

Développer l'apprentissage en Pays de la Loire

Préconisations du CESER

■ **Rapporteur : M. Jacques Chaillot, au nom de la Commission «Éducation - Formation tout au long de la vie - Métiers de demain »**

■ **Bureau du 9 mars 2016**

Sommaire

Préambule	4
1. Enjeux et défis	5
2. Préconisations pour le plan de relance de l'apprentissage	6
2.1. Valoriser et promouvoir les voies et la voix de l'apprentissage	6
Constats.....	6
Piste opérationnelle	6
Définir et mettre en œuvre un plan régional de communication positif, ciblé et percutant.....	6
2.2. Mobiliser et accompagner les entreprises tout au long du contrat ..	7
Pistes opérationnelles	7
Simplifier et accompagner les démarches administratives.....	7
Garantir des aides lisibles, stables et durables.....	7
Donner envie aux entreprises de s'engager ... créer la dynamique de « l'accompagnement »	7
2.3. Mettre en synergie les acteurs et les partenaires	8
Rappel des principaux acteurs et partenaires.....	8
Pistes opérationnelles	8
Recenser et valoriser les initiatives, les outils et les lieux de mise en synergie.....	8
Mettre en place des ateliers collaboratifs et créatifs entre tous les acteurs.....	8
Articuler les besoins des entreprises et la carte des formations.....	9
Mutualiser les outils et les compétences.....	9
2.4. Inscrire l'apprentissage dans une logique de parcours.....	10
Pistes opérationnelles	10
Investir en amont de la signature du contrat	10
Introduire de la souplesse dans les parcours.....	10
Sécuriser les parcours en cas de restructuration de CFA ou de défaillance d'entreprise	10
Reconstruire les programmes régionaux de formation à partir des parcours de jeunes pour garantir l'articulation dans le temps des différents dispositifs.	11
Proposition de gouvernance	11
2.5. Améliorer les dispositifs d'aide pour permettre à l'apprenti(e) de conduire son contrat jusqu'à son terme	12
Des réalités à prendre en compte.....	12
Pistes opérationnelles	12
Recenser et mutualiser toutes les initiatives, les structures et les réseaux en matière d'hébergement et de mobilité des apprenti(e)s.....	12
Simplifier et faire évoluer le « Pass-apprenti » et l'« Ordipass de la Région.....	13

2.6. Initier, formaliser et animer une démarche qualité.....	13
Pistes opérationnelles	13
Développer une démarche qualité dans l'organisation, la relation et la collaboration « Jeune / Famille / CFA / Entreprise ».....	13
Promouvoir et mettre en œuvre une politique volontariste de formation des enseignants / formateurs.....	13
Reconnaître et valoriser la mission et le rôle du maître d'apprentissage ou du tuteur	13
Définir et mettre en œuvre un plan régional pluriannuel de formation et d'agrément des maîtres d'apprentissage.....	14
Valoriser les entreprises qui s'engagent.....	14
Adapter la certification professionnelle	14
2.7. Amplifier la mobilité européenne et internationale des apprenti(e)s.....	14
Pistes opérationnelles	14
Promouvoir la mobilité européenne et internationale des apprenti(e)s.....	14
Valoriser et optimiser les dispositifs existants pilotés ou accompagnés par la Région	14
Recenser et mutualiser les initiatives et les expériences des CFA au moyen d'une plateforme régionale.....	14
Se rapprocher de l'antenne de la région Pays de la Loire à Bruxelles.....	15
Soutenir l'expérimentation engagée en Pays de la Loire dans le cadre du projet pilote « Mobilité Européenne et Apprentissage ».....	15
Développer l'apprentissage des langues dans la formation des apprenti(e)s	15
3. Pistes à explorer et /ou à expérimenter	16
3.1. Le contrat d'apprentissage partagé au sein d'un groupement d'employeurs	16
3.2. Les " Ecoles de Production " : un dispositif à explorer	16
3.3. Un parcours de formation cumulant plusieurs dispositifs	17
3.4. La conduite d'une expérimentation de développement de l'apprentissage	18
Dans les métiers du secteur social et médico-social et en particulier pour les aides-soignants	18
Constats et besoins spécifiques.....	18
Dans les métiers de l'animation et du sport.....	19
Constats et besoins spécifiques.....	19
Proposition du CESER	19

Préambule

La définition très basique de l'apprentissage, « *le temps qu'on met à apprendre un métier* », a donné, dans le langage courant, l'expression encore usitée « *de faire son apprentissage* ». Cette formule introduite par un verbe d'action met en valeur **le sujet apprenti(e)** celui qui « apprend », qui « appréhende »¹ toutes les facettes d'un métier, lui-même instruit, enseigné, éduqué par la conjugaison cumulative des savoir-faire et des savoir-être des enseignants / formateurs du Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et du maître d'apprentissage de l'entreprise d'accueil.

La description de cette « co-formation » situe l'apprentissage comme l'une des formes d'alternance, pratiquée également dans les lycées professionnels (publics et privés) et les Maisons Familiales Rurales.

