



Plus que jamais *un danger* pour le *Service Public d'Education*



Introduction

La loi du 5 septembre 2018 dite loi «Pour la liberté de choisir son avenir professionnel» modifie en profondeur le paysage de la formation professionnelle en général et celui de l'apprentissage en particulier, son pilotage, l'organisation de son financement ainsi que le rôle et la place des partenaires sociaux. L'apprentissage tel que nous l'avons connu n'existe plus, ce système de formation a été totalement transformé pour permettre son développement dans les années à venir.

L'apprentissage est désormais administré par les branches professionnelles. C'est une régulation du marché de la formation selon une logique d'offre et de demande. Cette loi instaure de fait, un système de concurrence entre les CFA privés et, les CFA publics et les lycées professionnels. Ainsi, le gouvernement répond à une revendication régulière des organisations patronales en leur attribuant l'élaboration et la régulation des diplômes.

En parallèle, l'enseignement professionnel subit aussi la «transformation de la voie professionnelle scolaire» de Blanquer qui prépare les lycéen.nes à l'apprentissage par la mise en place des familles de métiers, «le développement de parcours adaptés» et «un accès à l'apprentissage dans tous les lycées professionnels» prévus par cette «réforme». L'objectif est bien de développer l'apprentissage à tous les niveaux, notamment dans les LP à travers la mise en place du mixage des parcours et des publics et dans l'enseignement supérieur



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

grâce au développement d'un niveau de qualification court (diplôme d'établissement bac+1 labellisé « formation supérieure spécialisée ») dont le modèle économique devrait reposer sur les contrats d'apprentissage.

Malgré la crise sanitaire et la crise économique, le gouvernement poursuit cette politique. Le plan de relance et sa déclinaison pour la jeunesse « 1 jeune, 1 solution » apporte une aide financière massive aux entreprises afin de soutenir le développement de l'apprentissage à tous les niveaux dans le système éducatif. Il a été décidé dès la troisième loi de finances rectificative de soutenir financièrement l'embauche de salarié.es en alternance, à travers une aide à l'apprentissage et une aide au contrat de professionnalisation pour la première année du contrat. Le coût total de ces deux aides est de 2 Md€, dont près de 1,5 Md€ en crédits de paiement pour 2021 auquel il faut ajouter 750 Millions d'euros pour résorber le déficit de France compétences*. Derrière ce plan, se cache en fait un plan de développement de l'apprentissage, de transformation de la formation professionnelle, d'abaissement du coût du travail et de mise en concurrence de salarié.es entre eux/elles. Avec la mise en place d'aides massives à l'embauche des jeunes et à l'apprentissage, ce plan va créer un effet d'aubaine pour les entreprises.

Les projections établies dans le rapport « Conséquences financières de la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle »** de l'IGAS et l'IGF prévoient, et ce malgré la crise, une croissance à deux chiffres du nombre de nouveaux contrats signés par apprentissage dans les prochaines années. Ainsi suivant les scénarios mis en place, ce nombre pourrait passer de 391 600 en 2020 à 625 600 en 2023. Cette croissance sera sûrement proportionnellement plus importante dans les filières post BAC comme cela a été le cas ces dernières années mais elle impactera l'ensemble du système éducatif dans ses structures et son fonctionnement. Elle aura des conséquences sur le métier et les conditions de travail des enseignant.es qui devront prendre en charge ce nouveau public.

Parce que cette réforme accroît la mise en concurrence des organismes et des voies de la formation professionnelle (initiale sous statut scolaire, apprentissage et formation continue), qu'elle met sous tension l'ensemble des acteur-trices, qu'elle institutionnalise le mixage des publics, qu'elle dérègle l'offre de formation et le financement, mais également parce qu'elle a mis à mal l'orientation scolaire, la FSU revendique l'abrogation de cette loi.

La FSU doit rester combative pour défendre le service public de l'éducation et de la formation. Nos interventions doivent contribuer à poursuivre le débat sur ce mode de formation qui serait soi-disant plébiscité par tous. Des alternatives moins coûteuses et plus efficaces sont pourtant possibles, permettant l'élévation du niveau de qualification et l'acquisition d'une culture commune émancipatrice pour tous, toutes les jeunes, c'est le sens du projet éducatif porté par la FSU autour de la scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans.

Ce document permet d'aider les militant.es sur l'ensemble des questions qui sont posées par la mise en œuvre de cette réforme de l'apprentissage.

*https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/plan-de-relance/annexe-fiche-mesures.pdf

**<https://www.igas.gouv.fr/spip.php?article783>



SOMMAIRE

Introduction	1
I. Loi du 5 septembre 2018 : ce qui change pour l'apprentissage	4
1°) Pour les apprenti.es : ce qui change !	4
2°) Pour les employeur.euses : ce qui change !	6
3°) Les modalités de rupture de contrat sont facilitées	6
II. Aspects financiers de la réforme de l'apprentissage	8
1°) Déséquilibre financier du système de la formation professionnelle	8
2°) Financement public de l'apprentissage (hors taxe d'apprentissage)	9
3°) La nouvelle taxe d'apprentissage	10
III. Développement de l'apprentissage et ses conséquences	13
1°) Apprentissage en 2019 : état des lieux	13
2°) Apprentissage : voie de formation sélective et discriminante	16
3°) Apprentissage et handicaps	18
4°) Développement du mixage des parcours et des publics	18
5°) Le Supérieur "moteur" du développement de l'apprentissage	19
6°) Conséquences sur le système éducatif	20
7°) Conséquences sur l'offre de formation	21
8°) Conséquences sur les structures et les personnels	22
8.1°) Cas du mixage des publics	22
8.2°) Dans les CFA publics	24
8.3°) Dans la formation professionnelle continue	25
Annexe 1 – Taxe d'apprentissage	26
Annexe 2 – Apprentissage en 2019	28
Glossaire	31

I. Loi du 5 septembre 2018 : ce qui change pour l'apprentissage

La loi modifie l'ensemble du système de formation. Les régions perdent leur compétence sur l'apprentissage. France compétences, établissement public, remplace les instances de gouvernance nationales. Le Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP) est cependant maintenu sans modification de ses missions.

Le financement de l'apprentissage est entièrement revu. Le gouvernement met en place une contribution unique en réformant la taxe d'apprentissage (cf II financement). L'apprentissage est financé sur le même modèle que les contrats de professionnalisation : un financement au contrat.



Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sont remplacés par les opérateurs de compétences (11 OPCO sont créés) qui sont chargés de l'appui technique aux branches professionnelles. Ils seront les financeurs des contrats d'apprentissage.

Encart :

■ Rôle de France compétences

- ▶ Répartir les fonds mutualisés aux différent.es acteur.trices de la formation professionnelle et de l'apprentissage.
- ▶ Réguler la qualité de la formation.
- ▶ Emettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation.
- ▶ Veiller à la bonne exécution de la réforme sur la formation professionnelle et de l'apprentissage.

■ Missions de France compétences

- ▶ Etablir et garantir la pertinence des certifications : actualisation du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et des certifications et habilitations du répertoire spécifique :
 - Identification des certifications professionnelles en évolution ou émergentes,
 - Intégration des nouvelles compétences professionnelles,
 - Réguler la qualité des actions de formation,
 - Réguler les coûts et les règles de prise en charge des financeurs publics,
 - Contribuer au débat public,
 - Organiser et financer le conseil en évolution professionnelle (CEP),
 - Répartir l'ensemble des fonds de la formation professionnelle et de l'alternance.

1°) Pour les apprenti.es : ce qui change !

Depuis le 1er janvier 2019, il est dorénavant possible d'entrer en apprentissage jusqu'à 30 ans (ou 29 ans révolus) contre 25 ans jusqu'à cette date. L'entrée en apprentissage peut se faire tout au long de l'année. La durée du contrat évolue également de 6 mois à 3 ans contre 1 à 3 ans. Il y a possibilité d'adapter la durée du contrat afin de tenir compte du niveau initial de compétence du jeune, par la signature d'une convention tripartite entre l'employeur, le CFA (Centre de formation d'apprenti.es) et l'apprenti.e.

La rémunération des apprenti.es de 16 à 20 ans est majorée de 30 € nets par mois pour les contrats signés à partir du 1er janvier.

Une aide au permis de conduire de 500 € pour les apprenti.es est mise en place.

La loi du 5 septembre 2018 évolue aussi avec un passage du temps de travail maximal des apprenti.es mineur.es de 35 à 40 heures par semaine et de 8 à 10 heures par jour pour certaines activités (fixées par décret en Conseil d'État). De la même façon, cette loi assouplit le cadre juridique applicable aux mineur.es dans un débit de boissons à consommer sur place.

La visite médicale par la médecine du travail n'est plus obligatoire. La médecine de ville peut s'y substituer à titre expérimental.

Enfin, la loi supprime le passage obligatoire aux prud'hommes pour le licenciement d'un.e apprenti.e pour faute grave ou inaptitude.

Positionnement de la FSU

Le recul de l'âge de l'apprentissage à 30 ans, contre 26 ans avant septembre 2018, va contribuer à créer de fait tout un secteur de nouveaux emplois aidés. Pour la FSU, cette mesure rapproche le contrat d'apprentissage du contrat de professionnalisation sans pour autant rapprocher la rémunération de l'apprenti.e de celle du-de la titulaire du contrat de professionnalisation.

La possibilité de modifier le temps et le cycle de travail de l'apprenti.e est un recul social important qui marque la banalisation de l'apprentissage comme le contrat de travail, sans souci de l'âge et du statut de « formé » de l'apprenti.e.

Face au constat du manque de moyens pour la médecine du travail, le gouvernement préfère se tourner vers la médecine de ville plutôt que de renforcer ses services. Cette mesure, consiste à confier la visite d'information et de prévention pour les apprenti.es à un médecin de ville, si aucun professionnel de santé au travail n'est disponible pour l'assurer dans le délai de deux mois prévus par la loi. Cette simplification est censée faciliter l'embauche des apprenti.es et désengorger les services de santé au travail. Pourtant des activités professionnelles spécifiques devraient relever justement de la médecine du travail car les apprenti.es représentent une population à risque, fragile et davantage sujette aux accidents de travail (selon les statistiques de l'Assurance Maladie, les apprenti.es sont 80 fois plus exposé.es aux accidents du travail que les élèves de Lycées Professionnels).

Jusqu'en 2018 il était interdit d'employer ou de recevoir en stage des jeunes de moins de 18 ans dans les débits de boissons à consommer sur place, sauf dérogation du préfet et un agrément pour des jeunes de 16 à moins de 18 ans. Aujourd'hui, un exploitant d'un débit de boissons peut donc embaucher ou accueillir en stage un jeune de moins de 18 ans, sans devoir demander d'agrément, si ce jeune est affecté à un service autre que le bar (salle, réception par exemple).

Cet article est un élément supplémentaire dans la régression pour la protection des jeunes travailleurs.euses.

Enfin en modifiant les conditions de rupture du contrat d'apprentissage, le gouvernement prend le risque de les voir augmenter dans les années à venir et fragilise ainsi davantage le parcours de formation de ces jeunes. Ces mesures risquent de multiplier les effets d'aubaine pour les entreprises qui préféreront « embaucher » des apprenti.es plutôt que des jeunes salarié.es déjà formé.es.

L'ensemble de ces nouvelles mesures vont à l'encontre de la « clause de non-régression » contenue dans la Directive 94/33 de l'Union européenne relative à la protection des jeunes au travail. Art. 16 : « ... dans le domaine de la protection des jeunes, pour autant que les exigences minimales prévues par la présente directive soient respectées, la mise en œuvre de la présente directive ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des jeunes ».

La France se place ainsi parmi les pays en régression en ce qui concerne la protection des jeunes travailleurs.euses.

2°) Pour les employeur.euses : ce qui change !

Pour simplifier les démarches à destination des **entreprises de moins de 250 salarié.es**, une aide unique est mise en place et versée par l'État, pour les apprenti.es préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au BAC, en lieu et place des aides existantes en 2018 (l'aide TPE jeunes apprenti.es, la prime régionale à l'apprentissage pour les TP, l'aide au recrutement d'un.e apprenti.e supplémentaire et le crédit d'impôt apprentissage).

Ces 4 aides sont alors remplacées par l'aide unique :

- 4 125 € maximum pour la 1^{re} année
- 2 000 € maximum pour la 2^e année
- 1 200 € maximum pour la 3^e année

Cette aide est versée mensuellement.

Une aide exceptionnelle s'y substitue pour les contrats signés entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 selon des conditions d'âge et d'effectifs. L'aide peut être versée à une entreprise de plus de 250 salarié.es si elle s'engage à embaucher un seuil minimum d'apprenti.es (5 % des effectifs prévus en 2021). Dans le cas contraire, le montant de l'aide devra être remboursé. Le montant de l'aide exceptionnelle est de 5 000 € pour un.e apprenti.e de moins de 18 ans et de 8 000 € s'il.elle a plus de 18 ans.

