

Apprentissage,
une des voies de la réussite



Questions d'Éduc

N°7

Apprentissage, une des voies de la réussite



Pendant trop longtemps, l'apprentissage a été une réponse à l'échec et aux diverses formes de rupture scolaire. Ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Encouragée par les pouvoirs publics, la formation par apprentissage s'est développée depuis 30 ans, particulièrement à partir des lois de décentralisation de 1982 et des années 1990. Depuis, le nombre d'apprentis n'a cessé d'augmenter.

Progressivement, l'apprentissage s'est inséré dans le système éducatif lequel, pendant longtemps, n'a pas su et/ou n'a pas voulu l'intégrer, trop enclin à hiérarchiser les filières de formation, privilégiant la voie générale à l'enseignement professionnel et opposant -comme concurrents- apprentissage et lycées professionnels.

Or un apprenti n'est pas, systématiquement, un élève en échec dans l'institution scolaire. Son profil est devenu divers et varié. Il permet aux jeunes qui veulent s'insérer rapidement dans la vie active, à l'issue du collège, de préparer des diplômes professionnels, et il est également proposé à tous les niveaux de formation, jusqu'aux plus grandes écoles d'ingénieurs.

Devenir apprenti aujourd'hui, dans un contexte de chômage croissant, permet à un jeune de bénéficier d'un statut social particulier, d'occuper une place au sein de l'entreprise, de disposer d'un salaire qui confère une indépendance alors que beaucoup de jeunes sont sans emploi.

Si nous nous réjouissons de l'abandon de l'apprentissage précoce (dès 14 ans), si nous restons vigilants quant à l'avenir des GRETA (Groupement d'établissement pour la formation continue) et à l'élaboration des cartes de la formation professionnelle, nous considérons l'apprentissage comme l'une des voies possibles de la réussite en Éducation et formation pour tous.

SOMMAIRE

- Qu'est-ce que l'apprentissage ? p. 2
- Petite histoire de l'apprentissage p. 2-3
- Les enjeux de l'apprentissage p. 4
- Les chiffres clés p. 5
- Le contrat d'apprentissage p. 6-7
- L'apprentissage dans l'Enseignement agricole p. 8
- GRETA et CFA publics p. 9
- L'avis de nos syndicats p. 10-11-12
- Pour prolonger la réflexion p. 12



QU'EST-CE QUE L'APPRENTISSAGE ?

L'apprentissage est l'acquisition de savoir-faire, c'est-à-dire le processus d'acquisition de pratiques, de connaissances, de compétences, d'attitudes ou de valeurs culturelles, par l'observation, l'imitation, l'essai, la répétition et la présentation. Il s'oppose, tout en le complétant, à l'enseignement général, dont le but est surtout l'acquisition de savoirs ou de connaissances au moyen d'études, d'exercices et de contrôles des connaissances.

Le processus fondamental dans l'apprentissage est la répétition d'un processus observé, qui requiert du temps, de l'espace, de l'habileté et d'autres ressources ou moyens.

Ainsi, les spécialistes distinguent quatre types d'apprentissage :

- l'apprentissage réceptif : la personne comprend le contenu et le reproduit, mais ne découvre rien ;
- l'apprentissage par la découverte : les contenus ne sont pas reçus passivement ;
- l'apprentissage répétitif : les contenus sont mémorisés, sans les comprendre et sans les mettre en rapport avec des connaissances préalables ;
- l'apprentissage significatif : la personne établit un rapport et met en cohérence ses connaissances avec de nouvelles.

En s'appuyant sur ces définitions, au sens courant, l'apprentissage a pour but de donner à des jeunes de 16 à 25 ans, ayant satisfait à la scolarité obligatoire, une formation générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle. Celle-ci est sanctionnée par un diplôme de l'Enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du Supérieur (titre d'ingénieur ou titre homologué).