Mais la spécificité de l'apprentissage réside dans la contractualisation de cette alternance au moyen d'**un contrat d'apprentissage** diplômant ou certifiant conférant au jeune un statut de salarié.

Une autre forme de contractualisation existe avec le contrat de professionnalisation mise en œuvre dans le cadre de la formation continue.

En outre, longtemps réservé aux jeunes, au sortir de la scolarité obligatoire, et cantonné à l'artisanat et aux formations de niveau V (CAP), l'apprentissage s'est, depuis de nombreuses années, étendu à l'ensemble des niveaux (du CAP à l'Enseignement Supérieur) et ouvert aux métiers de l'industrie, du commerce, de l'agriculture...

Enfin, les mutations économiques et sociales de ce temps ont déjà fait entrer l'apprentissage dans **la formation tout au long de la vie** des actifs, des personnes en reconversion professionnelle ou en recherche d'emploi. Cette évolution des publics d'apprenti(e)s et des formes d'apprentissage est appelée à s'amplifier afin de répondre aux nouvelles conditions d'exercice des métiers...demain.

¹ Deux dimensions de la racine latine du verbe « *apprendere* », source dictionnaire historique de la langue française, Edit Robert, Alain REY.

1. Enjeux et défis

Trois enjeux fondamentaux ont été identifiés par le CESER :

- l'enjeu de la lutte contre le chômage et de la précarité des jeunes face à l'emploi (2 jeunes sur 3, à l'entrée dans la vie active, sont en CDD, en contrats aidés, en intérim...)
- l'enjeu de la transmission des savoir-faire et des savoir-être professionnels...jusqu'à la transmission des entreprises (constat : en Pays de Loire, 20 000 chefs d'entreprises artisanales ont plus de 50 ans, dont 12 000 de plus de 55 ans²),
- l'enjeu de la mobilisation conjuguée des quatre acteurs majeurs : apprenti(e) / famille / entreprise / CFA, tant au niveau de la revalorisation de l'image de l'apprentissage que de la mise en œuvre opérationnelle des pistes d'actions retenues.

Face à cette situation, le CESER rejoint l'invitation du Président de Région à :

« Faire de l'apprentissage une grande cause régionale »³

et propose de relever sept défis majeurs :

1. le défi de la promotion de l'image d'excellence de la voie de l'apprentissage en levant les freins et les résistances et en travaillant sur l'évolution des représentations et des mentalités,
2. le défi de la mobilisation des entreprises en leur donnant envie de s'engager dans la transmission des savoir-faire et des savoir-être professionnels,
3. le défi de la mise en synergie de tous les acteurs et partenaires, dans un esprit de mutualisation des compétences et des moyens,
4. le défi de l'adaptation des parcours, avec un triple objectif : de prise en compte des besoins et des attentes des jeunes et des entreprises, d'individualisation et de souplesse (passerelles), et de sécurisation des parcours,
5. le défi des dispositifs d'aide de l'apprenti(e) afin de répondre à ses besoins, tout au long de son cheminement professionnel et personnel,
6. le défi de la qualité dans ses dimensions : de formation à des métiers en constante évolution, d'enseignement traversé par la transition numérique, d'éducation pour une intégration réussie dans le monde du travail,
7. Le défi de l'ouverture de l'apprentissage à l'Europe et à l'international dans le cadre d'un projet de « contrat d'apprentissage européen »

² Source : CMAR des Pays de la Loire (Chambre des Métiers Artisanale Régionale) – édition 2015

³ Magazine de la Région N°65, mars-avril 2016

2. Préconisations pour le plan de relance de l'apprentissage

Le CESER a délibérément fait le choix d'exclure les pistes qui ne sont pas de la responsabilité de la Région.

2.1. Valoriser et promouvoir les voies et la voie de l'apprentissage

Ou « Comment vaincre les réticences ou les difficultés de perception ? »

Constats

- L'image de l'apprentissage est dégradée dans l'échelle sociale.
- La perception récurrente d'une orientation par l'échec perdure chez les jeunes et les familles, mais aussi dans le système scolaire, notamment dans les collèges et les lycées d'enseignement général.
- Les entreprises font moins ou ne font plus le choix de l'apprentissage en raison du contexte économique difficile, des contraintes administratives, de la complexité et de l'instabilité des aides, des effets collatéraux de la réforme de la taxe d'apprentissage...
- La gouvernance de l'apprentissage est perçue comme relativement « éclatée » entre les différents acteurs.

Piste opérationnelle

Définir et mettre en œuvre un plan régional de communication positif, ciblé et percutant

A décliner :

- Sous différentes formes adaptées aux cibles (cf. constats).
- Selon des rythmes appropriés sur une période pluriannuelle.
- En utilisant différents supports traditionnels et numériques (site dédié, applications, réseaux sociaux, vidéos, clips,...).
- En assurant la promotion de chacun des niveaux de formation, du niveau V à l'Enseignement Supérieur.
- En valorisant les parcours de réussite des apprenti(e)s diplômés (tous les niveaux doivent être mis à l'honneur avec la même « valeur »).
- En créant un « réseau d'ambassadeurs » de terrain missionnés pour la promotion de l'apprentissage.

