionnelle proche de celui des formations supérieures.....p.8



PROPOSITIONS POUR L'APPRENTISSAGE DANS LES TPE

.....p.9 - 10

Proposition 1 : Recentrer le produit de la taxe d'apprentissage sur les publics prioritaires

Proposition 2 : Assurer la gratuité de l'embauche d'un apprenti en CAP

Proposition 3 : Impliquer totalement les entreprises dans la définition des contenus pédagogiques des formations

Proposition 4 : Contrôler la qualité des formations

Proposition 5 : Développer des certifications de formations de branches

Proposition 6 : Rétablir l'apprentissage comme filière d'excellence d'accès à l'emploi



Chômage en hausse - Apprentissage en baisse

Tous les signaux sont au rouge pour les jeunes peu qualifiés, qu'il s'agisse des chiffres du chômage ou bien de ceux de l'apprentissage.

Pour autant, le diplôme, même de faible niveau, constitue encore à ce jour une forme d'assurance pour l'insertion des jeunes sur le marché du travail. **64% des jeunes sont à l'emploi dans les 7 mois qui suivent la fin de leur contrat d'apprentissage** lorsque le taux de chômage des jeunes non formés est encore de 54% dans les 1 à 4 ans qui suivent la fin des études (cf Note d'information DEPP - Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance - Avril 2015).

Le chômage touche particulièrement les jeunes peu ou pas diplômés

A ce jour(1) :

- 1,9 millions de jeunes de 15 à 29 ans ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation
- 900.000 d'entre eux ne cherchent plus d'emploi
- chaque année, 150.000 jeunes sortent du système scolaire sans diplôme ni formation professionnalisante
- lorsque 80% des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sont à l'emploi dans les trois ans qui suivent la sortie du système éducatif, ce taux tombe à 30% pour les jeunes qui n'ont pas dépassé le collège

L'apprentissage comme filière de formation de jeunes peu ou pas diplômés est en pleine déliquescence

A ce jour (2) :

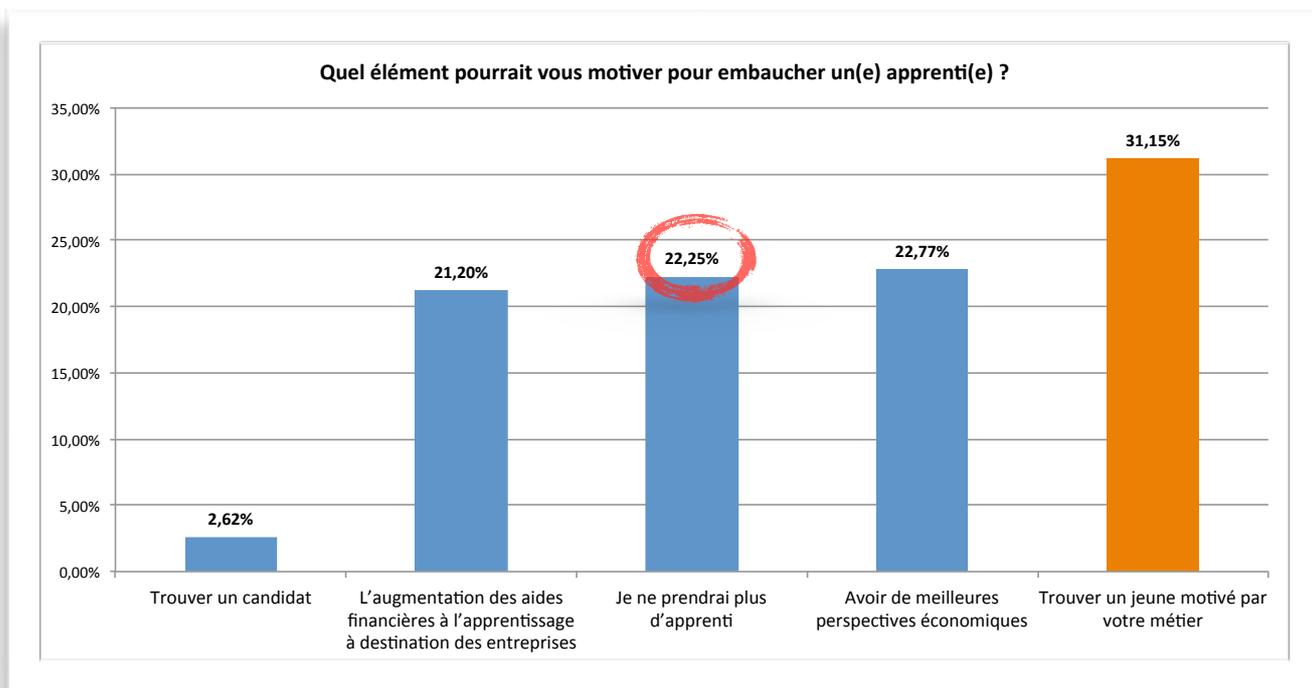
- 46% des nouveaux apprentis ont au moins le baccalauréat
- 32% des nouveaux apprentis de 2014 n'ont ni diplôme ni titre professionnel. Ce chiffre était de 43% en 2011
- 81% des apprentis des niveaux V (CAP, BEP) et IV (Bac professionnel) sont recrutés par des entreprises de moins de 50 salariés contre 20% pour les entreprises de plus de 250 salariés
- le poids du supérieur dans les entrées en apprentissage est passé de 6% à 34% en 20 ans, quasi-exclusivement du fait des entrées à ces niveaux d'études au sein des grandes entreprises