HISTORIQUE DE L'APPRENTISSAGE

- **Sous l'Ancien Régime**, l'apprentissage est un procédé de formation utilisé au sein des corporations.
- **Loi du 22 février 1851** : apparition du contrat d'apprentissage.
- **Loi Astier du 25 juillet 1919** : début de l'intervention directe de l'État ; organisation de cours professionnels ouverts aux jeunes, de 14 à 17 ans, employés dans l'industrie par les communes.
- **Loi de finances du 13 juillet 1925** : création de la taxe d'apprentissage.
- **Loi du 10 mars 1937** : organisation de l'apprentissage dans les entreprises artisanales.
- **1961** : création des Centres de Formation d'Apprentis (CFA).
- **Loi 71-516 du 16 juillet 1971** : institution du contrat d'apprentissage comme une variété du contrat de travail ;
 - formation générale et technologique confiée aux CFA ;
 - financement de l'apprentissage par une fraction de la taxe d'apprentissage ;
 - création de l'inspection de l'apprentissage ;
 - agrément des maîtres d'apprentissage.
- **1979** : prise en charge par l'État, des cotisations sociales patronales et salariales relatives au contrat pour les entreprises de moins de 11 salariés et pour les artisans.



Apprentissage, une des voies de la réussite

- **1983** : transfert aux Régions des compétences, en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage ; création dans chaque Région d'un fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue géré par le Conseil Régional.
- **1987** : institution de l'apprentissage comme une filière de formation professionnelle au même titre que l'enseignement technologique ;
 - accès possible à tous les niveaux de qualification professionnelle ;
 - accès à l'apprentissage jusqu'à 26 ans ;
 - augmentation de la durée minimum annuelle de formation en CFA pour les formations de niveau CAP ;
 - pérennisation des exonérations de charges sociales.
- **1992** : alignement de la rémunération des apprentis sur celle des jeunes en contrat de qualification ;
 - assouplissement de la procédure d'agrément ;
 - accroissement du rôle des partenaires sociaux dans les branches professionnelles.
- **1993** : loi quinquennale sur l'emploi ;
 - ouverture de classes d'initiation préprofessionnelle en alternance (CLIPA) aux jeunes de 14 ans et plus, sous statut scolaire ;
 - ouverture de nouvelles sections d'apprentissage au sein de certains établissements relevant de ministères autres que celui de l'Éducation nationale ;
 - remplacement de la procédure d'agrément préalable à l'accueil des apprentis par une procédure déclarative de l'employeur.
- **En 2005** : fixation d'un objectif de 500 000 jeunes en apprentissage en 2009 ;
 - possibilité de modification de la durée du contrat ;
 - création d'une carte d'apprenti et d'un crédit d'impôt spécifique à l'apprentissage ;
 - institution d'une contribution au développement de l'apprentissage applicable aux personnes ou entreprises redevables de la taxe d'apprentissage.
- **En 2006** : organisation de la mission du maître d'apprentissage ;
 - création d'une majoration de la taxe d'apprentissage pour les entreprises de plus de 250 salariés n'atteignant pas un quota de contrat alternance ;
 - obligation pour l'employeur d'adresser le contrat d'apprentissage aux chambres consulaires afin de réaliser l'enregistrement.
- **En 2007** : simplification des procédures déclaratives relatives à l'apprentissage et concernant le versement de la taxe d'apprentissage.
- **En 2009** : rémunération possible lors de la recherche d'un employeur ou après rupture du contrat, lors de la recherche d'un nouvel employeur ;
 - possibilité pour les apprentis n'ayant pas obtenu leur diplôme de prendre en compte leurs acquis ;
 - autorisation de travail de droit pour les étrangers concluant un contrat d'apprentissage à durée déterminée ;
 - suppression de l'agrément préalable du préfet de département pour l'apprentissage dans le secteur public.



LES ENJEUX DE L'APPRENTISSAGE

Pour les pouvoirs publics, l'apprentissage sert à lutter contre le chômage, tout en favorisant l'insertion professionnelle. Il constitue à la fois une solution alternative au système scolaire classique, en permettant de lutter contre le décrochage scolaire, et un palliatif au chômage.

La situation dégradée de l'emploi depuis trente-cinq ans - le taux de chômage des moins de 25 ans dépasse 25% en France - est ainsi à l'origine d'une dynamique, en faveur de l'apprentissage. Mais le frein principal au développement de l'apprentissage reste le nombre d'entreprises ou d'organismes en capacité d'accueillir des apprentis.