2.2. Mobiliser et accompagner les entreprises tout au long du contrat

Ou « Comment répondre aux besoins des entreprises (freins à lever, prise en compte de la spécificité des secteurs....) ? »

Pistes opérationnelles

Simplifier et accompagner les démarches administratives

- Simplifier les formalités et les démarches administratives et dématérialiser l'enregistrement du contrat. Pour les TPE (2/3 des contrats en Pays de la Loire), un « S.V.P formalités » serait apprécié.
- S'inspirer du modèle TESE (Titre Emploi Service Entreprise) piloté par l'URSAFF pour créer un **Titre Emploi Service Apprentissage** et mettre en place une plateforme en ligne permettant la déclaration à distance et la gestion de la rémunération des apprenti(e)s.

NB : Ces simplifications et ces évolutions numériques ne doivent pas supprimer l'accompagnement et la relation.

Garantir des aides lisibles, stables et durables

- Garantir les aides sur toute la durée du contrat (toute évolution des aides ne s'applique qu'aux nouveaux contrats).
- Créer une application pour connaître et simuler le montant des aides et de la rémunération en amont du contrat ou rendre les sites existants compatibles sur tous les supports numériques (« responsive »).
- Assurer l'entreprise que la charge financière (rémunération moins les aides) sera conforme aux dispositions contractuelles de départ.
- Mettre en place un fonds de garantie du salaire pour tous les apprenti(e)s afin de prévenir les éventuelles ruptures de contrat liées à la défaillance de l'entreprise.
- Majorer l'aide régionale pour les organisations et structures professionnelles non assujetties à la taxe d'apprentissage.

Donner envie aux entreprises de s'engager ... créer la dynamique de « l'accompagnement »

L'engagement de l'entreprise est toujours subordonné à « sa bonne santé » et à un minimum de visibilité économique.

En outre, au-delà du plan de communication développé au point 2.1, le CESER propose de :

- Créer la dynamique de « l'accompagnement » dans le cadre d'un label régional orchestré par la Direction Apprentissage de la Région.

« **L'accompagnement** », c'est donner une « valeur cœur ». Pourquoi ne pas imaginer, à l'exemple des compagnons du devoir, qu'en fin de contrat d'apprentissage chaque apprenti(e) présente son « œuvre de réception »... son « chef d'œuvre ».

La mise en œuvre par l'entreprise de cette dynamique entrerait dans les critères d'éligibilité à l'obtention du label régional (cf. 2.6 p 14).

2.3. Mettre en synergie les acteurs et les partenaires

Ou « Comment assurer une adéquation entre la carte des formations et la carte des besoins (des branches, des territoires...)... Remettre l'entreprise au cœur de la réflexion ? »

Rappel des principaux acteurs et partenaires

- Quatre acteurs majeurs : Jeune / Famille / CFA / Entreprise.
- Le CREFOP (Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle) dans sa configuration bureau (Etat / Région/ Partenaires sociaux), dans son assemblée plénière et ses cinq commissions thématiques dont l'objectif premier est la coordination des politiques d'orientation, d'emploi, de formation professionnelle et d'apprentissage.
- Le SPRO (Service Public Régional de l'Orientation) et les 17 SPO (Service Public de l'Orientation) implantés dans les territoires et composés des prescripteurs et autres acteurs en matière d'information, de conseil et d'accompagnement en orientation, tous publics confondus (Pôle Emploi / Missions Locales / CAP Emploi / SUIO / CIO / OPACIF / APEC / Réseau IJ / MIFE / Chambres consulaires,...)

Pistes opérationnelles

Recenser et valoriser les initiatives, les outils et les lieux de mise en synergie

Forums et salons professionnels des métiers et/ou des formations / 100 000 entrepreneurs / l'entreprise parle aux jeunes / l'outil en main / les boss invitent les profs / bravo les artisans / basket entreprises ou dispositifs similaires / les jeunes parlent aux jeunes / les mercredis de l'apprentissage / opération Artisans – Messagers / dispositif arti'dating / job dating / olympiades des métiers / Abylympic (manifestation ciblée « handicap » / un jeune – un pro / visites et stages en entreprise pour les élèves et les professeurs / interventions des entrepreneurs dans les établissements scolaires / semaine de l'industrie...

Important : utiliser les nouveaux outils numériques de découverte et de mise en relation des différents acteurs et partenaires.

Mettre en place des ateliers collaboratifs et créatifs entre tous les acteurs

Suggestion : Confier à l'équipe Innovation interne à la Région une mission de réflexion et d'action innovante sur l'apprentissage, à l'exemple de celle conduite sur le décrochage scolaire (cf. Magazine régional « l'Innovation à la portée de tous » p 43 et suivantes.)