(1) : Source : Conseil d'Analyse Economique - L'emploi des jeunes peu qualifiés en France - Avril 2013

(2) : Source : DARES - Juillet 2015



I. Apprenti(e)s et TPE en plein doute



A. La démotivation des jeunes

Ce n'est un secret pour personne, de nombreux jeunes sont dirigés d'autorité vers les formations professionnalisantes dès la fin de la 3ème, broyés par un système éducatif binaire qui sépare les « bons » éléments autorisés à poursuivre leurs études en filière générale, des autres conduits vers les voies professionnelles et, parmi celles-ci, l'apprentissage.

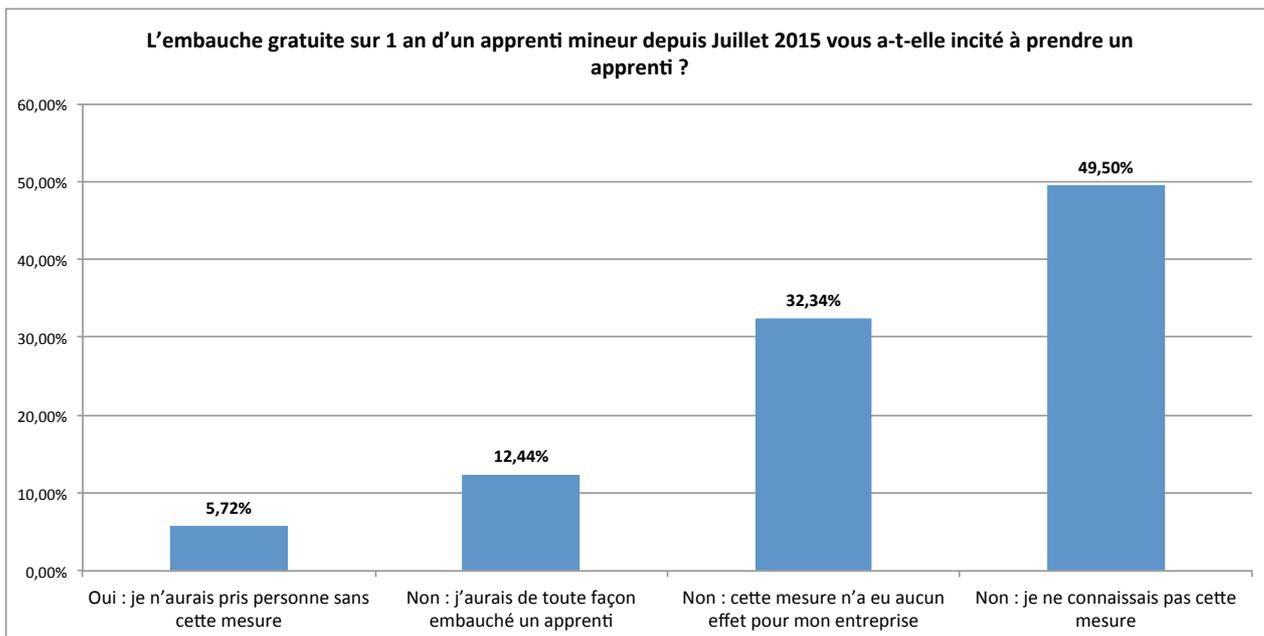
Il n'est guère étonnant que cette forme d'orientation conduise les chefs d'entreprise à constater l'absence d'appétence par les jeunes pour les métiers auxquels ils sont censés être formés;

B. La démotivation des chefs d'entreprise

De fait, l'un des éléments significatif et inquiétant de la présente enquête est le taux de 22,25% de chefs d'entreprises qui affirment qu'ils ne prendront plus d'apprentis.