Depuis plusieurs années, les pouvoirs publics de droite comme de gauche ont donc mis en place politiques et outils pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

• **2005 : loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École.**

- Le développement de l'apprentissage devient une priorité gouvernementale ayant pour objectif de porter le nombre d'apprentis de 370 000 à 500 000 en 2010.
- L'installation d'unité de formation autonome (UFA) est prônée dans tous les établissements d'enseignement de l'Éducation nationale pour développer l'apprentissage dans le secteur public : objectif fixé de 8 % d'apprentis formés en EPLE (Établissements publics locaux d'enseignement).
- Le but assigné à l'apprentissage est d'améliorer l'emploi et de conforter la cohésion sociale en proposant d'autres voies de formation aux élèves en échec et/ou ne se retrouvant pas dans le système éducatif actuel.

• **2006 : loi sur l'égalité des chances (dénoncée par tous les syndicats d'enseignants).**

- L'apprentissage junior remplace les classes d'initiation préprofessionnelle en apprentissage.
- Le but de ces classes est de préparer des jeunes à des formations en alternance.

• **En 2011 : « loi CHARPION ».**

- Cette loi affiche l'ambition d'atteindre, en 2015, près de 800 000 apprentis.
- L'objectif est « le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels ».
- L'apprentissage est ouvert aux entreprises intérimaires et donne la possibilité d'entrer en apprentissage, dès 15 ans, par le dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance (DIMA).

• **En 2012 : pacte pour la compétitivité de l'industrie française de Louis GALLOIS.**

Ce rapport insiste sur le rapprochement avec les entreprises : « (...) il appartiendra aux entreprises de développer leurs actions d'apprentissage et de professionnalisation : nous proposons le doublement du nombre de formation par alternance sur le quinquennat (...). Les expériences particulièrement riches de structures associant formation initiale et formation continue devraient être multipliées dans les lycées professionnels techniques comme dans les universités (...) ».



CHIFFRES CLÉS DE L'APPRENTISSAGE EN FRANCE

- Le nombre d'apprentis en France, en 2010, s'élevait à 426 280.
- Les établissements de formation en apprentissage :
 - 1 000 CFA (Centre de Formation d'Apprentis),
 - 200 SA (Section d'Apprentissage),
 - 300 UFA (Unité de Formation par Apprentissage).

Effectifs d'apprentis en fonction du diplôme préparé en 2010

CAP et autres diplômes de niveau V	182 276
BEP	4 320
Métiers complémentaires	5 261
Brevet Professionnel et autres diplômes de niveau IV	55 998
Bac pro	67 020
Diplômes du Supérieur	111 405
dont BTS	49 965
Licences	11 943
Diplôme d'ingénieurs	12 706
Total apprentis	426 280
Pré-apprentis ⁽¹⁾	7 243

⁽¹⁾ : Classes préparatoires à l'apprentissage, classes d'initiation préprofessionnelles par alternance, DIMA France hors Mayotte - Source : DEPP (Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance) sur insee.fr.

Poursuivant la tendance observée depuis 1993, l'apprentissage continue de se développer dans l'Enseignement supérieur. Le BTS occupe toujours une place prépondérante, puisqu'il regroupe encore 44,8 % des apprentis du Supérieur, mais sa part est en diminution. 12 700 apprentis préparent un diplôme d'ingénieur (contre 11 500 l'an passé).

Le nombre d'apprentis s'est accru depuis les années 1990 : en 1992, on ne dénombrait que 180 000 apprentis, en 1999, ils étaient 360 200 (dont 28 600 dans les CFA agricoles), au début des années 2000, ils étaient 368 000, dont 338 600 à l'Éducation nationale.

L'évolution du cadre juridique et réglementaire de l'apprentissage, élargissant les niveaux de formation et l'accès à tous les diplômes de l'Enseignement secondaire et Supérieur de l'enseignement technologique et professionnel, a modifié l'image de l'apprentissage.

L'apprentissage, favorisant l'insertion professionnelle, est progressivement reconnu par les familles.