Articuler les besoins des entreprises et la carte des formations

- Elaborer une cartographie régionale des besoins des entreprises en mutualisant les ressources et les compétences du CARIF-OREF, des observatoires des métiers et de la formation, de l'INSEE...
- Etudier les opportunités d'ouverture, en complémentarité avec les dispositifs existants, à de nouveaux métiers et secteurs d'activité : *les métiers du social et du médico-social (aide, accompagnement, soins et services à domicile, petite enfance...)* / *les métiers de l'animation, du sport, du tourisme ...* / *les métiers des industries alimentaires et agro-alimentaires* / *les métiers de la sécurité* / *les métiers des filières émergentes (énergie renouvelable, numérique, environnement,...)* / *les métiers des administrations publiques et des collectivités territoriales... y compris la formation des enseignants / formateurs dans les voies professionnelles et technologiques.*
- Veiller à l'équilibre des ouvertures de sections d'apprentissage entre le niveau V et les niveaux d'Enseignement Supérieur.
- Développer l'apprentissage dans les qualifications intermédiaires, notamment de niveau IV et III.
- Poursuivre le rapprochement et la collaboration avec l'Université, particulièrement pour les étudiants en réorientation et mettre en place des passerelles vers l'apprentissage.

Mutualiser les outils et les compétences

- Mettre à disposition les plateaux techniques des lycées professionnels et des CFA pendant les congés scolaires ou les plages libres pour en faire des terrains de découverte des métiers et de la réalité de l'apprentissage.
- Expérimenter l'accueil ponctuel ou régulier en entreprise des sections d'apprenti(e)s lorsque le CFA ne possède pas les outils technologiques ou les compétences techniques.
- Développer les collaborations « apprenti(e) / service Recherche et Développement (R&D) d'entreprise » autour de projets répondant aux besoins de l'entreprise.

Important : cette collaboration créative n'est pas réservée aux grandes entreprises ou PME. Elle est même à encourager dans les TPE ou réseaux de TPE

2.4. Inscrire l'apprentissage dans une logique de parcours

Ou « Comment utiliser l'apprentissage comme un outil de ré-insertion et/ou de réorientation ? »

Pistes opérationnelles

Investir en amont de la signature du contrat

- Inclure, dans la convention Région / CFA, l'obligation de présenter un plan de découverte de l'apprentissage et un système d'aide réelle à la recherche d'une entreprise et d'un contrat.
- Elaborer, au cours d'une journée de regroupement, une vision commune du parcours par un partage (jeune / parents / formateur / maître de stage) à partir des représentations de chacune des parties.
- Construire un module souple et multiforme de préparation à l'apprentissage :
 - connaissance et expérimentation des exigences et valeurs du métier et de la formation,
 - approfondissement et validation du projet professionnel,

Introduire de la souplesse dans les parcours

- Associer les entreprises à la définition et à la mise en œuvre des parcours de formation en CFA.
- Etudier de nouvelles modalités de planification des périodes de formation en entreprise répondant aux besoins différenciés des métiers.
- Développer les mixages, quand c'est pertinent et en accord avec les équipes d'enseignants / formateurs : mixage des publics (scolaires / apprenti(e)s / stagiaires de la formation professionnelle) ou mixage dans le déroulement de la formation (ex : une année en lycée professionnel suivie d'une ou deux années en CFA).
- Expérimenter des sections d'apprentissage « hors les murs », à l'exemple du CFA hors les murs des métiers du sport et de l'animation.
- Développer l'Individualisation des parcours tant au niveau du contenu que de la durée dans toutes les formations, en tenant compte des expériences antérieures et diplômes déjà obtenus.

Sécuriser les parcours en cas de restructuration de CFA ou de défaillance d'entreprise

- Autoriser l'entrée en CFA sans contrat (seulement si le projet d'apprentissage est validé par une préparation spécifique).
- Mettre en place, au sein d'un projet global de CFA, une écoute et un accompagnement des jeunes portés par l'ensemble des équipes, mais en articulation

avec des partenaires extérieurs : Missions locales / Maison Des Adolescents / Associations et Mouvements de jeunesse/ Services jeunesse des EPCI / Clubs d'entreprises,...Ex : organiser des temps réguliers de parole pour permettre l'expression des apprenti(e)s à propos de leur vécu en entreprise et au CFA.

- Instaurer une médiation en cas de difficultés rencontrées dans la relation « apprenti(e) /employeur ».
- Constituer un réseau d'entreprises prêtes à accueillir un apprenti(e) en cours d'année.

Reconstruire les programmes régionaux de formation à partir des parcours de jeunes pour garantir l'articulation dans le temps des différents dispositifs.

Proposition de gouvernance

La mise en synergie des acteurs et partenaires et l'inscription de l'apprentissage dans une logique de parcours interpellent tout naturellement **la gouvernance**.

Pour le CESER, cette gouvernance se situe à deux niveaux :

- 1- **Au niveau régional, la gouvernance de la Région** s'exerce au sein du bureau du CREFOP, instance « de concertation quadripartite entre l'Etat, la Région et les Partenaires sociaux » et dans le cadre du CREFOP plénier (cf. 2.3 p 8).