3°) Les modalités de rupture de contrat sont facilitées

■ Pendant les 45 premiers jours de travail effectif en entreprise :

- ▶ Rupture unilatérale : le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, sans motif et sans justification. La rupture doit être constatée par écrit et doit être notifiée au CFA et à l'OPCO dont relève l'entreprise et n'ouvre droit à aucune indemnité pour l'apprenti.e, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle spécifique.

■ Passé les 45 premiers jours, à défaut d'accord amiable :

- ▶ Rupture de commun accord : les deux parties sont d'accord et signent un accord express et bilatéral. La rupture doit être constatée par écrit et doit être notifiée au CFA et à l'OPCO dont relève l'entreprise.

■ A défaut de commun accord :

- ▶ Possibilité de rupture à l'initiative de l'employeur.euse pour force majeure, faute grave de l'apprenti.e, inaptitude constatée par le médecin du travail (sans obligation de reclassement) ou en cas de décès d'un.e employeur.euse maître.maîtresse d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle. La rupture prend la forme d'un licenciement.
- ▶ Possibilité de rupture à l'initiative du.de la jeune et après le respect d'un préavis, avec la saisine obligatoire du.de la médiateur.trice.

À NOTER :

- ▶ Suppression du passage obligatoire devant le **Conseil de Prud'hommes**.
- ▶ En cas de **liquidation judiciaire**, la notification de la rupture sera faite par le **liquidateur** (indemnité égale aux rémunérations perçues jusqu'au terme du contrat).
- ▶ En cas d'**exclusion définitive de l'apprenti.e du CFA**, la rupture peut-être à l'initiative de l'employeur.euse, (à défaut d'inscription au sein d'un CFA, l'employeur.euse peut conserver le.la jeune 2 mois en entreprise).

Référence : site CCI Ile de France

Positionnement de la FSU

La loi «Avenir pro» a transformé profondément l'apprentissage qui est défini maintenant dans le code du travail comme une simple action de formation. L'apprentissage perd ainsi de plus en plus son caractère de formation initiale et son contrat se rapproche fortement du contrat de professionnalisation.

Cependant, contrairement au contrat de professionnalisation, l'apprentissage permet encore l'accès à un diplôme mais pour combien de temps ? Il a été ouvert au titre professionnel en 2018 et de nombreux acteur.trices de la formation poussent pour que les CQP (Certificat de qualification professionnelle) puissent être passés en apprentissage.

Le basculement de l'apprentissage vers la formation continue fait peser le risque de la disparition totale à terme de la formation professionnelle initiale.

La FSU rappelle son attachement à la formation professionnelle initiale publique et à l'existence des trois voies du lycée (générale, technologique et professionnelle). Le CAP et le baccalauréat doivent garder leur double finalité (insertion professionnelle et poursuite d'études) ainsi que les formations professionnelles du supérieur.

En mettant en place France compétences, le gouvernement a fait le choix de supprimer le quadripartisme (Etat, Région, organisations professionnelles et organisations syndicales). Première organisation des personnels de l'Education, la FSU comme d'autres organisations syndicales se retrouvent exclues de toutes les instances de décision. Les confédérations qui ont intégré le conseil d'administration de France compétences dénoncent son fonctionnement qui ne laisse pas assez de place au débat. L'État est surreprésenté et à la main sur le contrôle financier.

La FSU demande un retour à un fonctionnement permettant la consultation et le débat avec l'ensemble des organisations syndicales et les opérateurs du champ de la formation professionnelle (fonctionnement quadripartite). En l'attente d'une abrogation de la loi qu'elle porte et qu'elle portera, elle demande à avoir une place au conseil d'administration de France compétences et à être membre des différentes commissions dont la commission certification.

La FSU demande que les certifications des ministères puissent être enregistrées de droit comme avant la loi.

Elle demande la réintégration de l'ensemble des usagers et notamment les enseignant.es et formateur.trices dans l'ensemble des CPC avec voix délibératives.



II. Aspects financiers de la réforme de l'apprentissage

1°) Déséquilibre financier du système de la formation professionnelle

La crise économique consécutive à la crise sanitaire ne cesse de déséquilibrer le système financier de la formation professionnelle obligeant ainsi France compétences à engager des actions pour amortir le choc.

Cet opérateur public a été créé par la loi du 5 septembre 2018 pour assurer le financement, la régulation, le contrôle et l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Doté de près de 10 Md€, France compétences connaît des difficultés structurelles de financement, notamment concernant la prise en charge des contrats d'apprentissage. Alors que l'établissement a dû recourir à un premier emprunt de 400 Md€ et qu'un second doit être contracté à hauteur de 1,5 Md€, le plan de relance a prévu de lui octroyer une subvention exceptionnelle de 750 Md€ au titre de 2021. Cette dotation figure dans le projet de loi de finances 2021 (article 56).

Pour atteindre cet équilibre, le PLF incite France compétences à suivre les recommandations de l'IGF et IGAS (rapport publié le 3 septembre 2020), et en particulier revoir les niveaux de prise en charge de l'alternance en 2021, en visant une baisse annuelle des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. Les deux inspections préconisent aussi **«une diminution des dépenses publiques consacrées à la formation des élèves en établissements scolaires, publics, privés sous et hors contrat pourrait résulter du déport vers l'apprentissage d'une partie des effectifs attendus dans les lycées professionnels, notamment à l'issue de la classe de troisième et pour les formations de niveau IV»**. Et concernant les classes mixées (élèves/apprenti.es), ils proposent de **«mettre en œuvre sans délai la modulation des coûts contrats»**.

Compte tenu de la forte demande des entreprises, souvent parmi celles de grande taille, et des branches professionnelles, le rapport préconise **«un plafonnement de prise en charge des formations du supérieur (niveaux I et II)»** (coût-contrat). Il incite à des développements de financements volontaires ou conventionnels de l'apprentissage (via une adaptation législative), au-delà des niveaux de prise en charge financés par France compétences pour éviter un sous-financement des organismes de formation. Ce sont les formations de niveaux I et II qui sont particulièrement concernées. Conscient que cette mesure risque de ralentir le développement de l'apprentissage, il suggère un suivi de sa mise en place.

Avec cette loi, les contrats d'apprentissage sont financés par les OPCO selon un niveau de prise en charge (NPEC) fixé par les branches et « régulés » par France compétences. Le montant annuel dépend de la branche, du diplôme concerné et de l'établissement porteur. Au niveau des universités, il peut y avoir de grandes disparités sur ces NPEC. Un même diplôme Licence-Master-Doctorat (même fiche RNCP) n'est pas financé à la même hauteur. Par exemple pour la branche "Carrière et matériaux", le NPEC du Master sciences de l'eau s'élève à 5 569 € à Lyon 2 tandis que celui du Master sciences et génie des matériaux est à 8 525 € à Paris Saclay.

<https://www.francecompetences.fr/fiche/16-09-2019-le-referentiel-sur-les-niveaux-de-prise-en-charge-des-contrats-dapprentissage-est-paru/>

Si le montant du NPEC, basé sur une logique de coût complet, est jugé insuffisant, les OFA (organismes de formation en apprentissage) peuvent demander aux entreprises de payer un « reste à charge » pour couvrir les dépenses. Ce coût est difficile à estimer dans les universités qui accueillent des publics différents (Formation initiale (FI), formation continue (FC), formation initiale apprenti.e (FA)) avec d'autres missions que l'enseignement comme la recherche par exemple. Les NPEC ne sont pas surévalués et sont même inférieurs à certaines écoles privées. Ces coûts n'incluent pas tout le travail d'ingénierie, l'implication des personnels, les charges "indirectes" de pilotage et la gestion de ces

formations. Le suivi qualitatif des apprenti.es nécessite des moyens. Si les moyens venaient à baisser, il y aurait un risque de réduction de l'offre de formation en apprentissage dans l'enseignement supérieur. Les étudiant.es ne pourraient alors plus financer correctement leurs études en ayant une activité salariale en lien avec leur formation.

Positionnement de la FSU

La FSU revendique une transparence des critères de fixation des NPEC.

2°) Financement public de l'apprentissage (hors taxe d'apprentissage)

Le tableau ci-dessous trace l'évolution des dépenses publiques concernant l'apprentissage entre 2018 et 2020, première année de mise en œuvre totale de la réforme. Ce tableau n'est pas définitif car les deux premières colonnes (2018 et 2019) ne contiennent pas la part Quota de l'ancienne TA. Aussi il faut tenir compte dans les deux dernières colonnes (2020 et 2021) des 87 % de la TA qui vont directement à l'apprentissage.

	Bénéficiaires finaux	Exécution 2018	Exécution 2019	LFI 2020	PLF 2021 (CP)
Ressource régionale pour l'apprentissage - CAS FNDMA	CFA et SA	1704 M€	1710		
Ressource régionale pour l'apprentissage - TICPE	CFA et SA	154 M€	160		
Total ressource régionale pour l'apprentissage		1858 M	1870		
Crédit d'impôt	Employeurs	198 M€	180		
Exonération d'impôt sur le revenu	Apprentis	465 M€	470	550 M€	415
Exonération de cotisations sociales*	Employeurs	1309 M€	468	590 M€	595
Total dépenses fiscales et sociales		1972 M€	1118	1140 M€	1010
Aide TPE-Jeunes apprentis	Employeurs	188 M€	193	1 M€	
Aide unique en CP (crédits de paiement)	Employeurs		221	662 M€	809
Aide exceptionnelle apprentissage (plan de relance)					801
Prélèvement sur les recettes de l'Etat	Régions			123 M€	123
Dispositif de la réforme par TICPE	Régions			157 M€	157
Total aides directes de l'Etat		188 M€	414	943 M€	1890
Prime à l'apprentissage compensation par TICPE	Employeurs	231 M€	231		
Aide au recrutement d'un apprenti supp TICPE	Employeurs	95 M€	99		
Total aides régionales compensées par l'Etat		326 M€	330		
Financement du fonctionnement des CFA via FC**	CFA			138 M€	142
Financement de l'investissement des CFA via FC	CFA			180 M€	180
Total aides versées par France compétences				318 M€	322
Total financement		4 344 M€	3732	2401 M€	3222
* La baisse de crédits est principalement due au passage d'une partie des exonérations de cotisations sociales liées aux contrats d'apprentissage aux allègements généraux devenus plus favorables.					
** Versement aux régions qui rétrocèdent aux CFA					

La loi du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» apporte des modifications et transforme le financement de l'apprentissage :

■ Aide aux employeur.euses

Le PLF 2021 confirme les annonces de juillet dans le cadre du Plan Jeunes, ainsi des aides aux employeur.euses de contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont prévues pour un montant global de 2 Md€, dont 1,4 Md€ en 2021, correspondant à l'embauche de 283 000 apprenti.es et 110 000 contrats Pro. Éligibles jusqu'au niveau Master, ou aux CQP (Certificats de qualification professionnelle) pour les contrats de professionnalisation, les aides s'élèvent à 5 000 euros pour le recrutement d'un mineur et à 8 000 euros pour un majeur pour tout contrat conclu entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021. Cette aide se substitue à l'aide unique sur cette période.

■ Suppression de la compétence régionale

La compétence des régions en matière d'apprentissage est supprimée, ainsi que le CAS FNDMA, au profit des branches professionnelles qui se voient confier la responsabilité des contrats d'apprentissage via les opérateurs de compétence. Donc les régions ne sont plus bénéficiaires de la fraction régionale pour l'apprentissage constituée de 51 % de la taxe d'apprentissage et des fractions de TICPE.

Le projet de loi de finances pour 2020 a créé une fraction de TICPE de même montant que les trois fractions supprimées afin de financer le dispositif de neutralisation financière de la réforme en faveur des régions. Puis un financement complémentaire d'un montant de 218 Md€ sera versé aux régions qui présentent un montant de ressources compensatrices supérieur au montant des dépenses d'apprentissage constatées à la veille du transfert de la compétence.

En plus, les régions seront destinataires de deux enveloppes distinctes pour financer les dépenses de fonctionnement et d'investissement des CFA. Ce financement sera assuré par France compétences, à hauteur respectivement de 138 Md€ et de 180 Md€.

3°) La nouvelle taxe d'apprentissage

La taxe sera collectée, à terme par l'URSSAF et la MSA (Mutualité sociale agricole), en même temps que la contribution à la formation professionnelle. Et en l'absence d'une affectation par l'entreprise, l'utilisation de la taxe d'apprentissage sera identique à la contribution à la formation professionnelle. Elle sera reçue en recettes par France compétences qui dans un second temps répartira l'ensemble de son budget. Donc elle sera liée avec la contribution à la formation professionnelle puisque, après sa libération, la taxe financera un budget qui ne distinguera pas l'origine de ses recettes.