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre une entreprise et un apprenti (ou son représentant légal), pour une durée de 1 à 3 ans. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, pour l'acquisition d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

Ce contrat concerne les jeunes de 15 à 25 ans révolus et leur confère un statut de salarié à part entière, avec les droits et obligations qui s'y rapportent (salaire, couverture sociale, congés, retraite...). Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 25 ans comme les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, ou les personnes avec un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou titre visé.

Les entreprises concernées par l'apprentissage sont des entreprises du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ou associatif ainsi que celles du secteur public non industriel et commercial.

Juridiquement, le contrat d'apprentissage est un CDD de type particulier, d'une durée de 1 à 3 ans avec une période d'essai de 2 mois. Sa durée peut être adaptée en fonction du niveau initial du salarié.

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés de l'entreprise incluant le temps de présence en Centre de formation d'apprentis. Le mode en temps partiel est exclu.

Pendant son apprentissage, l'apprenti perçoit un salaire dont le montant est une fraction du SMIC qui dépend de son âge et de l'année de formation.

L'alternance Entreprise/Centre de formation varie selon des modalités qui dépendent du diplôme professionnel préparé :
15 jours / 15 jours (1 semaine / 1 semaine pour le BTS Technico-commercial).

Tous les diplômes professionnels sont accessibles par la voie de l'apprentissage : CAP, BAC PRO, BTS, diplôme d'ingénieur...



© copyright Pascal LEBRUN



Apprentissage, une des voies de la réussite

L'apprentissage présente des avantages à la fois pour les entreprises et pour les apprentis.



© copyright Pascal LEBRUN

- Pour les entreprises : l'apprentissage permet de recruter des salariés motivés, en bénéficiant de conditions avantageuses. Il permet à l'entreprise d'assurer une transmission des savoir-faire et d'anticiper les départs en retraite par le recrutement de nouveaux collaborateurs. Il favorise ainsi la bonne maîtrise de la « pyramide des âges » dans l'entreprise. L'apprentissage est donc un outil simple et efficace pour constituer un vivier de jeunes professionnels qualifiés et expérimentés, facilement employables.

- Pour les apprentis : l'apprentissage leur permet d'obtenir un diplôme dans une situation de travail tout en étant rémunérés, de pouvoir enchaîner plusieurs contrats afin de préparer des diplômes successifs ou complémentaires, d'être accompagné par un maître d'apprentissage facilitant l'insertion dans l'entreprise, de percevoir un salaire non soumis à cotisations salariales (salaire net égal au salaire brut) et non imposable, dans la limite du SMIC, y compris en cas de rattachement au foyer fiscal des parents.

Des aides financières existent pour les apprentis et leur famille (allocation de rentrée scolaire, aides financières spécifiques). Le salaire de l'apprenti est exonéré d'impôt sur le revenu jusqu'à un certain seuil fixé chaque année. Les parents perçoivent les allocations familiales jusqu'aux 20 ans de l'apprenti, si sa rémunération n'excède pas un plafond.

Comme tout jeune salarié, l'apprenti peut bénéficier d'allocations d'aide au logement et d'un accès privilégié aux foyers de jeunes travailleurs.

(Sources : ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Agriculture)



© copyright Pascal LEBRUN



L'apprentissage dans l'Enseignement agricole

Dans l'Enseignement agricole, les CFAA publics (Centres de formation d'apprentis agricoles) sont majoritairement intégrés dans les EPLEFPA (Établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole). Plusieurs formes d'organisation (CFA locaux, départementaux, académiques, régionaux) existent.

En termes de fonctionnement, il existe des CFAA qui pratiquent de la sous-traitance, d'autres qui ont créé des antennes, d'autres des Unités de formation autonomes (UFA).

Apprentissage en formation professionnelle continue et dans l'Enseignement supérieur

Beaucoup de CFPPA (Centres de formation professionnelle et de promotion agricole pour adultes) intègrent des formations par apprentissage, en parallèle à la formation professionnelle continue qu'ils dispensent. Par ailleurs, l'apprentissage s'est développé dans les écoles d'ingénieurs et vétérinaires.

Financement de l'apprentissage agricole : les centres sont principalement financés par les Régions. La participation de l'organisme gestionnaire (EPLFPA) se limite à la participation de quelques agents de l'État à la gestion du centre (personnel de direction, attachés).