Cette gouvernance se traduit par la définition **d'une stratégie régionale concertée** en matière d'emploi, de formation professionnelle, d'apprentissage et d'orientation professionnelle. Laquelle stratégie se décline dans une feuille de route opérationnelle qui s'impose à tous les acteurs et partenaires concernés, notamment les membres du CREFOP plénier qui siègent dans les cinq commissions thématiques actuelles du CREFOP :

- commission SPRO,
- commission VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) et certification,
- commission Alternance et formation professionnelle,
- commission Mutation économique et continuité professionnelle,
- commission Dynamique territoriale.

Important : il semblerait judicieux d'ajouter le terme « apprentissage » dans l'intitulé de la commission Alternance et formation professionnelle.

En outre, la Région assure une coresponsabilité, et donc une gouvernance partagée, avec l'Etat dans le pilotage et l'animation du SPRO, lui-même en charge de la coordination des 17 SPO répartis sur le territoire ligérien, l'animation de proximité étant assurée par le GIP CARIF-OREF.

Enfin, dans le cadre de la loi NOTRe (Nouvelle Organisation Territoriale de la République), le Conseil Régional s'est porté candidat à l'expérimentation de la coordination du Service Public de l'Emploi.

La Région dispose donc **de leviers de gouvernance régionale** dans la définition et la mise en œuvre des politiques publiques concernant l'emploi, la formation professionnelle tout au long de la vie, l'apprentissage et l'orientation professionnelle des jeunes et des adultes, qu'ils soient en activité professionnelle ou en recherche d'emploi.

Le plan élaboré par la Région à l'issue du Grenelle de l'Apprentissage permettra à l'Assemblée régionale et à son exécutif d'expérimenter « l'orchestration » de cette gouvernance.

2- **Au niveau local, la gouvernance** semble plus diffuse, voire « éclatée », compte tenu de la multiplicité et de la diversité des instances et organismes concernés.

C'est pourquoi le CESER propose de s'appuyer sur les 17 SPO⁴ dans les territoires, mais **en nommant un chargé de projet**, désigné par la Région, avec une feuille de route spécifique sur le développement de l'apprentissage local en mobilisant les acteurs du territoire : entreprises, partenaires sociaux, collectivités territoriales, associations locales... L'assistance et le conseil du CARIF-OREF pourront utilement accompagner la démarche.

Important : les EPCI (Etablissements publics de Coopération Intercommunale) du territoire doivent être associés pour prendre toute leur place dans cette dynamique de gouvernance locale, véritable « task force » territoriale dédiée à l'alternance en général et à l'apprentissage en particulier.

2.5. Améliorer les dispositifs d'aide pour permettre à l'apprenti(e) de conduire son contrat jusqu'à son terme

Ou « Comment répondre aux besoins des jeunes ? »

Des réalités à prendre en compte

- Les atouts, les talents et les ressources professionnelles et personnelles des apprenti(e)s sont à mettre en valeur. Mais il ne faut pas oublier d'éventuels problèmes de logement et de mobilité, de difficultés familiales, de phénomènes de pauvreté, d'addictions, de fragilités psychologiques et comportementales,...

Ce sont toutes ces réalités individuelles et collectives qui doivent être prises en compte et accompagnées dans leur diversité.

Pistes opérationnelles

Recenser et mutualiser toutes les initiatives, les structures et les réseaux en matière d'hébergement et de mobilité des apprenti(e)s

- Créer une plateforme numérique régionale de mise à disposition des informations, des démarches et des applications en les ciblant par territoire SPO (cf. proposition de gouvernance précitée).

⁴ Le territoire d'intervention des 17 SPO nous apparaît comme un périmètre pertinent (et déjà existant) de mobilisation et de gouvernance locales

Simplifier et faire évoluer le « Pass-apprenti » et l'« Ordipass de la Région⁵

- « le Pass –apprenti est ouvert aux apprentis inscrits dans les CFA conventionnés (pas de limite d'âge) et comprend une aide à la restauration en CFA (1.5 € par repas) et un forfait transport-hébergement (de 95 € à 650 €) »
- « l'Ordipass s'adresse aux apprentis en 1^{ère} année de CAP ou BP issus de familles aux ressources modestes et consiste en l'acquisition d'un ordinateur portable à tarif préférentiel (20 € à 200 €). »

L'étude du CESER, publiée en janvier 2015, relève une bonne consommation des crédits alloués mais attire l'attention des services de la Région sur les limites de la dématérialisation. « La dématérialisation n'est pas à remettre en cause » (...) mais pour certains jeunes (ou adultes) « il faut pouvoir, de manière personnalisée, proposer des alternatives au cas par cas »⁶.

Le CESER va même jusqu'à proposer un retour au dispositif antérieur « Transport / Hébergement / Restauration », géré directement par les CFA dans le cadre d'un accompagnement personnalisé de apprenti(e).