■ Origine, définition et évolution de la taxe d'apprentissage (cf annexe 1)

Depuis sa création jusqu'à nos jours, les textes législatifs ont gardé la même définition de la taxe d'apprentissage comme c'était le cas pour la loi de finances de 1925 et la loi n°578 du 16 juillet 1971. Mais la plus récente est l'annexe au projet de loi de finances 2020 qui précise que la taxe d'apprentissage «*a pour objet de financer les formations initiales technologiques et professionnelles et de favoriser l'égal accès à l'apprentissage sur le territoire national. Les personnes physiques ou morales qui exercent une activité commerciale, industrielle ou artisanale et qui relèvent de l'impôt sur les sociétés ou qui sont soumises à l'impôt sur le revenu dans la catégorie « Bénéfices industriels et commerciaux » y sont assujetties*».

Alors comment expliquer cet amalgame lorsque des Chefs d'Etat (et d'autres) réclament que l'argent de l'apprentissage doit revenir à l'apprentissage ? Est-ce que c'est une méconnaissance de la loi de la République ? Une ignorance de l'histoire de l'enseignement professionnel ? Ou une volonté politique pour faire passer une « réforme » libérale ?

Mais cet amalgame devient insupportable lorsqu'il est véhiculé par des textes officiels. Ainsi l'étude d'impact du projet de loi pour « *la liberté de choisir son avenir professionnel* » renforce cette contrevérité : « *Instituée en 1925 pour financer la **formation des apprenti.es**, la taxe d'apprentissage est un impôt auquel sont soumises la plupart des entreprises françaises du secteur privé.* » !

Les exemples qui vont dans le même sens ne manquent pas. La définition la plus idéologique est celle de Bertrand Martinot : « *La taxe d'apprentissage a pour objet de favoriser l'égal accès à l'apprentissage sur le territoire national et de contribuer au financement d'actions visant au développement de l'apprentissage.* »

Remplacer la formation initiale par la formation des apprenti.es dans un texte officiel est un acte condamnable et non innocent surtout que Madame Pénicaud s'était, à l'époque, entourée de « fins » connaisseurs de la formation professionnelle !

Une nouvelle répartition de la TA : récupérer plus de moyens financiers pour développer l'apprentissage au détriment de la formation professionnelle initiale scolaire !

La loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* », publiée au journal officiel du 5 septembre 2018, supprime la compétence apprentissage des régions et la part régionale de la taxe d'apprentissage.

L'article 37 de la loi du 5 septembre 2018 fixe la nouvelle répartition de la TA :

- ▶ une part de 87 %, destinée au financement de l'apprentissage (anciennement part quota) ;
- ▶ **une part de 13%**, destinée à financer les formations initiales technologiques ou professionnelles (hors apprentissage) et les organismes spécialisés dans l'orientation, ou l'insertion. **Cela correspond à l'ancienne part barème ou hors quota.**

A noter que les appellations « quota », « hors quota » et « barème » n'existent plus dans le texte de loi. Ainsi la taxe d'apprentissage est composée d'une part de 87 % et d'un solde de 13 %.

La part 87 % de la TA est destinée à financer uniquement les formations en apprentissage. Elle sera collectée par les URSSAF et reversée par les OPCO aux CFA en fonction de leurs effectifs et selon le coût-contrat fixé par les branches professionnelles (article 39).

En plus, « *une entreprise qui dispose d'un service de formation dûment identifié, accueillant ses apprenti.es, peut déduire de cette fraction de la taxe d'apprentissage le montant des dépenses relatives aux formations délivrées par ce service, dans des conditions de mise en œuvre et sous réserve d'un plafonnement précisés par décret. L'entreprise peut aussi déduire de cette même fraction les versements destinés à financer le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage, lorsque ces dernières servent à former un.e ou plusieurs apprenti.es de cette même entreprise, dans des conditions de mise en œuvre et sous réserve d'un plafonnement précisés par décret.* »

Le solde, représentant 13% du produit de la taxe, sera donc consacré aux formations professionnalisantes hors CFA, contre 23 % avant l'application de la loi Avenir Professionnel. Mais pas seulement car le texte de loi permet aux employeur.euses d'imputer sur cette fraction de la taxe d'apprentissage :

- 1) « *Les dépenses réellement exposées afin de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériels existants et d'équipements complémentaires.* »
- 2) « *Les subventions versées au centre de formation d'apprenti.es sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées.* »

Contrairement à la part consacrée à l'apprentissage (87 % de la TA), ce solde [disons, le reste !] ne sera pas collecté par les URSSAF et sa distribution dépendra de la volonté des entreprises. Et pour boucler la boucle, les entreprises auront une carte blanche pour puiser dans ce « reste » pour équiper les CFA.

Positionnement de la FSU

Alors que restera-t-il pour les élèves les plus fragiles, ceux et celles qui suivent des formations dans les EPLE ?

Il va revenir à chaque établissement scolaire l'obligation d'aller chercher quelques centaines d'euros auprès des entreprises, ce qui rendra la tâche très difficile car la liste des établissements habilités à percevoir les 13 % de la TA est longue et contient le public et le privé du niveau V jusqu'aux écoles d'ingénieur.es !

Mission quasiment impossible pour les LP et les lycées agricoles car les enseignant.es consacrent déjà beaucoup de temps et d'énergie à aider et à soutenir des jeunes en grandes difficultés et les directeur.rices délégué.es à la formation seront très fortement sollicité.es pour développer l'apprentissage.

Ce nouveau mode de gestion de l'argent public, constitue un nouveau coup dur pour

les EPLE au moment où le ministre de l'Éducation nationale réduit les horaires en Bac pro et en CAP et impose sa transformation de la voie professionnelle visant ainsi à fragiliser l'enseignement professionnel public pour le transformer en outil de développement et de promotion de l'apprentissage.

La baisse de la TA et l'augmentation de la fabrication des Objets Confectionnés fait peser de graves menaces sur le bon fonctionnement pédagogique des établissements publics.

La FSU demande aux ministères concernés (Education, Agriculture, Écologie, Travail, Supérieur) un audit sur les conséquences des réformes de la TA sur le financement des EPLE et établissements universitaires. Dans l'immédiat, la FSU demande à l'Etat et aux Régions de compenser la baisse prévue du financement des EPLE par la TA.



III. Développement de l'apprentissage et ses conséquences

1°) Apprentissage en 2019 : état des lieux

En 2019, 586 900 nouveaux contrats en alternance ont été enregistrés : 368 200 nouveaux contrats d'apprentissage et 218 700 contrats de professionnalisation.

L'accès à l'alternance a ainsi globalement augmenté (+6,2 % en 2019 par rapport à 2018), du fait de la hausse des enregistrements de nouveaux contrats d'apprentissage (+16,0 %), qui fait plus que compenser la baisse des entrées en contrat de professionnalisation (-7,1 %). À la fin 2019, le nombre de contrats d'apprentissage en cours en France entière était de près de 491 300, après 436 500 fin 2018 (+ 12,6 %). L'effectif des salarié.es en contrat de professionnalisation est quant à lui proche de 257 000 en France entière contre 267 900 en 2018 (- 3,8 %).

353 400 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés en 2019 dans le secteur privé, en hausse de +16,9 % par rapport à 2018. **Pour la première fois, le nombre de nouveaux contrats du secteur privé permettant de préparer une formation de niveau bac+2 ou plus (environ 150 900 contrats, +31,9 %) est supérieur au nombre de nouveaux contrats permettant de préparer une formation de niveau CAP (132 600 contrats, +5,3 %).**

Les nouveaux contrats préparent néanmoins **encore majoritairement** à des certifications de niveau inférieur ou égal au baccalauréat (57,3 %). Les nouveaux contrats sont par ailleurs de plus en plus courts, le nombre de nouveaux contrats d'un an ou moins augmentant de 27,8 %.

Le nombre de nouveaux contrats est en hausse dans l'ensemble des secteurs d'activité du privé : agriculture, industrie, construction et tertiaire. **(Voir annexe 2)**

Toutefois, le secteur tertiaire est le seul dans lequel la hausse est plus forte que la moyenne du secteur privé : +20,3 %, contre +13,3 % dans la construction, +12,0 % dans l'industrie et +6,5 % dans l'agriculture.

Dans le tertiaire, la hausse est particulièrement marquée dans les activités de soutien aux entreprises (+33,9 %), dont la part dans les entrées augmente de 1 point, dépassant les 10 %.

Quant aux secteurs historiques de l'apprentissage dans le tertiaire, que sont l'hébergement et la restauration ainsi que la coiffure et les soins de beauté, leur part dans les entrées diminue légèrement (-0,6 points pour l'hébergement et la restauration, -0,5 point pour la coiffure et les soins de beauté) et l'augmentation du nombre de nouveaux contrats enregistrés y est notable mais inférieure à la moyenne (+9,8 % dans l'hébergement et la restauration, +5,6 % dans la coiffure et les soins de beauté).

Dans l'industrie, le principal secteur utilisateur des nouveaux contrats d'apprentissage reste celui de la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (9,0 % des nouveaux contrats) mais sa part se contracte également (-1 point). Ce sont les entreprises de 10 salarié.es et plus qui tirent nettement les entrées à la hausse (+ 23,4 %), tandis que les embauches dans les très petites entreprises (moins de 11 salarié.es) continuent d'augmenter (+11,0 %), mais à un rythme inférieur à la moyenne.

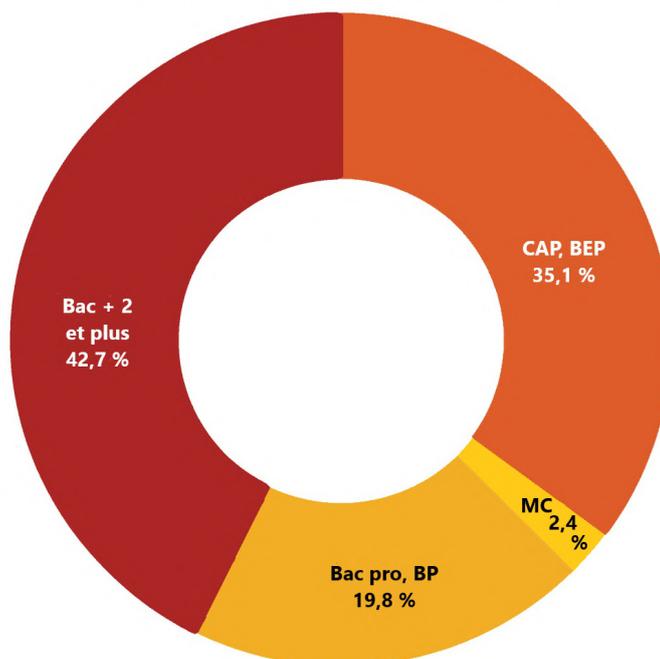
Dans le secteur public non industriel et commercial, le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés diminue entre 2018 et 2019 (-2,7 %), et ce pour la première fois depuis 2013. Le nombre d'entrées chute nettement dans les services de l'État (-16,8 %), après avoir commencé à diminuer entre 2017 et 2018. Les recrutements diminuent également dans les collectivités territoriales (-2,9 %), principal employeur public d'apprenti.es (44,1 % des nouveaux contrats du public enregistrés en 2019). Les entrées sont cependant en hausse dans les établissements publics (+10,1 %), qui représentent un tiers des entrées du secteur public.

Source : Annexe PLF 2021 - Jaune Formation Professionnelle

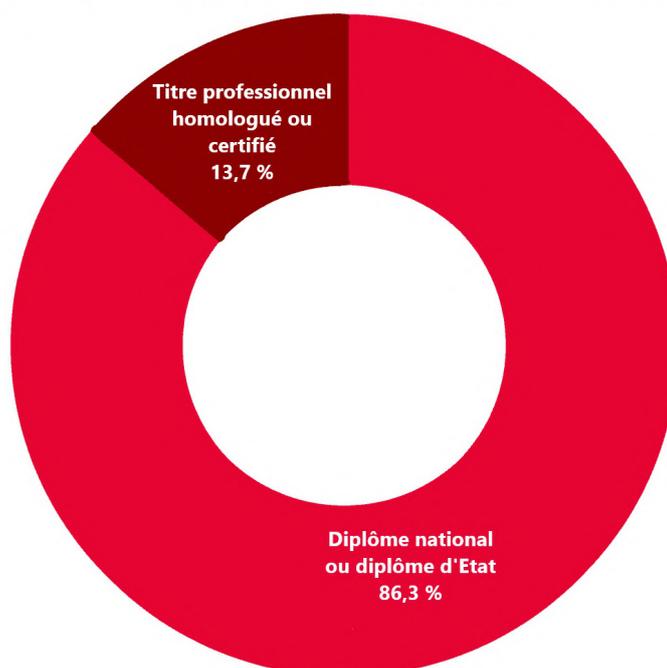
Les entrées en contrats permettant de préparer une certification de niveau inférieur ou égal au baccalauréat diminuent de façon marquée (-11,0 %), tandis que le nombre de nouveaux contrats du secteur public menant à une formation de niveau bac+2 ou plus augmente de 3,9 %. Ce constat est à mettre en regard de la hausse des entrées d'apprenti.es âgé.es de 26 ans et plus (+20,6 %), ces dernier.es représentant désormais 9,3 % des embauches du secteur public.