Les services du SDI ont de nombreuses remontées d'information de la part d'employeurs fortement déçus de leur expérience de l'apprentissage, soit une fois encore liée à l'absence d'appétence pour le métier des apprentis, soit plus généralement liée au comportement des apprentis face auquel les responsables de TPE sont démunis à la fois humainement mais aussi juridiquement du fait de la très grande difficulté rencontrée pour rompre un contrat d'apprentissage.

C. La mauvaise information des chefs d'entreprise



Le thème de l'apprentissage fait l'objet de toutes les attentions des pouvoirs publics depuis 2012, tout en étant sujet à de remarquables revirements en ce qui concerne la question des aides à l'apprentissages.

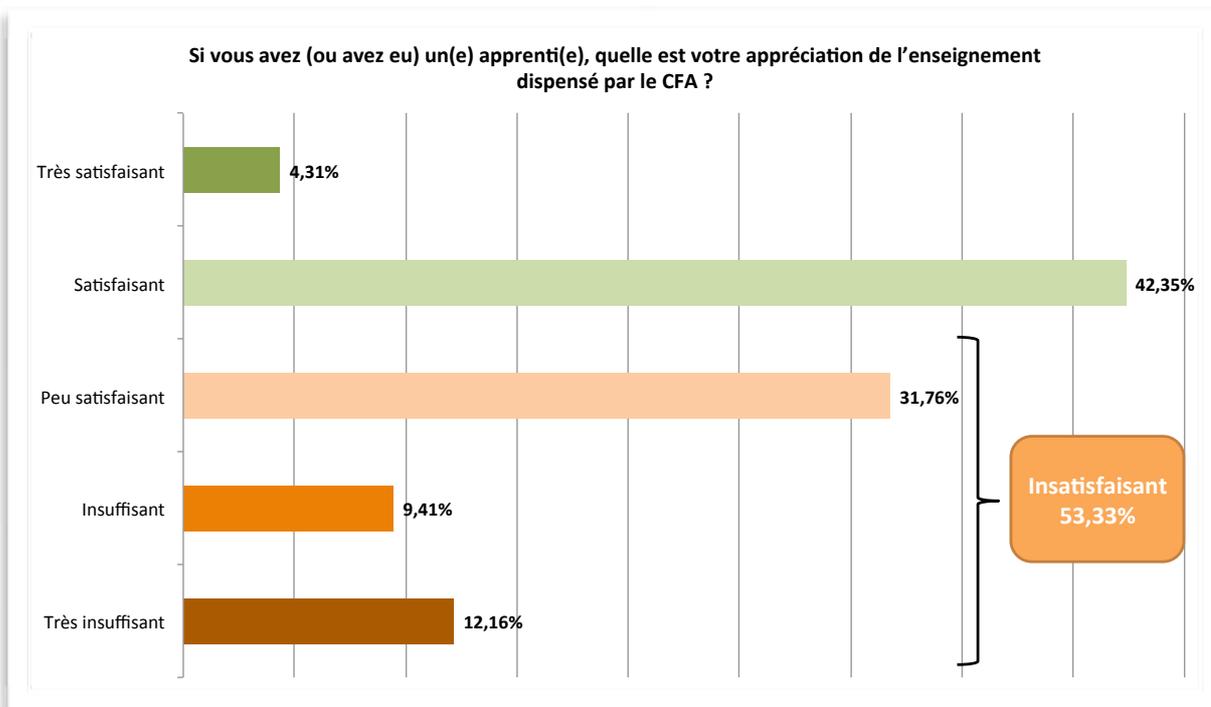
Primes retirées, puis restituées, circonscrites puis élargies; primes versées par les Régions mais pas toujours ou pas à temps pour des questions budgétaires; inscriptions en chambres consulaires gratuites mais finalement payantes; CFA réclamant des frais de dossiers voire des frais de scolarité (ou non); ... Difficile de budgéter clairement le coût d'un contrat d'apprentissage dans ces conditions.

Ajoutons à ces éléments dont les chef d'entreprise ne s'aperçoivent bien souvent qu'au dernier moment, la difficile diffusion des informations positives, comme celle de la gratuité de la première année d'apprentissage pour un mineur dont près de la moitié des responsables de TPE n'ont pas encore entendu parlé près de 6 mois après sa mise en place.

Cet élément laisse pour le moins dubitatif sur les canaux de communication utilisés par les pouvoirs publics et sur les relais des chambres consulaires, comme des CFA.

II. Des CFA aux piètres performances pour 53% des TPE

A. Des qualités de formation peu satisfaisantes à très insuffisantes pour une majorité de TPE

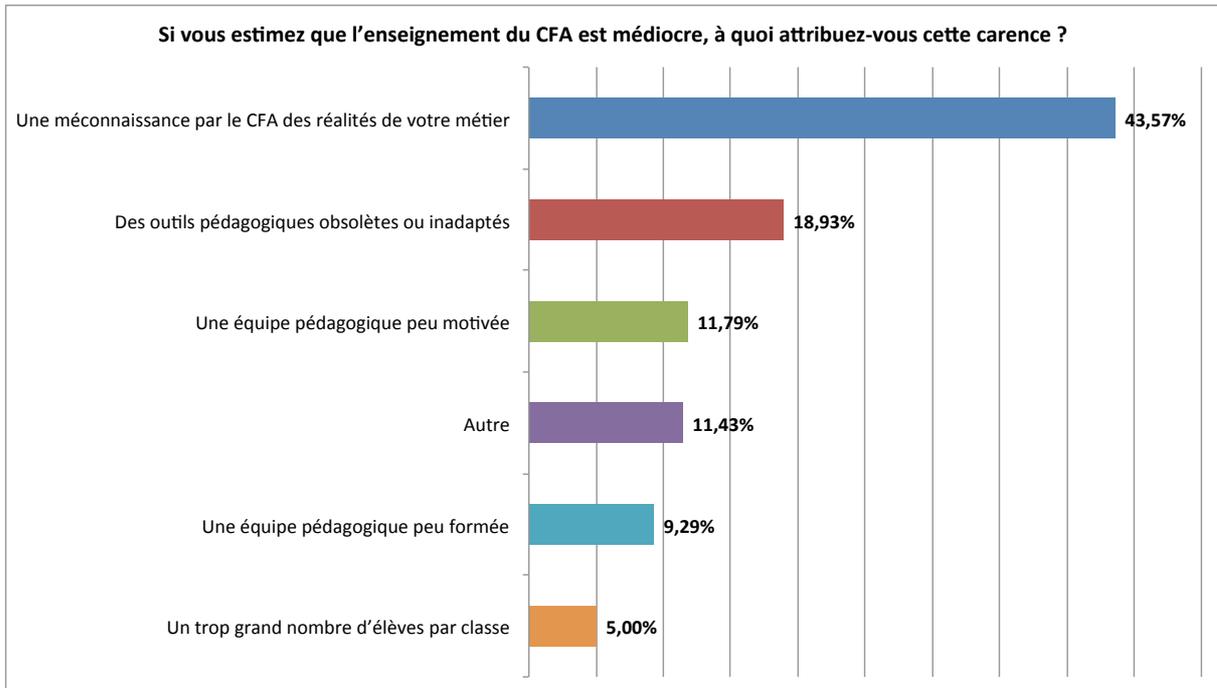


Au regard de l'ensemble des mesures mises en oeuvre pour favoriser l'apprentissage, notamment au sein des TPE (gratuité la première année pour un apprenti mineur; renforcement des aides sous forme de primes), mais aussi auprès des apprentis eux-mêmes (défiscalisation du salaire des apprentis; prime d'activité étendue aux apprentis), il ne serait pas sérieux d'affirmer que les pouvoirs publics n'ont pas engagé d'efforts importants pour développer cette filière.

Pour autant, sauf en ce qui concerne l'apprentissage des niveaux de formation les plus élevés, embauchés en très grande majorité par les entreprises de plus de 250 salariés, cette filière ne cesse de perdre de son attractivité.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce constat, particulièrement prégnant pour la formation des premiers niveaux en apprentissage (CAP, Brevet Professionnel) :

- la motivation des jeunes inscrits dans ces filières, et donc les conditions de leur orientation
- la qualité de la formation délivrée dans les CFA, jugée insatisfaisante par une majorité de professionnels, laquelle renvoie essentiellement à une méconnaissance des métiers par les CFA et l'obsolescence ou l'inadéquation des outils pédagogiques



B. La méconnaissance des métiers : premier reproche adressé aux CFA

Les professionnels participent certes à la définition des contenus pédagogiques des enseignements en CFA, mais à simple titre de voix consultative.

Il semble urgent de faire en sorte que la participation des professionnels soit une composante essentielle de l'enseignement dispensé.

III. L'apprentissage comme filière d'avenir

A. Une détérioration de l'image de l'apprentissage auprès des jeunes et des TPE...

La désaffection de la filière de l'apprentissage par les élèves, la détérioration de son image auprès des responsables de TPE sont des faits d'autant plus désolants qu'il s'agit in fine d'un véritable tremplin pour l'emploi, accessible à des jeunes peu à l'aise avec le système scolaire traditionnel.

B. ... malgré un taux d'insertion dans la vie professionnelle proche de celui des formations supérieures

Le diplôme, même de faible niveau, constitue encore à ce jour une forme d'assurance pour l'insertion des jeunes sur le marché du travail : 64% des jeunes sont à l'emploi dans les 7 mois qui suivent la fin de leur contrat d'apprentissage lorsque le taux de chômage des jeunes non formés est encore de 54% dans les 1 à 4 ans qui suivent la fin des études. Le taux d'insertion à l'emploi (77%) à l'issue d'un BP (Brevet Professionnel) est le meilleur, équivalant à celui du taux connu à l'issue d'un BTS (3).

(3) : Source : Note d'information DEPP - Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance - Avril 2015

PROPOSITIONS POUR L'APPRENTISSAGE DANS LES TPE

Proposition 1 : Recentrer le produit de la taxe d'apprentissage sur les publics prioritaires

Historiquement, l'apprentissage s'entend de la formation à un métier artisanal. Or, à ce jour, les ressources de l'apprentissage bénéficient de plus en plus aux jeunes de l'enseignement supérieur, lesquels représentent désormais globalement le quart des apprentis.

Le système dit du « hors quota » autorise les entreprises à verser une partie de leur taxe d'apprentissage à des établissements supérieurs, des universités ou des écoles de commerce, au détriment des CFA. Bien que la loi SAPIN de 2014 ait réduit ce « hors quota », il est nécessaire d'aller plus loin et de recentrer le produit de la taxe d'apprentissage sur les formations à faible niveau de qualification.

Proposition 2 : Assurer la gratuité de l'embauche d'un apprenti en CAP

Préparé sur 2 ans, le CAP est le premier niveau de diplôme de l'apprentissage, très présent parmi les TPE.

Proposition 3 : Impliquer totalement les entreprises dans la définition des contenus pédagogiques des formations

A ce jour, les entreprises, via leurs représentants, ne disposent que d'une simple voix consultative sur l'inscription d'une formation sur la liste des filières d'apprentissage ou sur la définition du contenu pédagogique de la formation.

Or, force est de constater la forte inadéquation entre les besoins des entreprises et les formations suivies.

Proposition 4 : Contrôler la qualité des formations

Il est clairement nécessaire d'évaluer l'ensemble des structures qui bénéficient de subventions au titre des formations dispensées, par une autorité indépendante et sur des critères objectifs :

- contenu pédagogique
- adéquation avec les besoins du marché
- devenir des personnes formées (taux d'emploi, niveau de rémunération)

Proposition 5 : Développer des certifications de formations de branches

Toujours sous le même contrôle vu en proposition 4, et au constat que les entreprises sont par nature les mieux à même de déterminer leurs besoins (notamment dans le cadre de leurs obligations de GPEC - Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), il serait intéressant de soutenir et développer les CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) proposés par certaines branches.

Par nature, les CQP ne concernent que l'acquisition de compétences métiers spécifiques, en dehors de tout enseignement académique, ce dernier étant source de nombreux abandons en cours de formation en apprentissage ou encore un obstacle à l'obtention du diplôme préparé. Or, une personne formée mais n'ayant pas obtenu son diplôme, qu'elle qu'en soit la cause, a deux fois moins de chance de décrocher un emploi que celle qui l'a obtenu. La CQP viendrait donc rassurer l'employeur sur les capacités au métier.

Proposition 6 : Rétablir l'apprentissage comme filière d'excellence d'accès à l'emploi

A ce jour, l'équation est simple : les "bons" éléments doivent poursuivre dans l'enseignement général et les autres sont d'autorité aiguillés vers l'enseignement professionnel.

Cette équation est autant valable pour les enseignants que pour les parents.

La pression exercée sur les élèves, dès la 5ème (à 12 ans !), quasiment sommés de se prononcer sur le métier qu'ils souhaitent exercer à terme, est totalement improductive.

La démarche est aujourd'hui unilatérale : de l'élève vers l'entreprise. C'est à l'inverse que nous devrions assister, en s'appuyant sur l'ensemble des structures chargées en principe de promouvoir l'entreprise et le recrutement pour la formation à ses besoins (Chambres consulaires; CPRIA; Syndicats professionnels; OPCA; CFA; Missions Locales, Pôle Emploi).

Avec un taux d'emploi quasiment équivalant à celui des étudiants de l'enseignement supérieur, l'apprentissage a de grands atouts à faire valoir.