2.6. Initier, formaliser et animer une démarche qualité

Pistes opérationnelles

Développer une démarche qualité dans l'organisation, la relation et la collaboration « Jeune / Famille / CFA / Entreprise »

- Avant le déroulement de la formation (qualité de l'accueil au CFA et dans l'entreprise)
- Pendant la formation (animation, régulation, évaluation, médiation)
- Après la formation (suivi post apprentissage)

Cette démarche qualité doit être l'un des axes majeurs de la convention de la Région.

Promouvoir et mettre en œuvre une politique volontariste de formation des enseignants / formateurs aux outils numériques et aux nouvelles pédagogies induites en mobilisant les ressources et les moyens de l'Education Nationale, des réseaux de CFA publics et privés, des branches professionnelles, des chambres consulaires.

Reconnaître et valoriser la mission et le rôle du maître d'apprentissage ou du tuteur

⁵ Source : « Bilan et évolutions possibles du Pack 15-30 » - Ceser des Pays de la Loire, janvier 2015

⁶ Ibid.

Définir et mettre en œuvre un plan régional pluriannuel de formation et d'agrément des maîtres d'apprentissage

La conjugaison de temps de formation en présentiel et de modules de formation en ligne est à expérimenter afin de limiter « l'investissement temps et déplacement » des maîtres de stage ou des tuteurs.

Valoriser les entreprises qui s'engagent

- Au moyen d'un site en ligne et d'une publication de la liste des entreprises qui forment des apprenti(e)s.
- Par la création d'un **label régional** avec un évènement annuel de promotion de l'apprentissage à mettre en lien avec la dynamique de « l'accompagnement » (cf. 2.2 p6).
- Par la valorisation de cet engagement dans les clauses des marchés publics et dans l'attribution des aides de la Région.

Adapter la certification professionnelle

- Faire évoluer les modalités de certification des diplômes professionnels.
- Piloter et évaluer les certifications professionnelles : impliquer davantage les organisations professionnelles dans la définition des standards de qualification par secteur dans une démarche de co-construction des parcours.

2.7. Amplifier la mobilité européenne et internationale des apprenti(e)s

Pistes opérationnelles

Promouvoir la mobilité européenne et internationale des apprenti(e)s

Dans le respect du principe « d'égale considération » de l'apprenti(e) et de l'étudiant, la mobilité européenne et internationale, individuelle et collective, des apprenti(e)s doit être encouragée et soutenue financièrement par la Région.

Valoriser et optimiser les dispositifs existants pilotés ou accompagnés par la Région

Olympiades des Métiers / Forum européen de l'apprentissage / Programme Erasmus + / Crédits éducatifs délégués « Séjours en Europe »...

Recenser et mutualiser les initiatives et les expériences des CFA au moyen d'une plateforme régionale

Voyages d'étude / jumelages / échanges de formateurs...

Se rapprocher de l'antenne de la région Pays de la Loire à Bruxelles (bureau des représentations) pour procéder à une évaluation de la situation actuelle et poser les bases d'un développement à court et moyen terme.

Soutenir l'expérimentation engagée en Pays de la Loire dans le cadre du projet pilote « Mobilité Européenne et Apprentissage », porté par Jean ARTHUIS, député européen.

L'originalité de ce projet pilote, dont « l'appel à propositions » vient d'être publié par le Parlement Européen, réside dans « *la possibilité pour un apprenti(e) de poursuivre sa formation à l'étranger, pendant une période de huit à douze mois, à l'instar des possibilités ouvertes aux étudiants* ». ⁷

Pour ce faire, il faut vérifier la faisabilité d'un **cadre unique d'apprentissage européen**, ainsi que **la validation des acquis** pendant les périodes longues de mobilité à l'étranger.

En outre, l'expérimentation suppose que le CFA volontaire recherche un homologue étranger, afin d'organiser un véritable « échange d'apprenti(e)s » pendant la période considérée, tant au niveau du temps passé en CFA que des périodes de formation en entreprise.

Enfin, « *la grande diversité des contextes de formation par apprentissage en fonction des régions d'Europe, des métiers préparés et des catégories d'employeurs* » ⁸ soulève de nombreux problèmes organisationnels, juridiques, financiers, de responsabilité des employeurs, ... que Jean ARTHUIS et ses collaborateurs sont en train de lever dans le cadre de « l'appel à propositions » précité.

Développer l'apprentissage des langues dans la formation des apprenti(e)s

- En valorisant les expériences de « classes européennes apprenti(e)s »,
- Au moyen d'une dotation ou d'une subvention ciblée sur l'acquisition (ou la modernisation) de matériels et d'équipements innovants en matière d'apprentissage des langues, incluant les technologies de type visioconférence pour les échanges avec les correspondants étrangers.
- Au moyen de financement de projets d'ingénierie pédagogique présentés par des équipes d'enseignants / formateurs dans le cadre « d'un appel à projets » de la Région. La mise à disposition de tous les CFA du « produit fini » étant une des clauses du cahier des charges initial.

NB : il est souhaitable également que ce type « d'appel à projets » soit étendu plus globalement à l'ingénierie de formation en apprentissage, tant en enseignement général qu'en formation professionnelle.