Source : Graphiques AEF

Les jeunes entré.es en apprentissage dans le secteur privé en 2019 visent à plus de 40 % un niveau Bac + 2 ou supérieur...

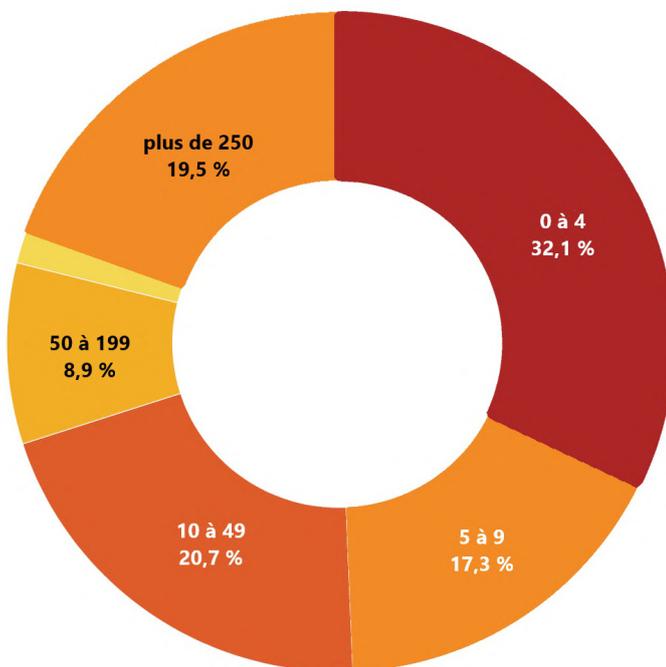


... et préparent en majorité un diplôme national ou un diplôme d'Etat



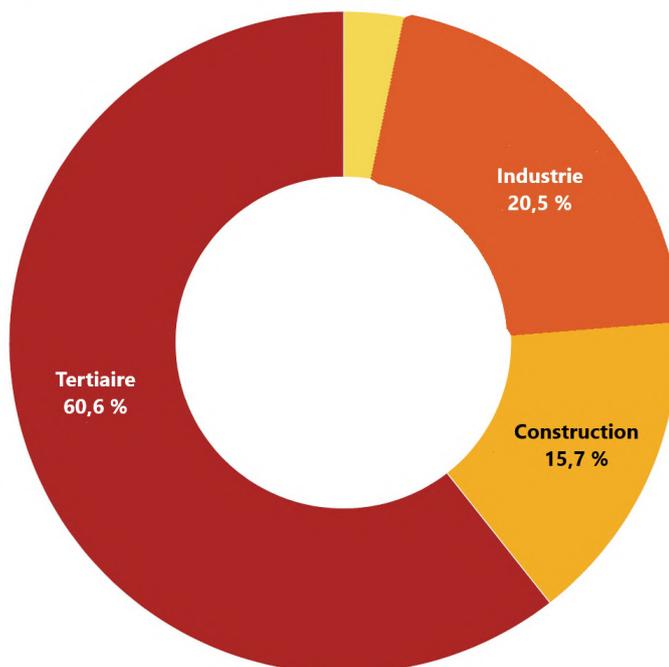
Les jeunes entré.es en apprentissage dans le secteur privé en 2019
sont embauché.es par une entreprise de moins de 10 salarié.es
dans près de la moitié des cas...

0 à 4 5 à 9 10 à 49 50 à 199 200 à 250 plus de 250



... et travaillent à 60 % dans le secteur tertiaire

Agriculture, sylviculture, pêche Industrie Construction Tertiaire



2°) Apprentissage : voie de formation sélective et discriminante

De manière globale, la part des filles augmente légèrement (+0,3 % entre 2018 et 2019) pour atteindre 33 %. Elle est variable selon le niveau du diplôme préparé et les spécialités de formation. La répartition est pratiquement paritaire dans le domaine des services.

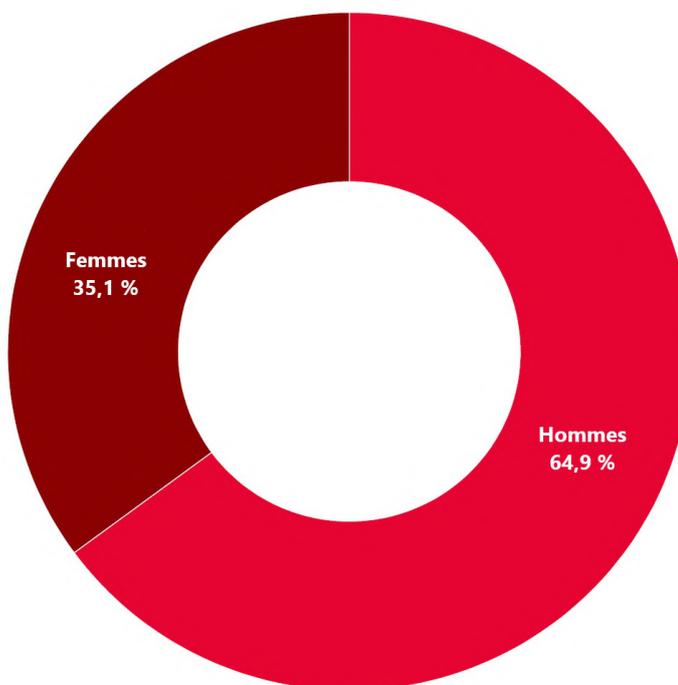
En revanche, les filles sont minoritaires dans le domaine de la production. Or le poids relatif des formations de la production diminue quand le niveau de diplôme augmente. La part de filles augmente : 25,6 % au niveau V, 31,9 % au niveau IV, 36,5 % au niveau III et atteint 47,9 % au niveau II. Au niveau I, la part des filles passe de 38,0 % en 2018 à 39,4 % en 2019. En lien avec cette représentativité croissante des filles avec le niveau, l'âge moyen des filles est plus élevé que pour les garçons (20,4 ans contre 19,3 ans).

Dans l'apprentissage agricole, on note un déséquilibre particulièrement marqué entre les filières de la voie scolaire qui scolarisent 50 % de filles et celles de l'apprentissage qui compte environ 25 % de filles. Par ailleurs, les filières sont très sexuées avec 5 % de filles en aménagement paysager, 24 % en production, 70 % en filière service.

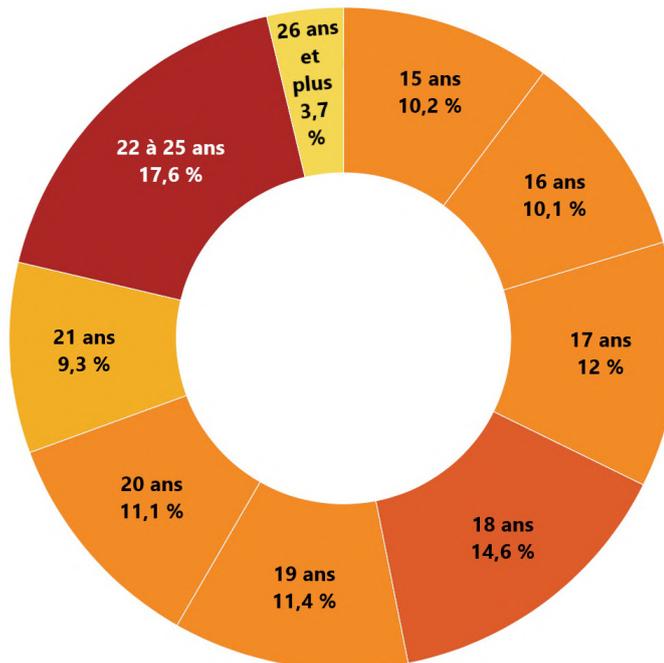
Pour cette dernière, les jeunes filles sont en situation majoritaire de genre. Les filles se trouvent donc en situation minoritaire de genre dans les formations de production, d'aménagement et de l'environnement (chiffres de 2017).

Enfin, trouver un.e maître.sse d'apprentissage et signer un contrat se révèle être parfois un parcours de combattante pour les jeunes filles. L'apprentissage est très sélectif.

Les jeunes entré.es en apprentissage dans le secteur privé en 2019
sont majoritairement des hommes ...



... et majeur.es pour les deux tiers



Des recherches récentes ont eu lieu sous la direction scientifique de Prisca Kergoat. Le projet « Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage » a été mené de 2014 à 2017 par une équipe de chercheurs issus du Céreq et des laboratoires de recherche CERTOP, CLERSE et LPS-DT.

(<https://www.cereq.fr/mesure-et-analyse-des-discriminations-dacces-lapprentissage-mada>).

L'analyse de ces données montre le clivage qui se creuse au fil du temps entre la population des apprenti.es et celles de lycéen.nes professionnel.les, à filière de formation équivalente. Si les apprenti.es sont mécaniquement plus masculins du fait du petit nombre de filières d'apprentissage accessibles aux jeunes femmes au niveau secondaire (hormis la coiffure-esthétique et accessoirement la vente), ils.elles sont aussi d'une origine sociale un peu moins « populaire » que les lycéen.nes, et aussi moins souvent héritier.ères de l'immigration postcoloniale.

Ces différences sociologiques entre les groupes apprenti.es et lycéen.nes ne sont pas sans effet sur les parcours des jeunes.

Celles-ci sous-tendent les écarts de ressources familiales qui vont se répercuter sur la possibilité pour le.la jeune d'accéder à un contrat d'apprentissage (ou d'y accéder avec plus ou moins de facilité une fois ce choix arrêté), et le cas échéant de devoir se replier sur une formation sous statut scolaire.

Elles sous-tendent aussi des différences culturelles en matière de rapport au système scolaire et au projet professionnel : les apprenti.es mettent en avant la vocation et valorisent un métier étayé et matérialisé par l'histoire familiale, les lycéen.nes – candidat.es à l'apprentissage – valorisent le travail.

L'insistance sur le rapport salarial (la stabilité de l'emploi, le salaire, les conditions de travail) révèle la volonté de rompre avec des situations familiales marquées par le chômage et la précarité des emplois. Ces résultats mettent en exergue le poids des socialisations familiales. Alors que les apprenti.es pénètrent un univers connu, souvent expérimenté et valorisé par la famille, les élèves, plus souvent confrontés à des orientations contrariées, tentent d'introduire un univers inconnu, dont ils et elles ne connaissent que peu les règles et les conventions.

Cette recherche met en exergue le caractère multifactoriel des rapports sociaux de classe, de genre et d'origine qui vont s'entremêler pour contribuer à reléguer les élèves les moins doté.es dans les segments les plus dominés de l'enseignement professionnel, au sein duquel les jeunes apprenti.es semblent constituer une nouvelle « élite des réprouvé.es ».

3°) Apprentissage et handicaps

Aujourd'hui, seulement 4 000 apprenti.es en situation de handicap (1,3%) entrent chaque année dans l'apprentissage, pour préparer pour plus de 60 % d'entre eux.elles un diplôme de niveau V. En 2018, le secteur public a représenté 5 % des nouveaux contrats d'apprentissage des personnes en situation de handicap. Suite aux lois «Avenir professionnel» et «Transformation de la Fonction publique», le gouvernement s'est fixé l'objectif d'atteindre un taux de 6 % d'apprenti.es en situation de handicap à l'horizon 2022. Pour cela, plusieurs évolutions législatives ont vu le jour : l'entrée en apprentissage devient possible tout au long de l'année, la durée minimum du contrat d'apprentissage est désormais de 6 mois contre 1 an auparavant, toujours avec une durée maximale de 3 ans, un.e apprenti.e dont le contrat de travail est rompu en cours d'année peut prolonger de 6 mois sa formation au CFA, les 965 CFA ont l'obligation de nommer un référent handicap, et à titre expérimental et pour une durée de 5 ans, un.e apprenti.e en situation de handicap peut être titularisé.e (sous condition de vérification de l'aptitude professionnelle) à l'issue de son contrat d'apprentissage dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à celui qu'il.elle occupait.

Dans la fonction publique, plusieurs aides pour les employeur.euses peuvent être versées par le FIPHFP (Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) : il prend en charge la rémunération, à hauteur de 80% de la rémunération brute et charges patronales (déduction faite des aides financières perçues par l'employeur.euse au titre de cet emploi) par année d'apprentissage. Le FIPHFP verse aussi une prime à l'insertion si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur.euse titularise l'apprenti.e ou conclut avec lui.elle un contrat à durée indéterminée.

Pour les apprenti.es en situation de handicap, le FIPHFP leur verse, via l'employeur public, une aide forfaitaire de 1 525 €, mobilisable une fois par diplôme, visant à couvrir les frais inhérents à l'entrée en apprentissage.

4°) Développement du mixage des parcours et des publics

L'Éducation nationale compte dans ses lycées publics 38 803 apprenti.es, accueilli.es notamment dans 82 centres de formation d'apprenti.es (CFA) gérés par des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) et 707 unités de formation par apprentissage (UFA), également installées dans des EPL et qui sont rattachées à un CFA.- *Référence site Education nationale :*

<https://www.education.gouv.fr/se-former-par-l-apprentissage-2216>

Sur ces 38 803 apprenti.es :

- 11 443 soit 29,5 % préparent un diplôme de niveau 3 (BTS)
- 11 873 (30,6 %) un diplôme de niveau 4
- 14 022 (36,1 %) un diplôme de niveau 5
- 1 465 (3,7 %) un diplôme de niveau 6 ou 7 (anciennement I)

L'enseignement agricole comptait 35 086 apprenti.es en 2019 dont 11 157 dans le supérieur, soit environ 8 % des effectifs. En 2020 les chiffres arrêtés en septembre 2020 sont de 36 726 apprenti.es sur les 138 347 élèves et 35 604 étudiant.es.

On compte 140 CFA Agricoles dont 94 publics et 46 privés. La grande majorité des apprenti.es est inscrite dans les CFAA publics.

Depuis des années, le développement de l'apprentissage a été la priorité pour tous les gouvernements successifs. Ceux-ci ont compris depuis longtemps le rôle que l'éducation nationale peut jouer dans ce

domaine du fait de la densité géographique des établissements scolaires dans les académies et la présence d'équipements associés aux diverses formations professionnelles.

Un des leviers pour permettre d'accroître la présence de l'apprentissage dans les EPLE est d'instaurer dans l'ensemble des établissements scolaires des parcours de formation mixtes offrant la possibilité aux jeunes de commencer leur formation professionnelle sous statut scolaire puis de l'achever en apprentissage ou inversement. Par exemple, des jeunes dont le contrat d'apprentissage serait rompu pourrait terminer leur formation sous statut scolaire.

Selon le ministère, le mixage des publics pourrait permettre aux jeunes de rester dans le même établissement lorsqu'ils changent de statut (scolaire ou apprentissage), l'idée est de donner la possibilité de regrouper des jeunes de statuts différents (élèves, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle) dans une même formation.

Mais la philosophie de ces dernières années est plutôt de permettre à des jeunes de partir en apprentissage après avoir effectué une ou deux années sous statut scolaire. Ce dispositif transforme les LP en un sas à l'apprentissage et permet aux entreprises de signer des contrats d'apprentissage plus courts (pouvant être maintenant inférieurs à 1 an). Il induit aussi le mixage des publics (apprentis, scolaires), les scolaires tant relégués dans leur statut faute d'avoir trouvé un patron.

Aujourd'hui, M Banquer veut ouvrir l'apprentissage dans tous les LP en permettant à tous les jeunes de choisir entre formation sous statut scolaire et apprentissage. L'apprentissage serait devenu la voie de l'excellence qu'il faudrait faire atteindre à un maximum de jeunes.

Positionnement de la FSU

La réforme de la voie professionnelle conduit à une réduction des heures d'enseignements disciplinaires, en imposant des dispositifs inefficaces comme la co-intervention forcée et une déspecialisation professionnelle des formations en regroupant des classes de seconde dans des familles de métiers.

De plus cette réforme autorise les élèves à quitter le statut scolaire, en cours de formation,

pour un statut d'apprenti.e au sein de CFA publics implantés dans les lycées, ce qui peut générer des mixages de parcours et de publics.

La FSU demande l'abandon de cette réforme.

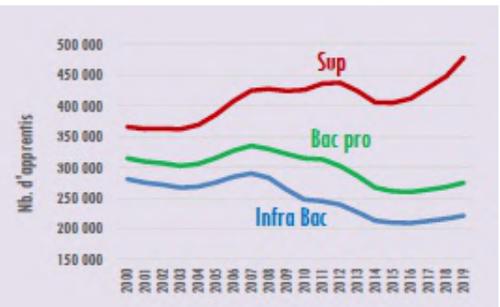
Le développement du mixage des publics (scolaires, apprentis, en formation continue), auquel la FSU s'oppose, pose des problèmes de statut pour les personnels et, pour les jeunes, des problèmes d'accès à la formation, de gestion pédagogique et de leur suivi.

5°) Le Supérieur «moteur» du développement de l'apprentissage

Le Supérieur « moteur » du développement de l'apprentissage en France :

- + 13,4 % de croissance du nb. d'apprentis en 2019 sur les niveaux post-bac par rapport à l'année précédente
- 43 % des apprentis se situent dans le supérieur (24 % il y a 10 ans).

Source Depp, données au 31/12/ 2019



En 2019, la croissance de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur se poursuit : +13,4 % (+8,1 % en 2018).

Au 31 décembre 2019 (Note d'Information 20.27, DEPP) :

- 5 608 préparent un DUT (niveau 3) (+11,4% par rapport à 2018)
- 22 604 une licence (niveau 2) (+9,6%)
- 15 537 un master (niveau 1) (+12,4%)
- 10 191 un diplôme d'ingénieur (niveau 1) (+11,6%)

Néanmoins la hausse est la plus importante dans les certifications professionnelles, diplômes du Cnam et des grandes écoles : +12% en niveau 3, +73.2% en niveau 2 et 47.5% en niveau 1.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a multiplié les CFA dans le supérieur.

Les niveaux 1 et 2 comptabilisent respectivement 1 046 et 1 383 formations alors que les autres niveaux en comptabilisent entre 294 et 369. 25 % des CFA proposent uniquement des formations du supérieur (9 points de plus qu'en 2018).

La croissance de l'apprentissage dans le supérieur s'inscrit dans une politique de professionnalisation généralisée des formations du supérieur pour répondre aux besoins croissants de qualifications exigés sur le marché du travail. La Formation tout au long de la vie (FTLV) n'est plus cantonnée à la seule formation continue. Selon le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, la FTLV offre de nouvelles perspectives pour les établissements d'enseignement supérieur. Cette politique conduit actuellement à une transformation des diplômes devenant plus modulaires afin de répondre au changement induit par la certification et sa (dé)régulation.

6°) Conséquences sur le système éducatif

Depuis plus d'une dizaine d'années, le système éducatif français connaît des transformations directement liées à la volonté des gouvernements successifs de développer l'apprentissage. Ces modifications ont été portées par le ministère du travail et se sont amplifiées à travers des différentes lois sur la formation professionnelle (Lois de 2009, 2015 puis 2018). Mais cette transformation s'est aussi opérée à travers les différentes réformes menées sur le second degré. Le lycée professionnel étant le plus impacté par celle-ci. (Réformes de 2009 et 2018).

Face à un marché du travail très polarisé et la persistance des entreprises à avoir un besoin de main d'œuvre peu ou pas qualifiée, progressivement, la volonté politique d'élever le niveau de qualifications de tous.toutes les jeunes s'est arrêtée (discours sur la jeunesse de Sarkozy à Avignon le 29 septembre 2009). Cette recomposition de l'emploi a aussi conduit à un creusement des inégalités salariales dans beaucoup de pays. Pour le gouvernement, le système éducatif doit avant tout répondre aux besoins du marché du travail et donc à sa polarisation. D'un côté des jeunes très qualifié.es et de l'autre des jeunes peu qualifié.es. L'objectif étant donc de limiter les poursuites d'études qui ne seraient pas utiles pour alimenter le marché de l'emploi (mise en place de Parcoursup, limitation des bachelier.es pro dans le supérieur, création de formations non diplômantes ou ne permettant pas d'élever son niveau de qualification (FCIL, mention complémentaire, bac + 1, ...) et d'augmenter le taux d'activité des plus jeunes (jeunes au travail plutôt qu'en étude) qui est considéré pour certain.es comme encore trop faible en France.

Rappelons aussi que d'après les études effectuées par le CEREQ, l'apprentissage limite aussi l'élévation du niveau de qualification car suite à une formation en apprentissage peu de jeunes poursuivent leurs études (ces formations sont généralement conçues pour une insertion professionnelle immédiate). Ceci est d'autant plus vrai que le niveau de qualification est faible.

La mise en place de la classe de 3ème prépa-métiers a pour objectif de favoriser l'apprentissage notamment en développant l'immersion des élèves en CFA où doivent en parallèle se développer les 3èmes prépa-apprentissage. Ceci aura pour effet le développement de l'apprentissage précoce, peu

adapté aux élèves ayant des difficultés puisque ce ne sont pas eux.elles que les entreprises embauchent, cela risque d'augmenter le décrochage des jeunes.

En lycée professionnel, la classe de 2nde Pro organisée en familles est conçue pour devenir propédeutique à l'apprentissage, l'idée est que le LP prépare les élèves à une première approche métiers, renforce les savoirs fondamentaux et forme aux comportements professionnel et social attendus par les employeur.euses. Ces dernier.ères recruteront ensuite les « meilleur.es » en apprentissage pour les 2 dernières années de Bac pro. En repoussant la spécialisation à un métier en classe de première, ces classes provoquent une déprofessionnalisation des formations professionnelles sous statut scolaire.

Dans le supérieur, la politique ministérielle de recours à l'apprentissage est présentée exclusivement en termes de perspective d'embauche pour les étudiant.es et de financements pour les établissements. Les étudiant.es risquent de ne plus percevoir l'apprentissage comme une modalité pédagogique parmi d'autres qui peut ne pas être adaptée à tous et toutes les étudiant.es. La diversité des modalités pédagogiques au sein des formations est un atout pour favoriser la réussite du plus grand nombre d'étudiant.es. Le primat accordé à l'entreprise dans le cadre de l'apprentissage conduit à légitimer une sélection chez les étudiant.es axée sur les « manières d'être ». Les étudiant.es doivent valider des qualifications professionnelles et disciplinaires. La généralisation de l'apprentissage, comme celle du stage, à tous les étudiant.es ne saurait être la solution unique pour développer l'acquisition de compétences professionnelles.

Les Régions pilotent maintenant les actions d'orientation dans les lycées professionnels. Elles peuvent maintenant organiser la venue des branches, des CFA ou autres officines lucratives dans les LP pour enrôler les lycéen.nes professionnel.les vers l'apprentissage. L'absence de cadrage national de l'offre de formation dans le supérieur, notamment pour celles en apprentissage, rend la politique nationale de réindustrialisation fortement dépendante du bon vouloir régional pour la formation de salarié.es qualifié.es.

7°) Conséquences sur l'offre de formation

Avec la loi "Pour la Liberté de choisir son avenir professionnel" l'inscription des diplômes de l'Éducation nationale au référentiel national des certifications professionnelles (RNCP) n'est plus automatique. Ceci a permis la suppression du BEP au RNCP.

L'adaptation des niveaux de qualification sur le modèle Européen est actée dans la loi. Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont dorénavant constituées de blocs de compétences définis comme des ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées. Ceci conduit à la perte de cohérence des diplômes professionnels notamment entre formation générale et formation professionnelle et à une perte de sens pour les élèves et les étudiant.es si les différents savoirs ne sont pas mis en relation.

L'introduction des blocs de compétences ouvre la possibilité d'acquisition de niveau de qualification infra 3 pour les jeunes les plus en difficultés. Pour la FSU, le premier niveau de qualification doit rester le niveau 3 et le niveau à atteindre pour tous.toutes doit être le niveau 4. La possibilité de poursuite d'étude dans le supérieur doit être développée pour tous et toutes les bachelier.ères.

Concernant le supérieur, le référencement au RNCP des diplômes de licence, master et doctorat est maintenant régulé par France compétences bien que l'organisme de formation soit toujours un acteur indépendant dans la conduite de formations professionnelles. Les référentiels sont normés par France compétences via une harmonisation des pratiques d'évaluation avec l'HCERES (Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur). L'OCPO peut alors déréférencer l'organisme de formation si une formation professionnelle ne répond pas aux critères. Ce contrôle de l'OPCO n'est que transitoire. A terme, en 2021 pour les organismes de formation et en 2022 pour les CFA, la

certification qualité « Qualiopi » ("QualiFormAgri" pour l'enseignement agricole) délivrée par un organisme indépendant suggéré par le ministère du travail, sera la condition première au référencement. L'attribution de cette certification risque de grandement dégrader les libertés académiques et donc de contraindre les équipes pédagogiques dans l'élaboration des contenus des formations et de leurs architectures entrant dans une logique de certification et non plus dans une logique de formation qualifiante. Citons les éléments de preuve de l'indicateur n°6 « le prestataire établit les contenus et les modalités de mise en œuvre de la prestation, adaptés aux objectifs définis et aux publics bénéficiaires » de la certification* mentionnée plus haut: « *Parcours, déroulés et séquences, grilles et modalités d'évaluation, modalités techniques et pédagogiques d'accompagnement : en présentiel, à distance ou en mixte (blended learning, synchrone ou asynchrone). Supports de contractualisation, de réalisation, modalités de mise en œuvre, référentiels des diplômes, guide pratique du déroulé de la prestation, avec la durée et le calendrier.* ».

*(<https://www.certifopac.fr/qualiopi/referentiel-national-qualite/critere-2/indicateur-6/>)

8°) Conséquences sur les structures et les personnels

8.1°) Cas du mixage des publics

Pour abaisser les coûts de formation, le mixage des publics s'est développé ces dernières années. Avec la mise en place de la « transformation de la voie professionnelle », le ministère de l'Éducation Nationale compte le généraliser dans les années à venir. Cette volonté se retrouve également dans l'Enseignement agricole.

Cette généralisation ne sera pas sans conséquences sur le fonctionnement de nos établissements et sur le travail des enseignant.es.

Dans ce contexte, le CREFOP pourrait devenir, dans les années à venir, le lieu de la coordination d'acteur.rices en particulier dans la régulation de l'offre de formation professionnelle au niveau régional pour rendre cohérents les parcours des jeunes et garantir la continuité de parcours en cas de mixité imposée (par exemple, veiller à assurer la possibilité pour un.e jeune de suivre sa formation dans de bonnes conditions s'il.s elle ne trouve pas de maître.sse d'apprentissage dans le cas d'une mixité de parcours imposée) et se voir confier une mission d'observation et de suivi permanent de la mise en œuvre des mixités.

Par ailleurs, dans certaines Régions une partie de sa dotation au titre de l'apprentissage pourrait être mobilisée pour venir en appui de formations prioritaires ou liées à l'aménagement du territoire, pour aider les établissements scolaires dans leur stratégie de mixité et d'accueil de publics de différents statuts, si les conditions de réalisation évoquées comme des nœuds de difficultés ont été levées, en lien avec les autorités académiques.

Dans la quasi-totalité des territoires régionaux, la mixité de parcours et la mixité de publics sont mises en œuvre, sur des modèles économiques, organisationnels, juridiques et financiers différents d'un territoire à l'autre.

■ **Mixage et prétendu plus-value pédagogique : aucune étude scientifique sérieuse n'a montré la moindre plus-value pédagogique d'un tel dispositif.**

Différents modèles ont pu être mis en place en fonction de plusieurs variables : la gestion des emplois du temps des élèves et des apprenti.es ; le statut des enseignant.es et leur implication, le niveau d'autonomie des apprenti.es (souvent liée au niveau de qualification préparé), la mutualisation sur un même site entre formations d'un même domaine professionnel.

En tout état de cause, le mixage des parcours et des publics engendre des pratiques pédagogiques complexifiées et un surcroît de travail pour les équipes, une hétérogénéité accrue des publics, un

exercice de deux métiers différents, un calendrier des épreuves certificatives difficile à respecter. Il engendre aussi pour les apprenti.es plus de difficultés à suivre correctement leur formation et peut occasionner une augmentation d'absentéisme de ceux-ci.celles-ci.

■ Mixage et statut des personnels enseignants : peut-on refuser les apprenti.es dans la classe ?

Il est de plus en plus difficile de refuser la venue d'apprenti.es dans la classe. Cependant, une convention doit être passée en CA mais au-delà de cette convention, nous demandons qu'une réelle concertation soit menée avec les équipes pour s'assurer de la faisabilité du dispositif. Dans la plupart des cas, le volontariat est encore recherché par l'administration mais pour combien de temps encore si ces dispositifs devaient se généraliser. Pour la FSU, ce dispositif ne doit pas être imposé aux équipes pédagogiques. Le CA conservant à ce jour toutes ses prérogatives sur l'organisation pédagogique de l'établissement, il devra, à ce titre se prononcer sur la mise en place de tout type de mixage.

De plus, le surcroît d'effectif en classe par ajout d'apprenti.es doit être compatible avec les règles d'hygiène et de sécurité (nombre d'apprenant.es par atelier ou nombre d'apprenant.es dans une classe, ...). Il doit aussi pouvoir donner droit à création de demi-groupes par application des seuils de dédoublement (exemple en CAP) ou par abondement d'heures pour mettre en place des groupes à effectif réduit lorsque c'est prévu par les textes (Exemple : en Bac Pro incorporer les apprenti.es dans le calcul du volume complémentaire).

■ Mixage et rémunération des personnels : est-on rémunéré lorsque l'on accueille des apprenti.es dans le cadre d'un mixage de public ?

Normalement la réponse devrait être oui. Mais cette réponse peut varier du statut de l'intervenant.e, du niveau de qualification préparée (pré bac, post bac (BTS), université ?) ou aussi des conventions passées, du type d'organisation choisie par l'académie (GIP, CFA académique, GRETA, ...).

Peut-être que les conditions varient d'une académie à l'autre ? Nous ne pouvons accepter cet état de fait. La FSU doit demander un état des lieux et imposer un cadrage national de la part des ministres concernés.

Pour le pré bac, à notre connaissance dans certaines académies (Reims, ...) les conventions qui sont signées dans les EPLE ne prévoient aucune rémunération des enseignant.es lorsque les apprenti.es sont mélangé.es avec les élèves. (A vérifier pour les autres académies !!).

Positionnement de la FSU

Les lycées des métiers et les Campus des métiers et des qualifications (CMQ) ont été créés, ceux-ci sont aussi des outils permettant de favoriser le mixage des publics dont le développement de la formation en apprentissage. Les Campus des métiers et des qualifications, dont les nouvelles «formations supérieures spécialisées» de niveau bac+1 font partie en plus des autres formations professionnelles existantes, ont été créés pour répondre en priorité aux besoins économiques locaux, sans se préoccuper des attentes des jeunes en matière de formation, ils se mettent en place au détriment de la diversité des formations existantes. La labellisation « excellence » de certains CMQ

renforce une forme de hiérarchie inacceptable entre les établissements.

Elle doit être combattue. La FSU demande le maintien d'un maillage homogène des formations sur le territoire auquel les CMQ ne répondent pas.

La FSU est opposée au développement du mixage des publics. En cas de mixage, elle demande l'avis préalable des équipes, la mise en place du dispositif sur la base du volontariat, la prise en compte des apprenti.es dans la DGH.

La FSU demande aussi qu'il y ait une rémunération supplémentaire des enseignant.es par un cadrage national en cas de mixage des publics.

8.2°) Dans les CFA publics

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a aussi des conséquences en ce qui concerne les CFA publics, en effet, ceux-ci n'auront plus de subvention d'État ou de la Région en cas de difficulté financière. La prospection des entreprises et le développement commercial des formations risquent de devenir la norme dans ces CFA. De fait, s'installent un marché de la formation professionnelle et une mise en concurrence entre les établissements qui prend d'ailleurs de l'ampleur dans le supérieur depuis la mise en application de cette loi.

La possibilité d'absorption des structures académiques (CFA) par les GRETA est maintenant possible avec une gestion commune par l'intermédiaire du GIP. Ceci remet en cause les contrats de travail pour les personnels de CFA : « l'obligation de service en ce qui concerne les formateurs de CFA public passent ainsi des 648h à 810h, avec un référentiel d'activités comprenant des pondérations à 0,504, c'est-à-dire en diminution », cela implique une dégradation de leur statut. L'autre risque est la mutualisation des services qui contribuerait au non-renouvellement des CDD ou au licenciement des CDI.

La loi va permettre aux CFA Académiques de développer des formations par voie d'apprentissage dans tous les lycées professionnels pour les moins de 18 ans en s'appuyant sur le réseau GRETA. Le risque est la mise en place directe de concurrence entre les différentes voies de formation à l'intérieur même des établissements scolaires.

De la même façon, dans l'Enseignement agricole public, ou les CFA Agricoles et des CFPPA (Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole) sont déjà présents au sein des EPL mais dans des structures distinctes, il apparaît aujourd'hui une volonté de fusion de ces centres.

L'extension de l'apprentissage aux GRETA et au CFPPA dans tous les EPLE engendra des risques multiples : mixage de publics, concurrence de structures, concurrence avec la voie scolaire sur la carte des formations.

L'éducation nationale s'inscrit pleinement dans ce contexte de mise en concurrence des organismes de formation. Les CFA privés et d'entreprises se développent. Dans ce contexte faut-il développer l'apprentissage public en risquant d'accentuer encore d'avantage la concurrence avec la voie scolaire ?

Pour développer l'apprentissage public, le code de l'éducation a été modifié suite à la loi "avenir pro", un proviseur peut maintenant passer une convention avec un CFA pour installer l'apprentissage sans avoir besoin de l'accord du conseil d'administration. A contrario, la mixité des publics nécessite encore son accord (signature de convention) puisqu'elle touche à l'organisation pédagogique de l'établissement.

On peut craindre que l'apport supplémentaire des personnels dans les CFA pour mener à bien le développement de formations en apprentissage (aide à la création, recherche d'entreprises, développement commercial des formations) se fasse par un recrutement massif de CDD. Dans le supérieur, la prolifération des « formations spécialisées du supérieur » de niveau bac+1, où une large place est donnée aux compétences transversales et professionnelles, risque de conduire également à un recrutement exclusif d'enseignant.es et de personnels administratifs contractuels déjà observés aujourd'hui dans le secteur des langues et des techniques d'expression écrite et orale au sein des universités. Les enseignant.es titulaires risquent de subir une restriction de leur liberté pédagogique pour répondre aux exigences des critères de qualité imposés par France compétences et les financeurs (entreprises, branches professionnelles) dont leurs compétences pédagogiques ne sont pas forcément reconnues. On risque d'assister à une dépossession plus importante du métier d'enseignant.e. Le contrôle plus prégnant du monde socio-économique sur les formations en apprentissage pourrait induire une inflation des tâches bureaucratiques tels une remontée plus importante et rapide d'évaluations ainsi que des tableaux de bord à destination des entreprises.

Dans l'Enseignement Agricole Public, la mise en place de la loi Pénicaud a des conséquences préjudiciables sur les personnels. En effet, les CFAA de zones rurales avec de faibles effectifs ne pourront pas résister à la concurrence et ne peuvent faire face financièrement avec le financement au contrat. De plus, la grande majorité des agent.es sont des contractuel.les de droit public. Des baisses de quotité de temps de travail et des licenciements sont à redouter.

Concernant les conditions de travail, l'obligation de certification qualité en date de janvier 2022, représente une charge de travail supplémentaire et conséquente tant pour les enseignant.es que pour les personnels administratifs.

La loi du 5 septembre 2018 va augmenter la précarité et dégrader les conditions de travail dans les CFAA.

Positionnement de la FSU

L'État doit assumer ses choix politiques de développement de l'apprentissage. La FSU demande à ce que des personnels supplémentaires soient recrutés sous statut fonctionnaire, seul moyen pour rendre le fonctionnement des formations à l'apprentissage pérenne.

8.3°) Dans la formation professionnelle continue

Les conséquences des lois de décentralisation ont permis la création en 2002 des GIP FCIP (groupements d'intérêt public dans le domaine de la formation continue, de la formation et de l'insertion professionnelle). La mise en place de la loi Warsmann, a eu pour effet la création de GRETA Académique, des structures lourdes qui aujourd'hui, contribuent à la dégradation des conditions de travail des personnels mais aussi l'affaiblissement de celles-ci.

La situation du réseau des GRETA ne semble jamais avoir été aussi préoccupante, certains GRETA ont des déficits importants avec des risques de fermeture. La FSU considère que c'est un premier pas vers une externalisation de la formation continue vers le privé.

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a étendu la mission de l'apprentissage aux GRETA, jusqu'alors assurée par des CFA privés ou publics. L'objectif principal est l'augmentation du nombre d'apprenti.es dans les EPLE de l'Education Nationale. Les GRETA qui bénéficient d'un réseau très développé avec des plateaux techniques bien équipés et des enseignant.es (souvent contractuel.les dans la fonction publique) est un outil très utile pour permettre d'arriver à cet objectif.

Pour la FSU, l'objectif principal poursuivi est « d'optimiser les moyens humains et financiers ». On assiste à un décloisonnement entre la formation initiale et continue qui aboutira notamment à des fusions de GRETA et de CFA ou plutôt des absorptions des CFA publiques Académiques par les GRETA. De même dans l'enseignement agricole public, la fusion des CFAA et des CFPPA (Centre de Formation et de Promotion Professionnelle Agricole - formation continue) est à craindre, faisant de ces deux centres constitutifs de l'EPLFPA (Établissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole) un organisme de formation ; et faisant perdre de fait le statut de formation initiale pour la voie de l'apprentissage mais permettant une optimisation de moyens.

Positionnement de la FSU

Faut-il accepter ces fusions de structures alors que celles-ci pourraient avoir pour effet la fragilisation des Centres de formation continue et des LP ?

Depuis la mise en place de la loi Warsmann, un certain nombre de GRETA ont fusionné pour devenir des GRETA académiques, d'autres ont été rattachés aux GIP. On constate une évolution similaire dans les CFPPA. Cette organisation a eu pour effet de réduire le nombre de personnels par la mutualisation des services, de même la prospection de formation continue s'est réduite du fait de la grandeur du territoire. Ce qui a un impact sur le chiffre d'affaires et la trésorerie des GRETA.

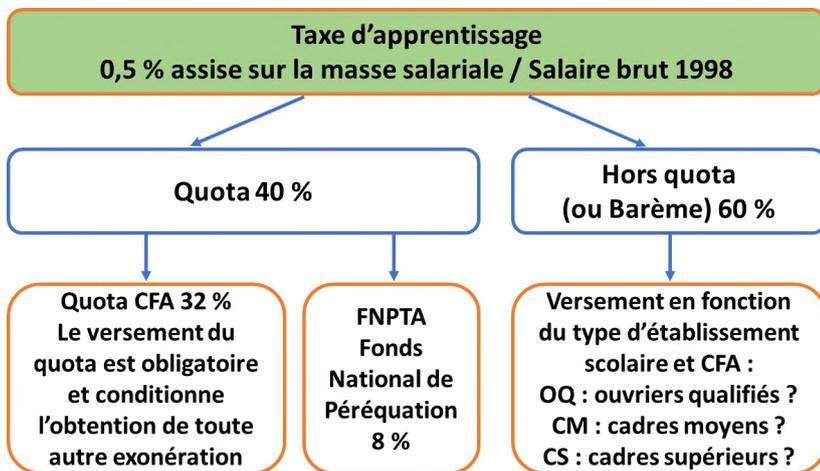
Dès lors que les GRETA et CFPPA s'adressent à des publics spécifiques (jeunes, salarié.es en reconversion, demandeur.euses d'emploi...), ceux-ci doivent être entièrement subventionnés par l'État et ainsi sortir de la logique des marchés.

Les offres de formations en GRETA ne doivent pas être proposées aux moins de 18 ans, cela concerne aussi les contrats d'apprentissage.

Le développement des GRETA et CFPPA doit correspondre à une amplification du service public de formation continue des adultes, et ne doit pas être le moyen pour le marché de développer ses officines ou le prétexte d'en rabattre sur la formation initiale sous statut scolaire.

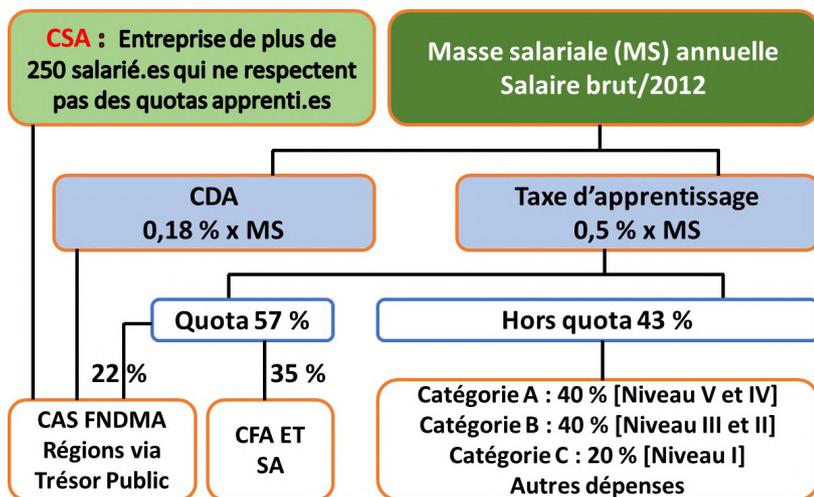
Annexe 1
Taxe d'apprentissage

Quelques illustrations concernant l'évolution de la taxe d'apprentissage



Ce schéma symbolise l'application de la loi du 6 mai 1996 et la loi du 16 octobre 1997 :

- Doublement du « quota » apprentissage, qui devrait passer de 20 % à 40 % du montant total de la taxe d'apprentissage ;
- Création de la notion de concours financiers obligatoires pour l'employeur.euse accueillant un apprenti.e : une partie du quota est obligatoirement reversée au CFA où est inscrit l'apprenti.e.
- Le Fond national de péréquation de la taxe d'apprentissage (FNPTA) est alimenté par une part de la TA.



Ce schéma représente la répartition des taxes de l'apprentissage (TA, CDA et CSA) juste avant l'arrivée de la loi du 5 mars 2014. Donc, il combine les mesures et dispositifs entre 2005 et 2011 :

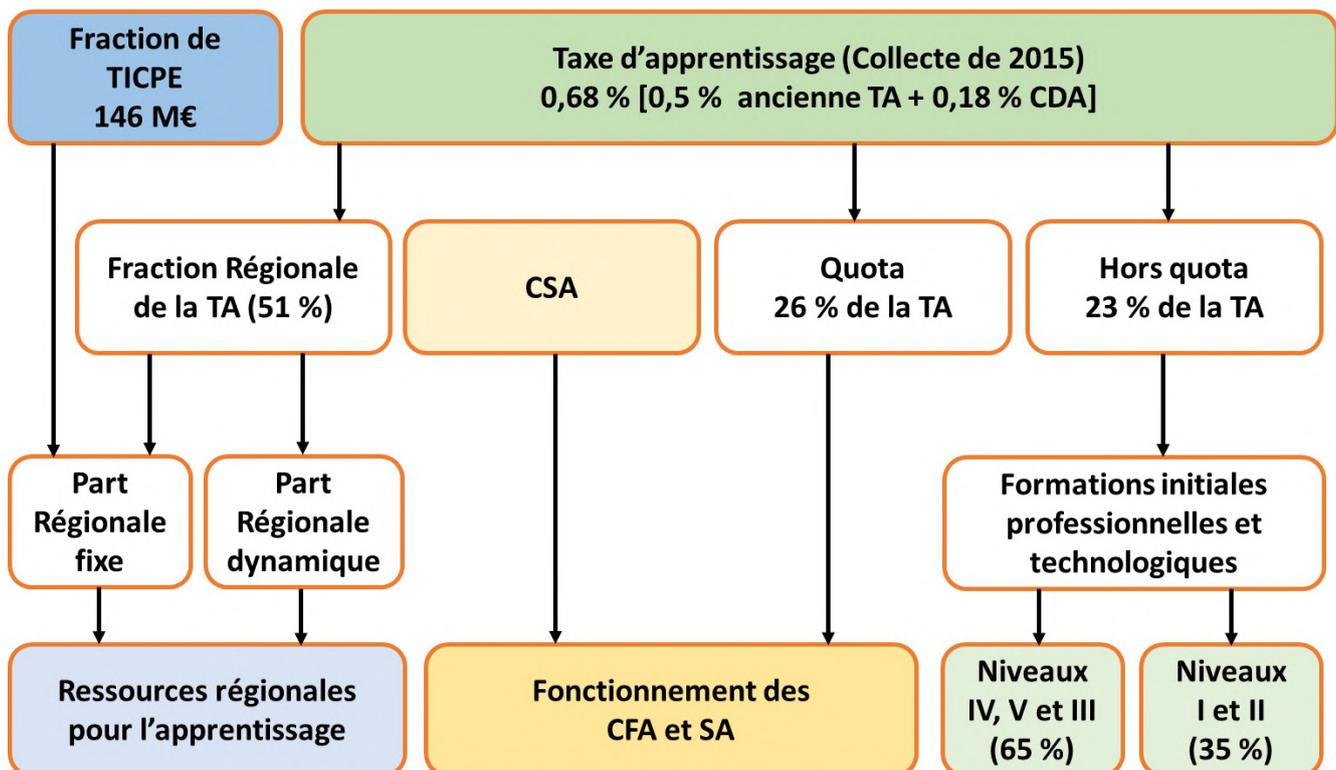
La part du quota atteint en 2014 le taux de 57 %, c'est la première fois où cette part devient majoritaire et les dépenses imputées sur le hors quota sont nombreuses.

La contribution au développement de l'apprentissage (CDA) a été créée en 2004. Son taux est de 0,18 % de la masse salariale pour toutes les entreprises.

La FNDMA comporte deux sections. La première opère une répartition d'une partie de la taxe d'apprentissage entre les régions et la seconde est destinée au financement des actions et mesures mises en œuvre en application des contrats d'objectifs et de moyens passés entre l'Etat et les régions.

La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), créée en 2009, est la plus récente des trois taxes dédiées au développement de l'apprentissage. Depuis la loi du 29 juillet 2011 de finances rectificatives, les entreprises de plus de 250 salarié.es ne respectant pas le quota d'alternants (4% en 2015 et 5% en 2016) sont tenues de verser une « contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) » qui est modulée selon leur effort. Cette CSA alimentait préalablement le FNDMA, depuis 2015 elle est directement affectée au CFA. CNEFOP 2017 / 2015.

Annexe 1
Taxe
d'apprentissage



Ce schéma illustre la répartition de la TA après la mise en place de la loi du 5 mars 2014 a renforcé le financement de l'apprentissage en créant d'autres ressources et instauré une nouvelle répartition de la TA.

Il y a donc trois taxes qui alimentent l'apprentissage :

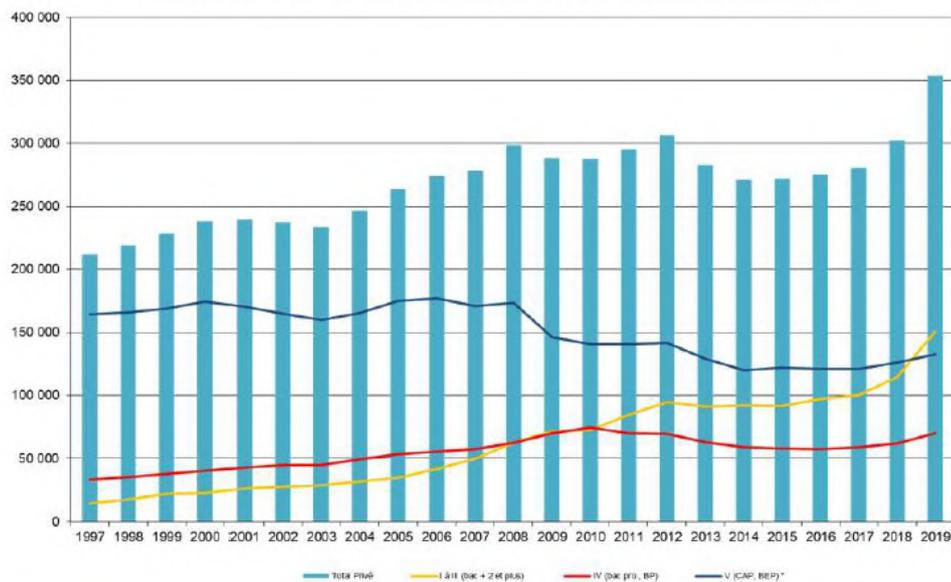
- La nouvelle taxe d'apprentissage représente 0,68% de la masse salariale (fusion de l'ancienne TA (0.5% de la MS) et la contribution au développement de l'apprentissage (0,18% de la MS).
- La Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage versée par les entreprises de plus de 250 salarié.es qui n'ont pas atteint le quota de 5% d'apprenti.es pendant l'année en cours.
- La fraction du produit de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques versée aux régions, à la collectivité territoriale de Corse et au Département de Mayotte pour le financement du développement de l'apprentissage.

Les fonds dus par les entreprises sont collectés par des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) qui sont également chargés de les reverser aux établissements bénéficiaires.

Annexe 2
Apprentissage
en 2019

Extrait jaune 2021, source DARES
Graphique
Les nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés de 1997 à 2019

Graphique 1 : Les nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés de 1997 à 2019



* Y compris mentions complémentaires.

Champ : secteur privé ; France entière.

Source : Dares, base de données issue du traitement des Cerfa d'embauche et du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Tableau 1
Les employeur.euses utilisateur.trices
des contrats d'apprentissage

	2018	2019	Evolution des nouveaux contrats 2018/2019
Flux de nouveaux contrats enregistrés	302 259	353 421	16,9
Secteur d'activité de l'entreprise**			
Agriculture, sylviculture, pêche	3,5	3,2	6,5
Industrie	21,4	20,5	12,0
<i>Dont : - Industrie extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution</i>	1,4	1,5	24,5
<i>- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	10,0	9,0	5,4
<i>- Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines</i>	1,8	2,0	28,4
<i>- Fabrication de matériels de transport</i>	2,0	1,8	5,1
<i>- Métallurgie et fabrication des pièces métalliques sauf machines</i>	1,7	1,7	15,2
<i>- Fabrication d'autres produits industriels</i>	4,4	4,5	18,0
Construction	16,2	15,7	13,3
Tertiaire	58,9	60,6	20,3
<i>Dont : - Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles</i>	20,7	20,5	16,0
<i>- Transport et entreposage</i>	3,3	3,1	12,0
<i>- Hébergement et restauration</i>	9,9	9,3	9,8
<i>- Information et communication</i>	2,7	3,1	37,1
<i>- Activités financières et d'assurance</i>	3,1	3,4	29,4
<i>- Activités immobilières</i>	0,7	1,0	65,6
<i>- Soutien aux entreprises</i>	9,1	10,4	33,9
<i>- Enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique</i>	2,0	2,5	42,3
<i>- Coiffure, soins de beauté</i>	5,3	4,8	5,6
<i>- Autres activités de services</i>	2,2	2,4	31,9
Total	100,0	100,0	
Taille de l'entreprise			
De 0 à 4 salarié.es	34,2	32,1	9,7
De 5 à 9 salarié.es	17,8	17,3	13,6
De 10 à 49 salarié.es	19,5	20,7	23,9
De 50 à 199 salarié.es	8,3	8,9	25,7
De 200 à 250 salarié.es	1,4	1,6	28,5
Plus de 250 salarié.es	18,8	19,5	21,4
Total	100,0	100,0	

- ▶ Lecture : en 2019, 3,2 % des enregistrements de nouveaux contrats d'apprentissage concernent le secteur de l'agriculture. Ces nouveaux contrats dans l'agriculture augmentent de 6,5 % entre 2018 et 2019
- ▶ Champ : secteur privé ; France entière
- ▶ Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle
- ▶ * Les informations sur les caractéristiques des employeur.euses sont issues du système Ari@ne qui couvre 97 % des contrats enregistrés
- ▶ ** Nomenclature agrégée fondée sur la Naf rév.2 : le soutien aux entreprises couvre les secteurs des activités scientifiques et techniques et de services administratifs et de soutien

Annexe 2 Apprentissage en 2019

Tableau 2
Les bénéficiaires
des nouveaux
contrats
d'apprentissage
en 2018 et 2019 *

► *Lecture : en 2019, 64,9 % des nouveaux contrats enregistrés dans le secteur privé concernent des apprentis hommes. Leur nombre a augmenté de 14,4 % par rapport à 2018*
► *Champ : France entière*

► *Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle*

► ** Les informations sur les caractéristiques des bénéficiaires sont issues du système Ari@ne qui couvre 97 % des contrats enregistrés*
► *** Pour ces variables, sur le secteur public uniquement, le taux des valeurs manquantes s'étend de 8 à 13 %*

► *(1) Apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial*

► *(2) La mention complémentaire (MC) permet d'acquérir, généralement en un an, une spécialité après l'obtention d'un diplôme professionnel*

	Secteur privé			Secteur public (1)		
	2018	2019	Evolution des nouveaux contrats 2018/2019	2018	2019	Evolution des nouveaux contrats 2018/2019
Flux de nouveaux contrats enregistrés	302 259	353 421	16,9	15 185	14 778	- 2,7
Sexe						
Hommes	66,3	64,9	14,4	49,6	48,9	- 4,1
Femmes	33,7	35,1	21,9	50,4	51,1	- 1,3
Total	100,0	100,0		100,0	100,0	
Age						
15 ans	10,9	10,2	10,00	3,5	3,3	- 9,4
16 ans	11,8	10,1	0,2	5,0	4,4	- 13,5
17 ans	13,4	12,0	4,8	6,7	6,7	- 2,4
18 ans	14,8	14,6	15,3	12,2	11,3	- 9,9
19 ans	10,9	11,4	21,9	12,6	11,5	- 11,1
20 ans	10,4	11,1	24,8	13,6	13,7	- 1,7
21 ans	8,4	9,3	28,9	11,0	11,8	3,9
22 à 25 ans	16,4	17,6	25,5	27,9	28,0	- 2,4
26 ans et plus	3,0	3,7	44,7	7,5	9,3	20,6
Total	100,0	100,0		100,0	100,0	
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée **						
I à III (bac + 2 et plus)	21,5	25,3	37,4	34,3	40,3	14,2
IV (bac général, bac techno, bac pro, BP)	28,0	28,8	20,3	35,9	33,5	- 9,0
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	20,5	18,6	6,2	15,8	14,1	- 13,1
Aucun diplôme ni titre professionnel	30,1	27,4	6,5	14,0	12,1	- 15,9
Total	100,0	100,0		100,0	100,0	
Niveau de formation préparée						
I à III (bac + 2 et plus)	37,8	42,7	31,9	55,7	59,5	3,9
IV (bac pro, BP)	20,5	19,8	12,9	16,0	15,0	- 8,9
Mentions complémentaires (2)	2,6	2,4	9,4	0,5	0,4	- 21,2
V (CAP, BEP)	39,0	35,1	5,0	27,8	25,1	- 12,0
Total	100,0	100,0		100,0	100,0	
Type de formation préparée**						
Diplôme national ou diplôme d'Etat	89,1	86,3	13,2	84,2	85,1	- 1,6
Titre professionnel homologué ou certifié	10,9	13,7	47,3	15,8	14,9	- 8,5
Total	100,0	100,0		100,0	100,0	
Durée théorique du contrat						
12 mois et moins	28,5	31,1	27,8	39,2	43,2	7,2
13 à 24 mois	63,5	61,2	12,7	53,5	49,6	- 9,8
Plus de 24 mois	8,1	7,7	11,6	7,3	7,2	- 3,7
Total	100,0	100,0		100,0	100,0	
<i>Durée moyenne théorique (en mois)</i>	<i>20,0</i>	<i>19,5</i>		<i>18,4</i>	<i>18,0</i>	
Situation avant le contrat**						
Scolarité	58,4	58,0	16,2	67,3	67,9	- 1,8
En apprentissage	27,3	26,2	12,0	9,2	8,7	- 7,9
En emploi	6,9	8,5	44,1	12,7	13,6	3,8
Personne à la recherche d'un emploi	5,1	5,1	16,7	8,2	7,2	- 15,2
Autres	2,3	2,3	14,2	2,6	2,7	0,7
Total	100,0	100,0		100,0	100,0	

GLOSSAIRE

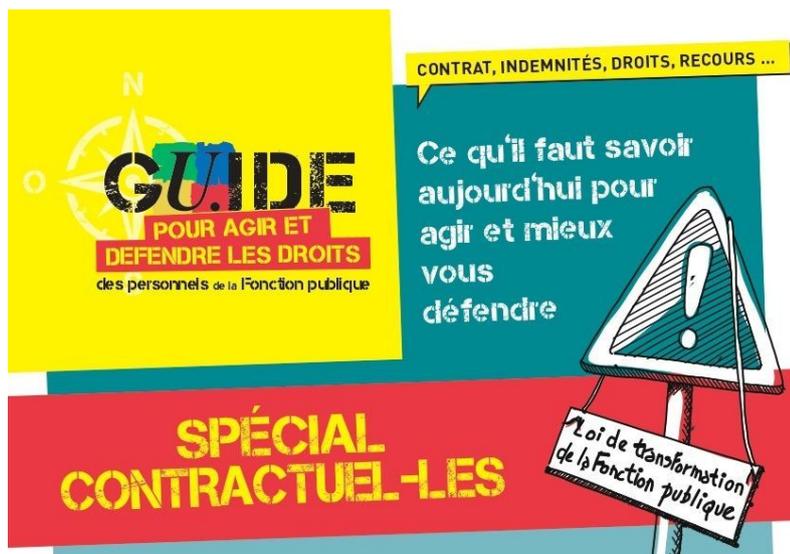
AEF-----	Agence Education et Formation	FNDMA-----	Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage.
BTS-----	Brevet de technicien supérieur	FNPTA-----	Fonds national de péréquation de la taxe d'apprentissage
BEP-----	Brevet d'Etudes professionnelles	FTLV-----	Formation tout au long de la vie
BP-----	Brevet professionnel		
CA-----	Conseil d'administration	GIP-----	Groupement d'intérêt public
CAP-----	Certificat d'aptitude professionnelle	GIPFCIP-----	Groupement groupements d'intérêt public dans le domaine de la formation continue, de la formation et de l'insertion professionnelles
CAS-----	Compte d'affectation spécial	GRETA-----	Groupement d'établissements
CCI-----	Chambre de commerce et d'industrie		
CDA-----	Contribution au développement de l'apprentissage	HCERES-----	Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
CDD-----	Contrat à durée déterminée		
CDI-----	Contrat à durée indéterminée	IGAS-----	Inspection générale des affaires sociales
CEP-----	Conseil en évolution professionnelle	IGF-----	Inspection générale des finances
CEREP-----	Centre d'études et de recherches sur les qualifications		
CERTOP-----	Centre d'étude et de recherche travail organisation pouvoir	LMD-----	Licence-Master-Doctorat
CFA-----	Centre de formation d'apprenti.es	LP-----	Lycée professionnel
CFAA-----	Centre de formation d'apprenti.es agricoles	LPA-----	Lycée professionnel agricole
CFPPA-----	Centre de formation professionnelle et de promotion agricole	LPS-DT-----	Laboratoire de psychologie de la socialisation – développement et travail
CLERCE-----	Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques		
CMQ-----	Campus des métiers et des qualifications	MC-----	Mention complémentaire
CNAM-----	Conservatoire national des arts et métiers	MS-----	Masse salariale
CPC-----	Commission professionnelle consultative	MSA-----	Mutualité sociale agricole
CQP-----	Certificat de qualification professionnelle		
CREFOP-----	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles	NPEC-----	Niveau de prise en charge
CSA-----	Contribution supplémentaire à l'apprentissage		
		OFA-----	Organismes de formation en apprentissage
DARES-----	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques	OPCO-----	Opérateur de compétence
DEPP-----	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance	OPCA-----	Organisme paritaire collecteur agréé
DGH-----	Dotation globale horaire	OCTA-----	Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage
DUT-----	Diplôme Universitaire de Technologie		
		PLF-----	Projet de loi de finance
EPL-----	Établissement public local	RNCP-----	Répertoire national des certifications professionnelles
EPLE-----	Établissements publics locaux d'enseignement		
EPLEFPA-----	Établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole	TA-----	Taxe apprentissage
		TPE-----	Très petite entreprise
FSU-----	Fédération syndicale unitaire	TICPE-----	Taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques
FA-----	Formation initiale apprenti		
FC-----	Formation continue	UFA-----	Unité de formation par apprentissage
FCIL-----	Formation complémentaire d'initiative locale	URSSAF-----	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
FI-----	Formation initiale		
FIPHFP-----	Fonds d'Insertion des personnes handicapées dans la fonction publique		



LES SERVICES PUBLICS AU SERVICE DE LA SOCIÉTÉ !



SNU.EP-FSU
01 45 65 02 56
38, rue Eugène Oudiné
75013 Paris
www.snuep.fr



SNETAP-FSU
01 49 55 84 42
251 rue de Vaugirard
75732 PARIS Cedex 15
www.snetap-fsu.fr



SNES-FSU
01 40 63 29 00
46 avenue d'Ivry
75647 PARIS Cedex 13
www.snes.edu

Auteurs, Autrices de ce document :

- ▶ **Jérôme Dammerey** – SNUEP
- ▶ Nathalie Lebrun -SNESUP
- ▶ Olivier Bleunven – SNETAP
- ▶ Thierry Reygades – SNES
- ▶ Christophe Tristan – SNUEP
- ▶ Hervé Christofol – SNESUP
- ▶ Laurence Dautraix – SNETAP
- ▶ Nasr Allah Lakhsassi - SNUEP
- ▶ Emmanuel de Lescure - SNESUP



SNESUP-FSU
01 44 79 96 21
78 rue du faubourg Saint-Denis
75010 PARIS
www.snesup.fr

Source photos

SNUEP - SNETAP - SNESUP - France agricole