Statut des personnels : les personnels sont, en majorité, des agents contractuels. Le personnel d'enseignement est géré dans le cadre d'une circulaire ministérielle inégalement appliquée alors, qu'à l'Éducation nationale, un décret définit les obligations de service au sein de CFA académiques.

Dans la filière administrative des CFAA, les agents de catégories B et C ont des contrats à temps incomplets, limités artificiellement à 70%, contrats illégaux dénoncés par le SEA-UNSA.

Les projets de loi en discussion sur la Refondation de l'École et sur la décentralisation et l'apprentissage transfèrent totalement la compétence de l'apprentissage aux Régions.

Le projet d'acte III de la décentralisation ne précise rien sur les emplois nécessaires à la mise en œuvre des formations par apprentissage, ni sur les conditions de travail des personnels des centres de formation.

Les Régions vont disposer d'une compétence totale sur l'apprentissage, mais pas sur les personnels de Service public qui le font vivre.

Ces derniers, en situation d'emploi précaire, se retrouveront piégés au sein des établissements de formation.

Chiffres clés de l'apprentissage agricole

• À la rentrée 2010 : l'enseignement technique et Supérieur accueillait 35 512 apprentis en France métropolitaine et dans les DOM, ce qui correspondait à une hausse de 4,5% par rapport à 2009.

• L'évolution est différente selon les statuts d'enseignement : public (+0,9%), privé (+16,6%).

• En 2010 : 74,1 % des apprentis relevaient de l'Enseignement public (26 301 apprentis).

• À la rentrée 2010 : 6 Régions métropolitaines regroupaient 42,2% des effectifs et 45,4% des sites de formation. Quatre (Aquitaine, PACA, Pays de Loire, Rhône-Alpes) se distinguaient par une forte implantation de sites de formation publics.

• Le nombre d'apprentis progresse plus vite dans l'Enseignement agricole qu'à l'Éducation nationale.

• Dans quatre Régions, ils représentent plus du quart des jeunes en formation initiale.

• Il existe donc deux types de formation initiale qui cohabitent au sein des EPLEFPA : la formation initiale scolaire et la formation initiale par apprentissage, deux systèmes qui peuvent se concurrencer. S'y ajoute l'apprentissage dans le cadre de la formation professionnelle continue dispensé dans les CFPPA.

Les formations par apprentissage ont donc un caractère structurant pour l'Enseignement agricole public.



GRETA et CFA publics

Le réseau des GRETA (Groupement d'Établissement pour la formation continue) relève du principe de Service public non fondé sur la recherche de profits. Il s'est construit sur son appartenance à l'Éducation nationale.

Il constitue, avec l'AFPA (Association pour la formation professionnelle des adultes), le plus grand réseau de formation continue avec une certification reconnue.

Il s'appuie sur le réseau des établissements scolaires du second degré, ce qui constitue une force indéniable liée à l'offre de proximité des publics les plus éloignés des formations, en particulier en zones rurales.

Une autre force est la qualification des intervenants, qu'ils soient formateurs permanents (à minimum bac+3) ou des vacataires de formation initiale, spécialistes dans leurs domaines.

Dans le service public, les CIO (Centres d'information et d'orientation) qui se doivent d'être partenaires des GRETA, sont parfois mis en concurrence dans certains appels d'offre publics.

Si les CFA privés font de plus en plus de concurrence à l'offre en contrats de professionnalisation des GRETA, la question des CFA publics des établissements scolaires publics et des situations de mise en concurrence avec les GRETA à l'interne de l'Éducation nationale est

parfois problématique :

- Le nombre de bénéficiaires de contrat d'apprentissage en CFA public augmente, au détriment des contrats de professionnalisation dans un même établissement. Des sections de contrats de professionnalisation ont disparu dans les GRETA.

- Les directives académiques et régionales ne doivent pas amener à favoriser l'apprentissage au détriment de la formation continue des adultes. Les autorités académiques, la DAFPIC (Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue) et les établissements doivent mener une politique de cohérence et de complémentarité entre les différents acteurs publics de l'Éducation nationale.

- Cet équilibre doit aussi être recherché sur l'accompagnement VAE (Validation des acquis et de l'expérience). Actuellement, dans certaines académies, le DAVA (Dispositif académique de validation des acquis) ponctionne 10% sur chaque accompagnement VAE réalisé par les GRETA au profit du GIP-FCIP (Groupement d'intérêt public-Formation continue et insertion professionnelle), ce n'est pas appliqué aux autres organismes de formation concurrents !

- Il faut aussi tendre vers une harmonisation des rémunérations des enseignants de formation initiale en heures complémentaires en CFA et en GRETA.

L'avis de la Fédération

IL FAUT PRÉSERVER :

- la pluralité des missions dans le cadre du Service public pour la Formation tout au long de la vie, au sein de l'Éducation nationale,
- la mission d'insertion, l'accès aux locaux, aux plateaux techniques et aux ressources humaines, aux compétences accessibles de la formation initiale (enseignants de l'Éducation nationale),
- une offre de formation vaste, diversifiée, large,
- un contact avec le public adulte,
- un lien privilégié avec ce type de public non ciblé,
- la reconnaissance par le réseau d'entreprises,

IL FAUT FAIRE ÉVOLUER :

- la notion de formation des adultes « tout au long de la vie » qui doit devenir une réalité : une véritable réflexion politique sur le droit à la formation doit avoir lieu,

- la nécessité d'aller vers un Service public de qualité de la Formation continue au service de la préservation de l'emploi et du retour à l'emploi,
- la proximité territoriale de l'offre de formation,
- le travail de communication sur le réseau des GRETA,
- les échanges inter-GRETA (pratiques, connaissance...),
- l'intégration dans les missions des formateurs GRETA du temps de préparation de nouveaux projets,
- la place de la formation continue dans les EPLE (Établissements publics locaux d'enseignement),
- le statut de droit public des personnels qui doit devenir la règle commune,
- l'harmonisation des tâches administratives pour optimiser l'efficacité,
- le travail de prospective.



Ce que nos syndicats en disent



Le SNP DEN-UNSA pour un développement volontariste de l'apprentissage public

Le SNP DEN-UNSA est favorable à la diversité des voies de formation afin d'offrir, à chacun, une solution adaptée à ses vœux et à ses compétences. Le Service public de l'Éducation nationale doit être un acteur majeur dans la mise en œuvre de formations de qualité par la voie de l'apprentissage public qui, parmi d'autres, concourent à l'élévation du niveau global de qualification. Sans exclure les formations de niveau V, offrant de réelles possibilités d'insertion, le SNP DEN-UNSA pense que les perspectives de développement se situent clairement au niveau IV, III et au-delà. Il souhaite un accroissement des possibilités d'accueil en EPLE, dans des sections dédiées à un public exclusif d'apprentis, mais également dans des structures permettant une mixité des publics et des parcours, comme dans les lycées des métiers. Le développement volontariste de l'apprentissage public, selon un maillage géographique cohérent, nécessite l'assouplissement des conditions d'ouverture de sections, d'accès et d'accueil des apprentis, l'attribution de postes gagés et la pérennité des structures, ce qui suppose un engagement fort de l'État et des Régions. Les principes de la collecte et de la redistribution de la taxe d'apprentissage doivent favoriser cet objectif.



Le SIEN-UNSA Éducation : l'apprentissage, une voie de formation complémentaire dans les EPLE

L'apprentissage est une des voies de qualification professionnelle, offrant la particularité de proposer une rémunération. De plus, pour certaines branches professionnelles, et donc pour certains métiers, cette voie est incontournable pour les professionnels qui en sont eux-mêmes souvent issus. Les corps d'inspection sont statutairement impliqués dans le contrôle pédagogique de l'apprentissage. A ce titre, ils participent à la validation des formateurs engagés dans des dispositifs de formation. Ils contrôlent aussi le contenu disciplinaire des enseignements dispensés aux apprentis lors de leur formation, aussi bien au CFA que dans l'entreprise. Ils veillent au respect de la réglementation au niveau du contenu des enseignements et de la validation de certaines épreuves de contrôle en cours de formation. L'implication des corps d'inspection dans l'apprentissage est variable en fonction de la discipline et de la filière concernée, mais aussi du lieu de formation. En effet, en plus des centres de formation d'apprentis privés souvent issus de chambres consulaires, des sections ou unités d'apprentissage dans les EPLE se sont développées, depuis dix ans.

L'apparition de ces structures a eu pour effet de rendre l'Éducation actrice de l'apprentissage et de mélanger les publics au sein des établissements, voire même parfois, à titre expérimental, dans les mêmes classes. Cette mixité des publics va dans le bon sens et permet de sauvegarder certaines filières de formation peu attractives et pourtant fort insérantes.

Le SIEN-UNSA Éducation se déclare évidemment favorable à l'implication des inspecteurs dans tous les secteurs de l'apprentissage mais exprime aussi une préférence pour le développement de l'apprentissage public dans les EPLE, gage de la qualité de la formation dispensée. L'apprentissage ne doit pas, à notre sens, concurrencer le lycée professionnel mais doit être une voie de formation complémentaire. À l'occasion de la définition des cartes de formation, les différents acteurs doivent respecter ce principe.

Enfin, il convient de mentionner l'implication actuelle des corps d'inspection dans le contrôle administratif et financier des CFA, mais celle-ci risque d'évoluer avec l'acte III de la décentralisation.



Le SNIA-IPR-UNSA Éducation veut faire de l'apprentissage une voie de formation d'excellence

La formation professionnelle française constitue une particularité dans l'espace européen, car elle peut être suivie sous statut scolaire dans un lycée, avec des périodes de formation en entreprise, ou en apprentissage, avec un statut de salarié, dans un CFA.

Le nombre de jeunes inscrits en apprentissage progresse régulièrement : les effectifs ont doublé depuis 1990, tandis que ceux des lycées sont en baisse sensible, mais régulière. L'apprentissage concerne désormais tous les niveaux de formation du CAP au diplôme d'ingénieur.



Apprentissage, une des voies de la réussite

Le SNIA-IPR-UNSA Éducation reconnaît cette voie de formation comme une voie d'excellence, au même titre que les voies générale ou technologique. Elle doit permettre à tous les jeunes d'accéder à un niveau de formation pour la meilleure insertion professionnelle possible.

Le SNIA-IPR-UNSA Éducation préconise de faciliter les passerelles entre les systèmes de formation à la fois entre les filières (générale, technologique et professionnelle) et dans une filière (entre lycée et apprentissage). Pour ce faire, il est favorable au développement de l'apprentissage public au sein des lycées. Il recommande de lever les obstacles financiers, juridiques et statutaires pour permettre la mixité des publics au sein d'une même section (étudiants, apprentis et stagiaires de la formation continue) et un service partagé possible des professeurs dans les différents établissements de formation (lycées, CFA publics et GRETA). Les enseignants des lycées professionnels et technologiques ont montré leur capacité à dispenser une formation reposant sur l'alternance. Plusieurs académies sont dotées de CFA publics et obtiennent d'excellents résultats.

La garantie de la qualité des formations dispensées par la voie de l'apprentissage réside dans un double pilotage : le Conseil régional garantit une offre de formation complémentaire entre les lycées et les CFA au niveau local et le Rectorat s'assure de la qualité pédagogique des formations dispensées par un suivi des corps d'inspections. Un travail important doit être opéré pour réduire les ruptures de contrats encore trop élevées. Les organismes gestionnaires des CFA : chambres consulaires, branches professionnelles, mairies, etc., ont un rôle important à jouer dans ce domaine.



La recette de la réussite pour le Syndicat National des Professeurs Chefs de Travaux (SNPCT-UNSA Éducation) : implication stratégique des entreprises et dynamisme pédagogique

L'origine même de la fonction de chef de travaux trouvant ses racines dans la supervision des chefs d'ateliers encadrant aussi les apprentis au sein des écoles professionnelles, le SNPCT-UNSA Éducation ne peut qu'être favorable au développement de l'apprentissage professionnel.

Cependant, la modalité française de formation des apprentis sous contrat de travail en alternance au sein des entreprises ne s'est véritablement développée au-delà des niveaux V que depuis une vingtaine d'années.

La pertinence et l'efficacité des dispositifs de formation sont fortement dépendantes, d'une part de l'implication stratégique des directions des entreprises et, d'autre part, du dynamisme pédagogique et relationnel ainsi que de la bonne gestion des structures éducatives, CFA publics et privés, UFA (Unité de formation par l'apprentissage) et SA (Section d'apprentissage) au sein des lycées délivrant la formation « académique ».

Les cursus courts tels que les licences professionnelles (L3) sont particulièrement bien placés car les entreprises peuvent s'appuyer sur les compétences initiales des apprentis et l'engagement contractuel est limité dans le temps.

N'oublions pas toutefois que les modalités « scolaires » des formations professionnelles font également partie du décor et qu'elles impliquent, également avec 22 semaines de stage en entreprises pour les bacheliers professionnels et typiquement six semaines pour les BTS, une participation des entreprises à la formation. D'ailleurs, la taxe dite « d'apprentissage » finance des formations en apprentissage et des formations professionnelles sous statut scolaire ou universitaire.

Cette spécificité française mérite d'être conservée et valorisée notamment parce que les lycées technologiques et professionnels disposent de compétences issues de leur histoire et que ce sont souvent ces compétences qui permettent le déploiement des formations d'apprentis répondant aux besoins des entreprises.

Le maintien de la libre affectation aux lycées technologiques et professionnels d'une partie de la taxe d'apprentissage par les entreprises partenaires reste le garant du dynamisme local des établissements pour le développement des formations technologiques et professionnelles, tant sous statut scolaire que par apprentissage.



Apprentissage, une des voies de la réussite

La contrepartie nécessaire est une transparence et une traçabilité des flux financiers dont le chef de travaux en charge de ces formations pourrait être le garant, au niveau local.



L'alternance ou l'apprentissage expérimentiel vus par le Syndicat des enseignants (SE-UNSA)

L'alternance traverse aujourd'hui les niveaux pédagogiques, politiques et organisationnels. Sujet complexe qui préoccupe les praticiens. Souvent liés à la conjoncture économique, les dispositifs d'alternance apparaissent comme la solution miracle au chômage des jeunes. Ils se développent dans toutes les formations professionnelles initiales sous statut scolaire ou en apprentissage.

Utilisée aussi pour lutter contre la difficulté scolaire, l'alternance est présente, dès le collège, dans le cadre des 3^{ème} préprofessionnelles. Il y a urgence aujourd'hui à comprendre que l'alternance est un véritable modèle pédagogique et que ce modèle mérite mieux que des positions idéologiques accompagnées de politiques injonctives manquant souvent, cruellement, de fondement. Processus singulier de l'apprentissage, l'alternance génère des savoirs et de la compétence. Pour autant, des conditions sont nécessaires pour réussir une formation alternée.

Ces dispositifs n'ont pas simplement vocation à s'adapter à une activité professionnelle ou à un métier ; ils ont une visée formative et éducative. Par l'alternance, les intentions peuvent être le développement intellectuel, culturel et citoyen. Réduire l'alternance à la juxtaposition de l'acquisition de gestes professionnels d'un côté, et de savoirs scolaires de l'autre, conduit à son appauvrissement. Il s'agit de construire une réelle articulation et d'organiser du dialogue entre deux contextes : formatif et productif. Pour rompre cette dualité inhérente à l'alternance, une pratique réflexive doit être mise en place. En effet, la pédagogie de l'alternance va s'appuyer sur le « vécu expérimentiel » du jeune, sur les questions qu'il se pose. La mise en problème va le conduire à envisager un modèle de résolution. Ainsi la production de savoirs (transformation de son expérience en prise de conscience et en apprentissage) sera formalisée sous différentes formes (rapport, mémoire...) avec l'aide de l'enseignant, de son maître de stage, mais aussi par des échanges polémiques avec ses pairs.

Pour le SE-UNSA, l'alternance éducative impose le « travailler ensemble et autrement ».

Pour prolonger la réflexion

Sources des chiffres :

<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/apprentissage.htm>

Définition de l'apprentissage - Concept et Sens :

<http://lesdefinitions.fr/apprentissage#ixzz2OplwbR00>

Contributeur sur l'historique : Romain Pigeaud, Centre Info

<http://www.encyclopedie-de-la-formation.fr/Panorama-de-l-apprentissage.html>