⁷ Source : note concernant le « cadre unique pour l'apprentissage européen dans les filières techniques et professionnelles », Jean Arthuis, député européen, juin 2015.

⁸ Ibid.

3. Pistes à explorer et /ou à expérimenter

3.1. Le contrat d'apprentissage partagé au sein d'un groupement d'employeurs

Pour certaines entreprises artisanales ou agricoles, l'apprenti(e) peut être le premier et même le seul salarié. C'est pourquoi, **le contrat d'apprentissage partagé au sein d'un groupement d'employeurs** peut encourager un chef d'entreprise à s'engager dans la formation par apprentissage et permettre à l'apprenti(e) de bénéficier des apports professionnels de plusieurs entreprises, au cours de son cursus.

A partir des expériences vécues dans des groupements, le CESER invite le Conseil Régional à explorer cette piste originale et tout particulièrement autour des points suivants :

- L'engagement spécifique de la ou des entreprise(s) formatrice(s) et l'engagement solidaire des entreprises du groupement.
- L'encadrement et l'accompagnement de l'apprenti(e) par un (ou plusieurs) maître(s) d'apprentissage.
- La relation et le suivi pédagogiques avec le CFA référent.
- Le coût de la formation à la charge de l'employeur (la rémunération moins les aides) et l'éventuelle répartition interne.

3.2. Les " Ecoles de Production"⁹ : un dispositif à explorer¹⁰

Certains élèves ou anciens élèves ont une telle phobie scolaire, voire un rejet de tout système de formation, y compris par alternance, que seuls « le faire », « la pratique » peut les convaincre « cent fois sur le métier » de remettre leur avenir professionnel.

L'Ecole de Production s'adresse donc à des jeunes de 15 à 18 ans. Son objectif est de faire accéder à un diplôme et à un métier des adolescents souvent en difficulté et/ou en décrochage scolaire. Ils peuvent ainsi participer, au sein même d'une école professionnelle, à une production industrielle vendue à des entreprises clientes.

- **Positionnement**

L'Ecole de Production est une troisième voie à côté de celle de la formation scolaire à plein temps en lycée professionnel et celle de l'apprentissage. L'Ecole de Production n'est ni un lycée professionnel, ni un centre de formation par apprentissage, mais les deux à la fois : elle permet d'apprendre en situation de production réelle pendant les deux tiers du temps (principe de l'apprentissage) et sans devoir alterner entre l'école et l'entreprise. L'élève reste au sein de l'école-entreprise pour la formation pratique et théorique. C'est en quelque sorte un apprentissage intégré.

⁹ Actuellement la Fédération Nationale des Ecoles de Production (FNEP-www.ecoles-de-production.com) regroupe plus d'une quinzaine d'écoles principalement situées dans l'Est de la France.

NB : Voir annexes

¹⁰ Rapport Ceser, Lutte contre le décrochage Juin 2015 p 36 et 37

- **Statut administratif**

L'Ecole de Production est une école technique privée hors contrat, à but non lucratif. Ce type d'établissements, déclaré au Rectorat de l'Académie, prépare aux diplômes d'Etat : CAP, Baccalauréats professionnels...

- **Organisation pédagogique**

L'Ecole de Production est gérée par une association de la loi de 1901 dont le conseil d'administration constitue l'exécutif de l'école. Il est important que cette association regroupe toutes les parties prenantes de l'école : collectivités territoriales, branche(s) professionnelle(s), entreprises engagées dans les formations de l'école, tutelle éducative, personnes physiques ou morales intéressées par le projet de l'école.

L'encadrement de l'école doit présenter des spécificités :

- la formation en atelier est assurée par des maîtres professionnels : il s'agit de personnes issues de l'entreprise, suffisamment expérimentées professionnellement, vivant leur tâche de formateurs comme une sorte de compagnonnage dans lequel savoir-faire et savoir-être apportent aux jeunes repères et exemplarité ;
- la formation générale est assurée par des enseignants en lien étroit avec les maîtres professionnels.

La pédagogie mise en œuvre part de la pratique pour aller à la théorie : «faire pour apprendre ». Cette pédagogie est également développée dans les matières générales. L'élève reçoit chaque semaine un enseignement général répondant à ses besoins révélés par le travail d'atelier (ex : la lecture difficile d'une consigne / une carence en calcul ou en géométrie / la non maîtrise de la proportionnalité / la traduction de commandes de machines exclusivement en langue anglaise, ...).

3.3. Un parcours de formation cumulant plusieurs dispositifs¹¹

La métallurgie rhodanienne met en place depuis début 2015 un montage de formations cumulant plusieurs dispositifs (**une pré-certification et une POEC - Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective -**, suivies d'**un contrat d'apprentissage**).

Cette initiative originale repose sur un constat fait par l'IUMM du Rhône : « *Les entreprises de l'usinage nécessitent des compétences de plus en plus techniques. Elles ont encore besoin de niveaux IV, mais ne nécessitent quasiment plus de niveaux V.* » D'où l'idée de monter un parcours de formation plus long, en cumulant et en articulant plusieurs dispositifs.

Ce parcours prévoit tout d'abord, pour les quatre premiers mois, **une pré-certification aux métiers de la mécanique industrielle**, financée par le Conseil Régional et prévoyant 420 heures de formation, plus 140 heures en entreprise. Ensuite, les stagiaires poursuivent leur parcours avec **une POEC « opérateur de production en usinage »** (formation de 330 heures plus 70 heures en entreprise), dont les coûts pédagogiques sont pris en charge par l'Adefim rhodanienne, via les fonds issus du FPSPP et redistribués par l'Opcaim.

¹¹ Note rédigée à partir de la dépêche AEF n° 511344 du 8 décembre 2015

Après un mois de congé, les stagiaires signent **un contrat d'apprentissage**, sur deux ans, prévoyant une alternance de deux semaines en CFA et deux semaines en entreprise, afin de valider **un CAP « conducteur d'installation de production »**.

« La transition entre pré-certification, POEC et apprentissage, n'a pas posé de problèmes particuliers » a précisé le responsable du projet, « même s'il a fallu regarder de près les conditions d'éligibilité des différents dispositifs qui ne sont pas forcément faits pour être cumulés les uns avec les autres. L'enchaînement POEC - contrat d'apprentissage était possible, puisque le contrat d'apprentissage entre dans la catégorie des contrats à durée déterminée éligibles à la POEC ». Les rémunérations des stagiaires sont assurées par Pôle emploi pour la pré-certification et le POEC et par l'entreprise dans le cadre du contrat d'apprentissage.

NB : Ce qui semble intéressant dans cette initiative, c'est le cumul de différents dispositifs existants et « leur articulation intelligente » afin de répondre à des besoins de formation et de qualification identifiés par les branches professionnelles et les entreprises. En outre, ce montage met en œuvre une réelle mutualisation de compétences et de moyens.

3.4. La conduite d'une expérimentation de développement de l'apprentissage

Dans les métiers du secteur social et médico-social et en particulier pour les aides-soignants

Constats et besoins spécifiques

- Des difficultés récurrentes à trouver des aides-soignants qualifiés (ex : 20 à 30 postes non pourvus dans les Services de Soins Infirmiers à Domicile (SSIAD),...).
- Des aides-soignants nouvellement formés qui font le choix d'aller vers une structure hospitalière plutôt qu'un SSIAD ou un Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD).
- Une image dévalorisée de la gériatrie et une attractivité entamée par la réputation liée aux conditions d'exercice des métiers.
- Une multiplicité et une dispersion des employeurs du médico-social rendant difficile une gestion de carrière.
- Des évolutions professionnelles entravées, pour les agents de service expérimentés, par les exigences formelles d'accès à la Validation d'Acquis de l'Expérience (vie familiale, vie professionnelle et suivi de modules théoriques se conjuguent difficilement).
- Des besoins d'accompagnement et d'encadrement par des tuteurs formés, dont la fonction accompagnement serait prise en compte dans les dotations des autorités de financement, ARS notamment.

Dans les métiers de l'animation et du sport

Constats et besoins spécifiques

- Une formation professionnelle historiquement organisée en alternance et basée sur des pédagogies inclusives.
- Un secteur d'activités non soumis à la taxe d'apprentissage (associations, collectivités...).
- Des actions de formation majoritairement pour des publics d'adultes (responsabilité d'enfants ou de mineurs, direction de centre de loisirs ou de vacances, animation d'activité de loisirs chargés de développement de projet associatif ou municipal...).
- De réels besoins d'animation et d'éducation dans les territoires générés notamment par les nouveaux rythmes scolaires (accueils périscolaires, animations tous publics actions socioculturelles ou sportives, éducation à l'Environnement, coordination d'action éducatives, échanges international, de projet de territoires ou de projet de jeunes...).
- Un parcours de formation intégrant l'expérience professionnelle de la pré-qualification au niveau supérieurs (DEJEPS – DESJEPS)¹².
- Une réflexion récente relative aux apports potentiels de l'apprentissage, suite à la signature d'un protocole d'Etat dans les métiers du Sport et de l'animation.
- Un secteur porteur d'emploi organisé avec ses centres de formations dédiés et au besoin de professionnalisation constant.

Proposition du CESER

Au vu des constats et besoins spécifiques, le CESER propose au Conseil Régional d'ouvrir un chantier d'exploration de formation par apprentissage dans les métiers précités intégrant les acteurs du secteur à partir des expériences conduites dans d'autres régions.

Le CESER attire l'attention de la Région sur les trois points prioritaires à prendre en compte dans cette étude :

- La pertinence et la « plus-value » de l'apprentissage dans les secteurs concernés, en complémentarité des dispositifs de formation déjà existants.
- Le niveau d'investissement de la Région dans le financement et/ou le cofinancement des coûts de ces nouvelles formations par apprentissage.
- L'engagement des structures et organisations employeurs à proposer, avec l'appui de la Région et des organismes de tutelle, de réels débouchés aux personnes formées.

¹² Diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DEJEPS) Diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS)