



Conseil économique, social  
et environnemental régional

**Rapport préparé par M. Benoît EURIN**

**AU NOM DE LA COMMISSION  
DE L'ÉDUCATION, DE LA FORMATION,  
DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA RECHERCHE**

L'APPRENTISSAGE DANS L'ENSEIGNEMENT  
SUPERIEUR EN ILE DE FRANCE

● Benoît EURIN

## SOMMAIRE

<b>Remerciements</b>	<b>P 4</b>
<b>Introduction</b>	
<b>P 5</b>	

### **1<sup>ère</sup> PARTIE : L'apprentissage dans l'économie de la formation**

#### **Chapitre 1 : la forme et les statuts de l'alternance**

<b>1.1-</b> qu'est-ce que l'alternance ?	P 8
<b>1.2-</b> le contrat de professionnalisation	P 8
<b>1.3-</b> le contrat d'apprentissage	P 9
<b>1.4 -</b> le cas du stage en entreprise	
P 9	

#### **Chapitre 2 : la forme du contrat et le déroulement de l'apprentissage**

<b>2.1 -</b> un contrat de travail particulier	P 10
<b>2.2 -</b> le rôle de l'entreprise	P 10
<b>2.3 -</b> le rôle et la place de l'apprenti	
P 11	
<b>2.4 -</b> le rôle du CFA	P 12

#### **Chapitre 3 : l'apprentissage et l'enseignement supérieur : approche globale**

<b>3.1 -</b> l'apprentissage dans l'enseignement supérieur	P 13
<b>3.2 -</b> l'enseignement supérieur dans l'apprentissage	P 14

### **2<sup>ème</sup> PARTIE : L'apprentissage dans le supérieur, état des lieux**

#### **Chapitre 4 : la mise en place de l'apprentissage par le législateur**

<b>4.1 -</b> trois dates clef (1971 - 1987 - 1992)	
P 19	
<b>4.2 -</b> trois étapes charnières (1993 - 2002 - 2004)	
P 19	

**4.3** - de nouvelles impulsions (2005 – 2009) P 21

**4.4** - Un outil de pilotage (PRDFP) et un outil de mise en œuvre (COMA) P 21

## **Chapitre 5 : les modalités de fonctionnement**

**5.1** - les acteurs institutionnels et socioéconomiques P 23

**5.2** - la question du financement P 26

## **Chapitre 6 : l'état des lieux en Île-de-France**

**6.1** - caractéristiques et évolutions de l'apprentissage P 36

**6.2** - comparaison avec les autres régions

P 49

## **Chapitre 7 : les performances de l'apprentissage dans le supérieur**

**7.1** – les formations ouvertes à l'apprentissage P 58

**7.2** - la réussite aux examens P 59

**7.3** - l'accès à l'emploi P 61

**7.4** – la situation professionnelle 3 ans après la sortie de formation P 66

**Conclusion : enjeux et perspectives P 68**

## REMERCIEMENTS

Pour mener à bien cette étude, la commission de l'éducation, de la formation, de l'enseignement et de la recherche du CESER a auditionné les personnes suivantes qui ont bien voulu accepter de lui apporter les informations qui pouvaient lui être utiles et prendre part à ses réflexions :

- ◆ M. BRUNEL ancien vice président du Conseil régional en charge de l'apprentissage
- ◆ Mme DAUBENFELD, Directrice des établissements SUP de Versailles et d'ITEVEC
- ◆ M. DESTOUCHES, président de la commission formation de la CRCI Paris Île de France
- ◆ M DEVOLDERE Directeur Général du CFA AFI 24
- ◆ M. DUDEZERT, Directeur du CFA FORMA SUP PARIS
- ◆ M. FORESTIER, ancien recteur, Administrateur général du CNAM
- ◆ M. HETZEL, Directeur Général pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle
- ◆ M. MAUREL, vice président du Conseil régional en charge de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'alternance
- ◆ Mme SITRUCK, responsable de la formation continue à l'université Paris Diderot
- ◆ M. SKRZYPCZAK, Directeur Général adjoint de la CCI de Versailles
- ◆ Mme TATIN, Directeur du CFA SUP 2000

Le rapporteur leur exprime sa gratitude ainsi qu'à l'ensemble des membres de la commission qui ont directement participé à l'élaboration de ce rapport, en particulier au président de la commission André ROUQUIÉ puis Xavier FERNAGU ainsi qu'aux membres du groupe de travail :

- ✚ M. Patrick ARACIL
- ✚ Mme Dominique DHOOGHE
- ✚ M. Jean-Yves MAQUET
- ✚ Mme Nicole SERGENT

et aux chargés de mission dont le rôle a été essentiel dans l'élaboration de ce rapport :

- ✚ Pierre Marie DESCOLONGES
- ✚ Patrick SIERADZKI

## INTRODUCTION

Les apports et les qualités de la « pédagogie de l'alternance » sont régulièrement soulignés. L'apprentissage s'inscrit par définition dans ce cadre. Autrefois réservé aux formations pré-baccalauréat, l'apprentissage contemporain n'est plus seulement développé dans les niveaux IV et V mais s'est également étendu à l'enseignement supérieur.

Ainsi tout concourt apparemment à en faire une voie de formation professionnelle revalorisée :

- les effectifs augmentent mais surtout dans les niveaux supérieurs et par voie de conséquence le niveau de formation monte ;
- les diplômes se diversifient (apparition des Licences pro, des Masters) et couvrent de plus en plus les spécialités de services ;
- la réussite aux examens est proche des « standards scolaires » mais étroitement liée au passé scolaire de l'apprenti ;
- l'insertion y est considérée comme bonne même si elle varie d'une branche à l'autre et selon le diplôme.

En fait, la réalité est plus complexe qu'il n'y paraît. Voie de formation « à part entière », valorisée avec l'essor du supérieur, l'apprentissage est devenu, pour les étudiants qui le choisissent, un moyen d'insertion « quasi assuré ». L'extension de l'apprentissage à l'enseignement supérieur a contribué à changer son image.

Pour les pouvoirs publics, l'apprentissage devient l'un des leviers de la politique d'emploi en faveur des jeunes. L'Etat, dès 2004, s'est engagé délibérément sur des objectifs quantitatifs (500 000 apprentis en 2009 au plan national). Les grandes entreprises participent à cette volonté gouvernementale en signant une charte, mais les PME et les TPE (Très Petites Entreprises) restent les principaux employeurs des apprentis et pas seulement dans les niveaux pré-baccalauréat.

Certaines Régions affichent un objectif quantitatif à atteindre. C'est le cas de l'Île-de-France qui visait 100 000 jeunes dans les CFA en 2010. Des contrats d'Objectifs et de Moyens ont été signés entre l'État et les Régions mais aussi avec les départements (trois en région Île de France).

L'Île de France, comme la Région Rhône Alpes, les Pays de la Loire ou encore la Franche-Comté ont une croissance vigoureuse de leurs effectifs. Une croissance qui se conjugue avec une part de plus en plus forte des formations post-baccalauréat.

Cependant, nombre d'observateurs s'interrogent sur la pertinence d'une dynamique qui, selon eux résulte en grande partie de l'évolution du statut de l'apprenti, de mesures fiscales incitatives pour les employeurs et du subventionnement par les Régions des premières années de vie active de jeunes du supérieur, via l'apprentissage.

C'est pour ces diverses raisons, mais aussi d'autres portant sur la pédagogie de l'alternance, son financement, les "effets d'aubaine"<sup>1</sup>, ou encore la caractérisation des publics<sup>2</sup> "utilisateurs", que le CESER, par l'intermédiaire de sa commission de l'Éducation, de la Formation, de l'Enseignement et de la Recherche, a décidé de traiter la question de « l'apprentissage dans l'enseignement supérieur en Île de France ».

Connaître pour comprendre la dynamique actuelle de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur et définir ce que pourrait être une politique régionale, tel est l'objet de ce rapport, sans oublier les termes de l'article 1<sup>er</sup> de la loi de juillet 1992 relative à l'apprentissage et à la formation professionnelle : l'apprentissage « concourt aux objectifs éducatifs de la nation ».

Dès lors, comme l'écrivait Rémi Bonnevalle dans son rapport du 26 janvier 2006 sur l'apprentissage dans les dispositifs de formation en alternance en Île de France : il s'agit d'associer, au volet quantitatif, un volet qualitatif qui aurait pour finalité d'apporter une réelle valeur ajoutée en termes d'accès et de socialisation dans l'emploi.

D'où la question suivante : l'apprentissage dans le supérieur contribue-t-il à cette finalité, et si oui, de quelle manière ?

Ce qui signifie qu'au-delà de l'intérêt d'un tel sujet, la commission reste dans la ligne de précédents rapports du CESER. Comme celui du 27 novembre 2003 mené par Danielle Multinu sur les jeunes franciliens sortis du système éducatif : insertion et exclusion, ou encore celui plus récent du 16 mars 2009 de Gérald Lehmann sur la politique régionale de l'Accueil, de l'Information et de l'Orientation tout au long de la vie.

---

<sup>1</sup> Pour l'entreprise (prime à l'embauche, exonérations de charges sociales, crédit d'impôt...) mais aussi pour l'université (versement de taxe, subventions régionales : fonctionnement et investissement).

<sup>2</sup> Exemple : selon une enquête effectuée en 2006 auprès de 5000 apprentis ligériens (Pays de la Loire) 22 % des apprentis ingénieurs sont enfants d'ouvriers

**1<sup>ère</sup> partie : L'apprentissage dans l'économie de la formation**

## **Chapitre 1 : La forme et les statuts de l'alternance.**

Les hommes politiques, les médias parlent de l'alternance sans en définir tous les termes. C'est pourquoi il nous a semblé indispensable, avant de traiter de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, de définir ce dont on parle, d'où ce chapitre s'intitulant « la forme et les statuts de l'alternance ».

### **1.1. Qu'est-ce que l'alternance ?**

Selon la Direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) l'alternance est un système de formation intégrant une expérience professionnelle. On parle d'alternance car l'individu concerné alterne entre les périodes de formation par le travail en entreprise et les périodes d'enseignement dans des centres de formation.

Deux types de contrats de travail sont associés à l'alternance : le contrat de professionnalisation, anciennement appelé contrat de qualification et le contrat d'apprentissage. Ce dernier est l'objet d'étude de ce rapport.

Le rythme de l'alternance doit permettre à l'alternant de concilier le temps de formation par le travail en entreprise (respect des horaires...) ainsi que le temps passé en centre de formation. Ainsi, la période de l'alternance varie d'une formation à une autre : une semaine sur deux, une semaine sur trois...

Celle-ci s'organise autour de trois acteurs : l'alternant, l'employeur (c'est-à-dire l'entreprise) et le centre de formation.

- l'alternant bénéficie d'une expérience professionnelle. De plus, son statut de salarié lui donne droit à une rémunération correspondant à un pourcentage du SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) établi par le Code du Travail.
- l'entreprise doit adapter sa structure pour accueillir l'alternant. Pour cela, elle peut recourir à des moyens humains (tuteur en entreprise ou maître d'apprentissage, responsable des alternants) ou organisationnels (suivi de l'alternant, formation accentuée...)
- le centre de formation offre un enseignement théorique adapté au rythme de l'alternance avec l'entreprise. Il assure le suivi des entreprises proposant des formations en alternance.

### **1.2. Le contrat de professionnalisation<sup>3</sup>.**

Ce contrat s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus<sup>4</sup> souhaitant compléter leur formation initiale. Il permet d'acquérir une nouvelle qualification en vue d'une insertion professionnelle.

---

<sup>3</sup> DARES, *les contrats de formation en alternance*.

Il s'adresse également aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi gérée par le Pôle emploi. Il est géré par les branches professionnelles.

### **1.3. Le contrat d'apprentissage.**

La DARES définit ce contrat de la façon suivante. C'est un contrat de travail destiné aux jeunes âgés de 16 à 25 ans souhaitant acquérir un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou d'un titre répertorié. Il est possible d'obtenir une dérogation concernant la limite d'âge dans certaines situations.

L'apprentissage est une formation générale, théorique et pratique au cours de laquelle l'apprenti (élève ou étudiant) alterne périodes d'enseignement en centre de formation et périodes en entreprise.

### **1.4. Le cas du stage en entreprise.**

Toute personne qui suit une formation professionnalisante (du niveau V au niveau I) peut effectuer un stage en entreprise<sup>5</sup>. Le stagiaire ne peut être assimilé à un salarié. Il n'intervient pas dans le cadre d'un contrat de travail. De ce fait, il ne peut pas compléter une équipe ou effectuer le remplacement d'un salarié.

Bien qu'il soit professionnalisant, le stage n'a pas de valeur productive. Il s'inscrit dans un projet pédagogique conclu dans une convention de stage entre l'établissement de formation, le stagiaire et l'établissement d'accueil (l'entreprise). Dès lors qu'il y a signature de la convention, le stagiaire fait l'objet d'un double encadrement par l'organisme de formation et l'entreprise d'accueil.

Depuis 2009, l'entreprise a l'obligation de verser une gratification mensuelle au stagiaire, quand la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs. Le montant de cette gratification s'élève à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale, soit 417.09 € par mois, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

En résumé, il existe trois situations pouvant conduire un apprenant à effectuer des périodes de formation en entreprise :

---

<sup>4</sup> Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ainsi que les personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (cet article fait référence au nouveau « contrat unique d'insertion » entrée en vigueur le 1er janvier 2010) peuvent faire usage d'un contrat de professionnalisation.

<sup>5</sup> Établissement public ou privé (association, TPE, PME, Grande entreprise, collectivité territoriale, administration, établissement de santé...)

Tableau n° 1

	<b>Accompagné par</b>	<b>Type de contrat</b>	<b>Rétribution</b>
<b>Professionalisation</b>	Un tuteur désigné au sein de l'entreprise	Contrat de travail particulier. L'individu est un salarié à part entière	Rémunération en pourcentage du SMIC, calculé en fonction de l'âge et du niveau de formation.
<b>Apprenti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- maître d'apprentissage</li> <li>- tuteur pédagogique</li> </ul>		
<b>Stagiaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tuteur en entreprise</li> <li>- référent de l'établissement</li> </ul>	Convention de stage tripartite	Peut bénéficier d'une gratification égale à un pourcentage du taux horaire de la Sécurité Sociale.

## **Chap. 2 : La forme du contrat et le déroulement de l'apprentissage<sup>6</sup>.**

Cette deuxième partie de « l'apprentissage dans l'économie de la formation » est l'occasion de décrire ce qu'est l'apprentissage tant au niveau de la forme du contrat, que du rôle des trois acteurs que sont l'entreprise, le jeune et le CFA.

### **2.1. Un contrat de travail particulier.**

Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur) et l'employeur. Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée, assorti d'une période d'essai de deux mois. Toutefois, celui-ci est d'un type particulier. Il est établi à l'aide d'un formulaire<sup>7</sup> renseigné par l'entreprise et l'apprenti. Le contrat précise également le nom du ou des maîtres d'apprentissage. Avant le début de l'exécution du contrat (ou au plus tard, dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci) l'employeur transmet les exemplaires complets du contrat d'apprentissage accompagné du visa du directeur du CFA, à l'un des organismes consulaires<sup>8</sup> chargés de l'enregistrement du contrat avant le début de son exécution.

Toutes les entreprises du secteur privé ainsi que celles du secteur public non industriel et non commercial peuvent être amenées à accueillir des apprentis. Pour cela, elles doivent au préalable mettre en œuvre l'ensemble des dispositions nécessaires à l'organisation de l'apprentissage.

La périodicité de l'alternance dépend de la formation préparée. De même, la durée du contrat d'apprentissage peut varier de 1 à 3 ans. Lorsque l'apprenti est reconnu en tant que travailleur handicapé, la durée de son contrat peut s'étendre sur 4 ans.

### **2.2. Le rôle de l'entreprise.**

Selon le droit du travail, l'entreprise qui emploie un apprenti a les obligations suivantes :

- assurer ou faire assurer à l'apprenti une formation méthodique et complète conduisant au diplôme ou titre prévu au contrat, en lui confiant des tâches ou des postes en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat,

---

<sup>6</sup> Source DARES, *Le contrat d'apprentissage*

<sup>7</sup> Formulaire CERFA FA 13a

<sup>8</sup> Il existe trois organismes consulaires pouvant conduire cette action :

- la Chambre des Métiers et de l'Artisanat
- la Chambre d'Agriculture
- la Chambre de Commerce et de l'Industrie pour l'ensemble des autres situations, sauf si l'employeur relève du secteur public au sens du chapitre II de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992.

- lui faire suivre la formation obligatoire dispensée par le CFA, l'inscrire et le faire participer aux épreuves du diplôme prévu au contrat. Ces activités sont comprises dans l'horaire de travail,
- désigner un maître d'apprentissage qui suivra le travail du jeune et en rendra compte au centre de formation,
- respecter les dispositions légales et conventionnelles concernant les conditions de travail et de rémunération des apprentis,
- effectuer dès l'entrée de l'apprenti dans son entreprise, les déclarations obligatoires,
- faire en sorte qu'il bénéficie des lois et conventions sociales en vigueur,
- prévenir le représentant légal, ainsi que le directeur du CFA en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti mineur, ou tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

### **2.3. Le rôle et la place de l'apprenti**

#### 2.3.1 les conditions de travail

L'apprenti est soumis au Code du Travail aussi bien en centre de formation qu'en entreprise. De plus, lorsqu'il est au CFA, il est soumis au règlement intérieur de celui-ci.

Lorsqu'il est dans l'entreprise, l'apprenti est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage. Ce dernier peut être le chef de l'entreprise ou un salarié qui occupe des fonctions tutorales. Dans certaines situations, cette fonction est occupée par une équipe qui désigne un référent au sein du groupe pour assurer la coordination de l'équipe. Les compétences du maître d'apprentissage doivent être justifiées par un document accompagnant le contrat d'apprentissage (voir annexe). L'employeur doit aménager le temps de travail du maître d'apprentissage afin que celui-ci dispose de temps libre pour accompagner l'apprenti dans son évolution et suivre l'avancement des cours dispensés en CFA.

Le statut d'apprenti confère également quelques spécificités vis-à-vis des autres salariés tels que : cinq jours ouvrables de congé supplémentaire pour la préparation des épreuves de l'examen ; tout apprenti reçoit une carte nationale d'apprenti, valable sur l'ensemble du territoire et donnant droit à des tarifs réduits. Cette carte doit être renouvelée chaque année.

#### 2.3.2 les obligations de l'apprenti

Selon l'article L117-1 de la loi du 23 juillet 1987, l'apprenti s'oblige en vue de sa formation, à travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat, en étant assidu et ponctuel. Il doit apprendre à vivre en relation étroite avec le monde professionnel. Pour cela, il doit acquérir les bases des relations sociales avec le monde qui l'entoure c'est-à-dire un savoir être, mais aussi le sens de l'autonomie et des responsabilités.

L'apprenti a également les obligations suivantes :

- respecter le règlement intérieur du CFA et de l'entreprise
- suivre la formation au CFA et en entreprise de manière assidue
- tenir à jour son livret d'apprentissage et veiller à ce qu'il soit rempli et visé régulièrement par les personnes concernées (équipe pédagogique et maître d'apprentissage)
- assister à la semaine de révision organisée par le CFA et se présenter aux épreuves du diplôme mentionné dans le contrat d'apprentissage.

### 2.3.3 la rémunération de l'apprenti

En tant que salarié, l'apprenti perçoit un salaire correspondant à un pourcentage du SMIC dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le cycle de formation.

Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectue à l'issue de chaque année d'exécution du contrat. Le salaire perçu varie de 25 % à 78 % du SMIC. Ainsi, plus un apprenti est âgé et son contrat de formation est ancien, plus le taux de SMIC perçu est élevé.

Tableau n° 2

Les niveaux de rémunération des apprentis.

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	< 18 ans	18 ans - 20 ans	21 ans et +
1 <sup>re</sup> année	25 % <sup>9</sup>	41 %	53 % <sup>10</sup>
2 <sup>ème</sup> année	37 %	49 %	61 % <sup>7</sup>
3 <sup>ème</sup> année	53 %	65 %	78 % <sup>7</sup>

Les conventions ou les accords collectifs des branches ou entreprises peuvent prévoir des niveaux de rémunération supérieurs. Dans ce cas, l'employeur peut fixer par le biais d'un contrat une rémunération plus favorable pour l'apprenti.

L'article 81 bis du Code Général des Impôts (CGI) prévoit que les salaires perçus par les apprentis, s'ils sont versés dans le cadre d'un contrat répondant aux conditions prévues par le Code du Travail, ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu. Toutefois, le revenu perçu ne doit pas être supérieur au montant annuel du SMIC.

<sup>9</sup> Les jeunes qui signent un contrat d'apprentissage après avoir suivi le parcours d'initiation aux métiers (formation dite « d'apprenti junior ») perçoivent, lors de la première année de l'exécution de leur contrat, une rémunération minimale identique à celle prévue pour les apprentis de moins de 18 ans, soit 25 % du Smic. La progression de la rémunération minimale suivra ensuite les règles de droit commun.

<sup>10</sup> En pourcentage du minimum conventionnel si son montant est plus favorable que le SMIC.

## **2.4. Le rôle du CFA.**

Le Centre de Formation d'Apprentis s'engage à :

- dispenser un enseignement général, technologique et pratique permettant de compléter la formation dispensée en entreprise ;
- assurer la coordination CFA/Entreprise par la circulation régulière du Livret d'apprentissage, l'organisation de comités de pilotage, la visite de l'apprenti sur son lieu de travail et la rencontre avec le maître d'apprentissage ;
- définir les objectifs de la formation et organiser les journées d'information ou de formation par les maîtres d'apprentissage ;
- désigner un formateur tuteur chargé d'assurer le suivi du parcours de formation de l'apprenti en lien avec l'entreprise.

## **Chapitre 3 : L'apprentissage et l'enseignement supérieur : approche globale**

Cette approche globale constitue le troisième point de la 1<sup>ère</sup> partie relative à « l'apprentissage dans l'économie de la formation ». Elle nous fait entrer plus directement dans le sujet du rapport en abordant la relation apprentissage - enseignement supérieur sous deux aspects : le poids de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur d'une part, et d'autre part, la place du supérieur dans l'apprentissage.

Dans l'enseignement supérieur, c'est à dire pour les formations post bac, l'apprentissage est l'une des voies de formation qui permet de préparer des diplômes de niveau bac+2 (niveau III) tels que des Diplômes Universitaires de Technologie (DUT) ou des Brevets de Techniciens Supérieur (BTS) mais aussi des diplômes bac+3 ou bac+5 (niveau II et I) dispensés dans des universités, des grandes écoles ou des centres de formation.

### **3.1. L'apprentissage dans l'enseignement supérieur.**

La loi du 23 juillet 1987 intègre l'enseignement supérieur dans les formations en apprentissage. Ainsi, les apprentis peuvent accéder à des niveaux de qualification supérieurs au baccalauréat.

En Île de France, c'est en 1988 qu'apparaît l'apprentissage dans l'enseignement supérieur. La Société Siemens AG et la Chambre de Commerce et d'Industrie de Versailles Val d'Oise Yvelines (CCIV) qui en assure la gestion créent l'Institut des Techniques Informatiques (ITIN). En 1990 c'est la mise en place d'une formation en apprentissage d'ingénieur, au sein du Centre d'Études Supérieures Industrielles (CESI). A cette époque, la Région et l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie (UIMM) ont voulu faire de l'apprentissage une voie de formation à part entière du CAP jusqu'au diplôme d'ingénieur.

D'autres centres de formations sont créés dans cette même logique tels que : CFA SUP 2000 à Saint Maurice, École Supérieure des Sciences Économiques et Commerciales (ESSEC), Agro Paris -Tech, FORMASUP avec les universités de Paris II, Paris VII...

Depuis, la Région Île de France a décidé de favoriser le développement de l'apprentissage à tous les niveaux de formation, notamment dans les niveaux supérieurs.

Les données du RERS 2010 indiquent que pour l'année scolaire 2008-2009, on comptait

2 331 683 étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur en France (apprentis inclus). Le tableau n° 3 qui suit présente d'une part les effectifs d'étudiants par type de cursus puis d'autre part, les effectifs d'apprentis dans chacune d'elles.

	<b>Universités</b>	<b>STS</b>	<b>Ingénieurs</b>	<b>Autres Ens.sup</b>	<b>TOTAL</b>
<b>effectifs des étudiants*</b>	1 383 947	234 164	114 086	501 965	2 234 162
<b>effectifs des apprentis**</b>	22 801	47 249	10 279	17 192	97 521
<b>Total</b>	1 406 768	281 413	124 365	519 157	2 331 683
<b>%</b>	1,6 %	17 %	8 %	3 %	4 %

Champ : France entière.

Source : enquête 51

\* année universitaire \*\* au 1<sup>er</sup> janvier de l'année

On constate ainsi que la part de l'apprentissage dans le supérieur est de 4%. Elle est très faible dans les universités (1,6 %). Elle est plus importante dans les Sections de Techniciens supérieurs (STS) puisque près de 17% des inscrits en STS sont en apprentissage.

### 3.2. L'enseignement supérieur dans l'apprentissage.

Depuis l'ouverture de l'apprentissage aux formations de niveaux post-bac en 1987, les formations proposées se sont diversifiées (avec notamment le développement des formations tertiaires). Dans le même temps, le nombre d'apprentis du supérieur n'a cessé d'augmenter.

#### 3.2.1 La situation au niveau national.

En France de manière générale, on constate une augmentation constante des entrées en contrat d'apprentissage dans les niveaux III, II et I. En 2008-2009, 97 521 apprentis du supérieur (22,8 % de l'ensemble des apprentis) étaient inscrits dans les CFA de France (Départements d'Outre-mer inclus).

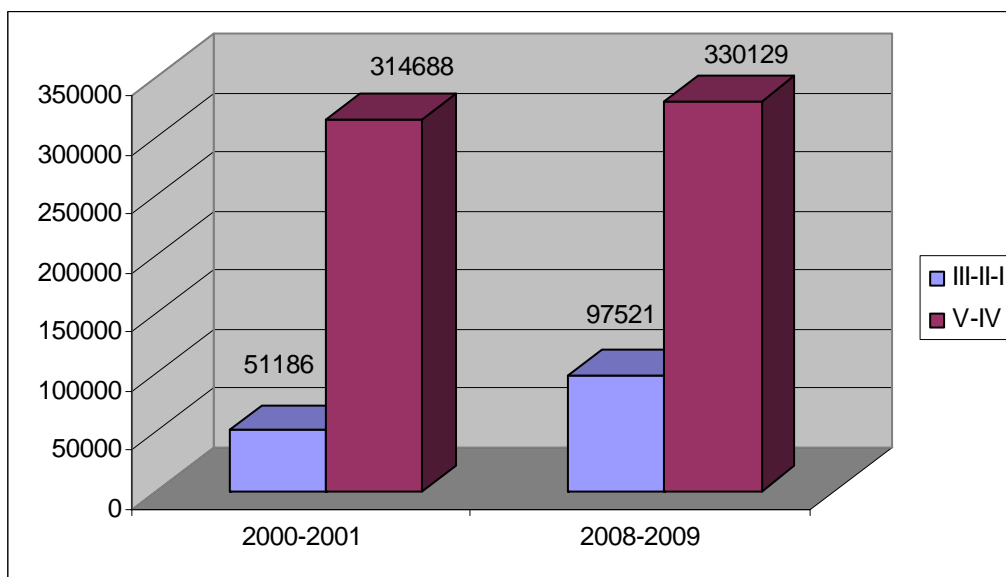
Ces données, issues des Repères et Références Statistiques sur l'enseignement, la formation et la recherche<sup>11</sup> de 2010, indiquent également :

- ⇒ une progression en huit ans de 91 % pour les effectifs d'apprentis du supérieur contre 17 % pour l'ensemble des effectifs en apprentissage (voir graphique n° 1)

#### Graphique n° 1- Évolution de l'apprentissage entre 2000-2001 et 2008-2009

<sup>11</sup> Repères et références statistiques- édition 2010, *effectifs des centres de formation d'apprentis par région, académie et niveau de formation en 2007-2008* source : enquête 51/ Système d'Information sur la Formation des Apprentis (SIFA).

(France entière)

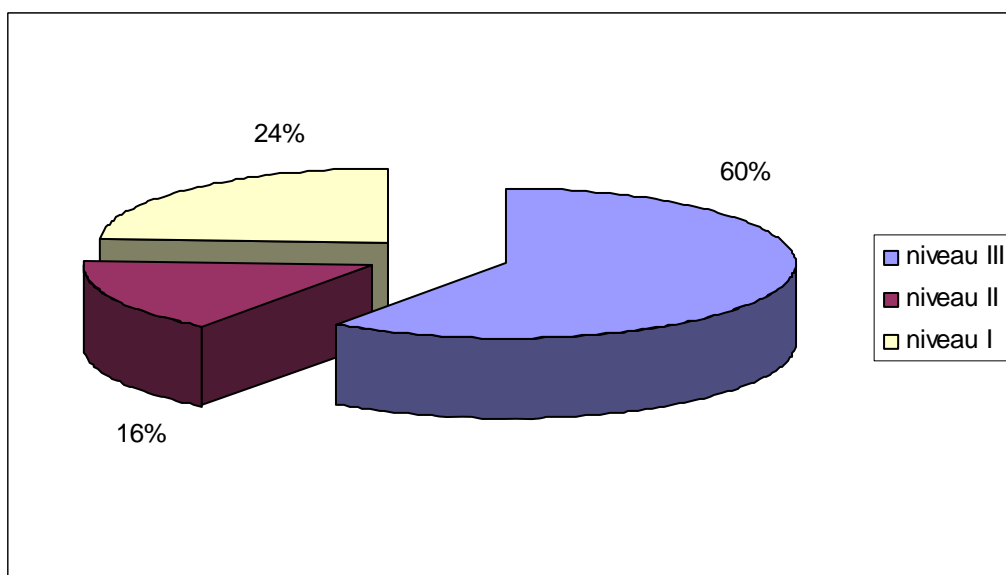


Source : RERS 2010

⇒ le poids prépondérant des niveaux III (BTS- DUT- titres certifiées) ; ils représentent 60 % des apprentis du supérieur en France (voir graphique n° 2).

Graphique n° 2 Répartition des apprentis du supérieur par niveau de formation

(France entière)



Source : RERS 2010

En 2008-2009, les 97 521 apprentis du supérieur se répartissaient de la façon suivante :

58 572 de niveau III, 16 021 de niveau II, 22 928 en niveau I

### 3.2.2. La situation au niveau régional.

L'Île de France est la région qui génère le plus grand nombre de contrats en apprentissage. On constate que, comme au niveau national, la part des niveaux III, II et I a augmenté de manière constante. En 2000-2001, la part des niveaux supérieur était de 29 % ; en 2010-2011 elle s'élevait à 47 % des inscrits, ce qui représente une progression de 18 points en dix ans (source DARES)<sup>12</sup>. Ainsi l'apprentissage régional a progressé globalement de 34 % en 10 ans. Dans le même temps l'apprentissage régional dans le supérieur a progressé de 120 %.

D'après le panorama 2010 de l'apprentissage en Île de France<sup>13</sup>, en 2009-2010 la région comptait 176 Centres de Formation d'Apprentis dont 119 forment à au moins un diplôme de niveau supérieur au baccalauréat).

Durant cette même année, l'Île de France comptait 76 760 apprentis (non compris 1667 pré apprentis), 34 239 d'entre eux soit 45 % préparaient un diplôme de l'enseignement supérieur<sup>14</sup>. La répartition était la suivante : 14 409 au niveau III ; 8 988 au niveau II ; 10 842 au niveau I (voir graphique n° 3).

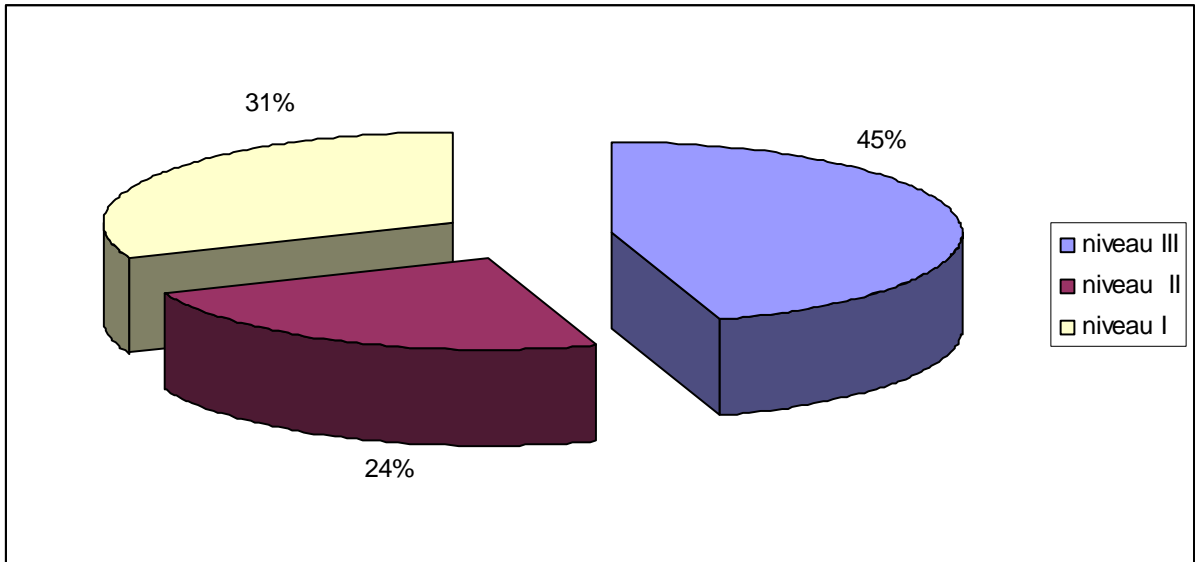
#### Graphique n° 3 Répartition des apprentis du supérieur par niveau de formation (Île-de-France)

---

<sup>12</sup> Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ), part des niveaux III et + parmi les jeunes inscrits en apprentissage, source enquête 51/ SIFA.

<sup>13</sup> Panorama 2010 de l'apprentissage en Île de France, source Région Île de France

<sup>14</sup> Repères et références statistiques- édition 2009, *effectifs des centres de formation d'apprentis par région, académie et niveau de formation en 2007-2008*, source : enquête 51/ Système d'Information sur la Formation des Apprentis (SIFA)

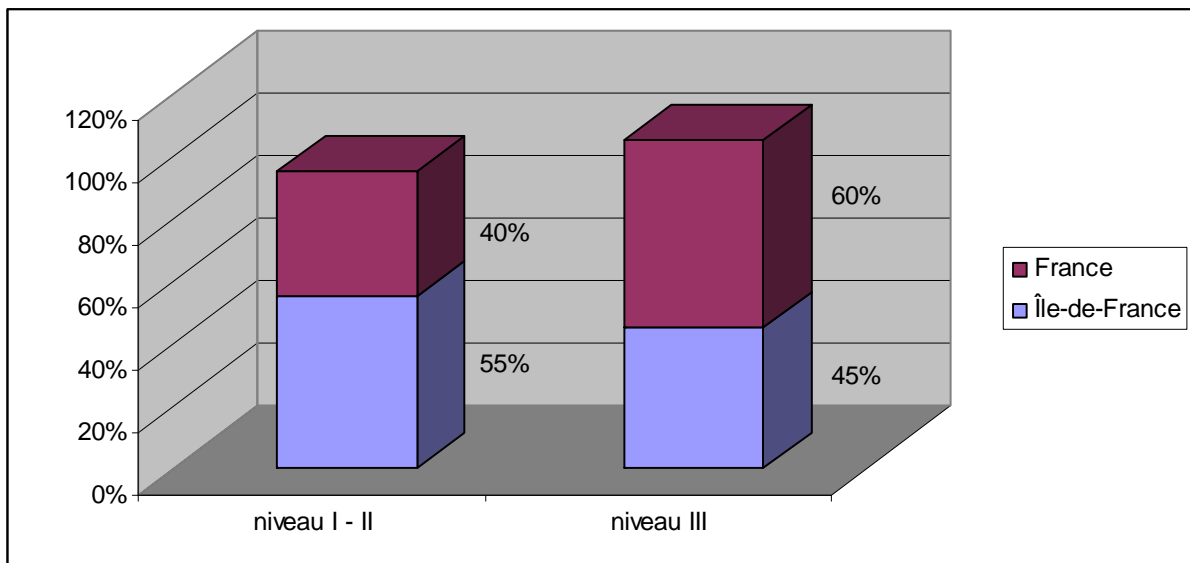


Source : RERS 2010

L'île de France se caractérise également par la part plus importante des niveaux II et I : en 2008-2009, les niveaux II et I (17 448 apprentis) représentaient 55 % des effectifs franciliens du supérieur (31 827 apprentis) contre 40 % au niveau national (cf. graphique n° 4).

#### Graphique n° 4

Répartition des apprentis du supérieur selon le niveau de formation (en 2008-2009)



Source : RERS 2010

Le poids de l'enseignement supérieur dans l'apprentissage peut se résumer de la façon suivante (voir tableau n° 4).

Tableau n° 4

Répartition des apprentis par niveau en 2008-2009.

	Niveau III	Niveau II	Niveau I	$\Sigma$ niveaux III - II - I	$\Sigma$ niveaux V - IV	Total apprentissage
<b>Île de France</b>	14 379 19%	7 646 10%	9 802 13%	31 827 42%	43 449 58%	<b>75 276</b> <b>100%</b>
<b>France</b>	58 572 14%	16 021 4%	22 928 5%	97 521 23%	330 129 77%	<b>427 650</b> <b>100%</b>

\* France entière (DOM compris)

Source : enquête 51/SIFA.

*Ce qu'il faut retenir :*

- ✚ En 2008-2009 l'apprentissage représente :
  - 4% des effectifs de l'enseignement supérieur français, (97 521 apprentis).
  - 1,6% des étudiants dans les universités (22 800 apprentis)
  - 17% des jeunes dans les STS (47 249 apprentis)
- ✚ Au niveau national 18% des apprentis (tous niveaux confondus) sont des franciliens
- ✚ Sur les 97 521 apprentis du supérieur en France, 1 sur 3 est francilien
- ✚ Le poids des niveaux II et I dans l'apprentissage est plus important en Île de France qu'au niveau national
- ✚ Les apprentis franciliens préparant un diplôme post bac représentent 42% des inscrits en apprentissage en Île de France.
- ✚ Au cours des 10 dernières années les effectifs apprentis du supérieur ont plus que doublé, tant au niveau national qu'au niveau régional. La croissance de l'apprentissage est presque entièrement due au supérieur

## **2<sup>ème</sup> partie : l'apprentissage dans le supérieur, état des lieux**

## Chapitre 4 : La mise en place de l'apprentissage par le législateur

Ce chapitre a pour vocation de montrer l'action du législateur en faveur de cette voie de formation devenue l'un des leviers de la politique gouvernementale en faveur de l'emploi des jeunes, alors qu'elle est d'abord une voie de formation (en centre et dans l'entreprise) pour apprendre un métier (article L 117-3 du code du travail).

### 4.1 – trois dates clef (1971 - 1987 – 1992)

#### [La loi de 1971 \(n° 71-576\)](#)

La loi du 16 juillet 1971 marque un véritable tournant. Elle précise : la nature et les objectifs de l'apprentissage ; l'organisation et les modalités de mise en œuvre ; le statut et la rémunération de l'apprenti et enfin la place et le rôle de chacun des acteurs.

#### [La loi de 1987 \(n° 87-572\)](#)

La loi du 23 juillet 1987 donne une impulsion nouvelle à l'apprentissage :

- la répartition des compétences entre l'État et les Régions est modifiée ;
- l'ouverture de l'apprentissage à tous les niveaux de formation : du niveau V au niveau I ;
- l'alternance repose sur le centre de formation d'apprentis (CFA) et l'entreprise ;
- l'élévation de l'âge d'accès à l'apprentissage (25 ans révolus).

#### [La loi de 1992 \(n° 92-675\) complétée par la loi de 1997\(n 97-940\)](#)

La loi du 17 juillet 1992 permet l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public ; la loi du 16 octobre 1997 pérennise le dispositif mis en place et rend possible la conclusion de contrats d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial. Cette ouverture participe :

- ☞ au développement de l'apprentissage dans les différents secteurs, notamment dans le secteur public où nombre de métiers sont exercés dans des conditions d'activité similaires à celles du secteur privé ;
- ☞ à l'effort qui doit être fait dans les quartiers défavorisés faisant l'objet de mesures au titre de la politique de la ville.

### 4.2 – trois étapes charnières (1993 - 2002 - 2004)

#### [La loi quinquennale \(n° 93-1313\)](#)

La loi quinquennale du 20 décembre 1993 (relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle) :

- ☞ intègre véritablement l'apprentissage dans le système éducatif par le biais du Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles des Jeunes (PRDFP) ;

- ☞ « consacre » la place de l'apprentissage :
  - en fixant des objectifs communs<sup>15</sup> aux deux voies de formation que sont la formation professionnelle sous statut scolaire et la formation professionnelle sous statut d'apprenti (articles 54 et 55) ;
  - en permettant l'ouverture de sections d'apprentissage dans les établissements publics et privés (article 57).

#### ☞ La loi de modernisation sociale (n° 02-73)

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 conforte l'importance du niveau régional en matière de formation professionnelle :

- ☞ en réformant et réorganisant la collecte de la taxe d'apprentissage<sup>16</sup> ;
- ☞ en coordonnant les financements des CFA autour du Conseil régional<sup>17</sup>.

#### ☞ La loi de Démocratie de Proximité (n° 02-276)

La loi de Démocratie de Proximité du 27 février 2002 renforce les compétences des régions en matière d'apprentissage en leur transférant la gestion et l'attribution des primes versées aux employeurs d'apprentis ; les crédits correspondants sont transférés par l'État aux régions dans les conditions définies par la loi de finance.

#### ☞ La loi de formation tout au long de la vie (n° 04-391)

La loi de formation tout au long de la vie du 4 mai 2004 permet l'élargissement des publics susceptibles d'être accueillis en apprentissage en accordant notamment une dérogation à la limite d'âge supérieure. Désormais, les contrats d'apprentissage sont ouverts aux personnes de + de 26 ans dans trois cas<sup>18</sup> :

---

<sup>15</sup> - Art. 54 "Tout jeune doit se voir offrir, avant sa sortie du système éducatif et quel que soit le niveau d'enseignement qu'il a atteint, une formation professionnelle."

- Art. 55 Création des CLIPA pour les élèves âgés de 14 ans. " Les plans régionaux de développement des formations professionnelles des jeunes prévoient l'ouverture des classes d'initiation pré professionnelle en alternance dans les lycées professionnels et les centres de formation d'apprentis ou dans les collèges disposant d'une équipe enseignante et de moyens adaptés.

<sup>16</sup> Trois objectifs en matière de collecte de la taxe d'apprentissage sont visés :

- renforcer la transparence des circuits de collecte ;
- jeter les bases d'une régionalisation des organismes collecteurs, avec un encadrement des collecteurs nationaux ;
- diminuer le nombre d'organismes collecteurs, le cas échéant par des regroupements.

<sup>17</sup> Cette loi exprime la volonté de l'État d'identifier les coûts de formation en CFA. Il appartient donc au Préfet de Région de publier la liste par établissement ou par organisme des premières formations technologiques et professionnelles. Cette liste doit indiquer le coût par apprenti (formation et autres dépenses d'hébergement, de restauration et de transport), communiqué par le Conseil régional.

<sup>18</sup> La loi offre une 4<sup>ème</sup> possibilité : le salarié, en accord avec son employeur, peut suspendre son contrat de travail à durée indéterminée de façon à pouvoir préparer un diplôme par la voie de l'apprentissage. Le contrat d'apprentissage se substitue alors au CDI.

- ☞ contrat suivant un 1<sup>er</sup> contrat d'apprentissage et menant vers un diplôme de niveau supérieur (conditions fixées par décret),
- ☞ rupture du contrat indépendamment de la volonté de l'apprenti,
- ☞ personnes reconnues comme étant travailleurs handicapés.

#### ☞ La loi de responsabilités locales (n° 04-809)

La loi de responsabilités locales du 13 août 2004 revient sur certains aspects abordés dans la loi Démocratie de Proximité avec comme points importants :

- ☞ le renforcement du caractère prescriptif du PRDF avec la consultation des Chambres Consulaires ;
- ☞ la détermination par les conseils régionaux de la nature et du niveau de l'indemnité compensatrice de formation (ICF) versée aux entreprises.

### **4.3 – de nouvelles impulsions (2005 – 2009)**

#### ☞ La loi de programmation pour la cohésion sociale (n° 05-32)

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a pour ambition de développer et moderniser l'apprentissage, et de modifier certaines des modalités de collecte de la taxe et du financement des CFA.

Elle porte sur :

- ☞ la diminution de la durée de certains contrats d'apprentissage à moins d'un an dans des conditions définies,
- ☞ la suppression des chefs d'exonérations et l'instauration d'un crédit d'impôt,
- ☞ la mise en place de Contrats d'Objectifs et de Moyens (COM) conclus entre la région, l'État, les partenaires sociaux et les consulaires,
- ☞ l'obligation faite aux Régions de fournir un rapport financier sur l'utilisation des fonds versés par l'État et distribués aux entreprises,
- ☞ la suppression du versement direct des entreprises aux établissements au profit d'Organismes Collecteurs de la Taxe d'Apprentissage (OCTA),
- ☞ la simplification du barème (une seule catégorie au lieu de trois), la répartition des fonds par niveaux de formation étant fixée par décret.

#### ☞ La loi relative au développement des services à la personne (n° 05-841)

La loi relative au développement des services à la personne du 26 juillet 2005 introduit un changement important permettant, dans certaines activités et dans un

cadre réglementaire, de faire travailler les apprentis mineurs le dimanche et les jours fériés.

#### [↳ La loi organique \(n° 05-881\)](#)

La loi organique du 2 août 2005 confie l'enregistrement des contrats d'apprentissage aux Chambres Consulaires, l'État conservant son droit de contrôle.

#### [↳ Loi sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie \(n° 09-1437\)](#)

La loi sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009 porte sur l'obligation pour les entreprises, d'au moins 250 salariés, d'employer en leur sein un minimum de jeunes de moins de 26 ans sous contrat de professionnalisation ou sous contrat d'apprentissage (taux de 3 % de l'effectif annuel moyen).

### **4.4 – Un outil de pilotage de l'offre de formation professionnelle (le PRDFP) et un outil de mise œuvre (le COMA)**

#### [↳ Le PRDFP](#)

Trois dispositions législatives précisent le cadre d'élaboration du Plan Régional de Développement des Formations professionnelles<sup>19</sup> :

- ✚ la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle en son article 52, institue un Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles des Jeunes. Il concerne l'ensemble des filières de formation des jeunes préparant l'accès à l'emploi ;
- ✚ la loi démocratie de proximité du 27 février 2002, en son article 108, étend le champ du PRDFP à la formation professionnelle des adultes et intègre la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- ✚ la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales dans ses articles 8, 11 et 12, modifie le Code de l'Éducation et le Code du Travail et étend le PRDFP aux formations dans le domaine du secteur social, médico-social et sanitaire.

#### [↳ Le COMA](#)

---

<sup>19</sup> L'article 3 de la loi du 3 janvier 1987 codifiée (article L.131-7 du code du tourisme) a, par ailleurs, prévu que le Comité Régional du Tourisme élabore, à la demande du Conseil régional, un schéma régional de développement du tourisme.

L'article 118-1 du Code du travail, modifié par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, institue les contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage.

Ce cadre législatif est précisé dans la circulaire DGEFP n° 2005/04 du 17 février 2005 ; elle comporte un certain nombre d'objectifs (cf. article 2 de la circulaire) :

- ✚ l'adaptation de l'offre quantitative et qualitative de formation, en particulier au regard des perspectives d'emploi dans les différents secteurs d'activité,
- ✚ l'amélioration de la qualité du déroulement des formations dispensées en faveur des apprenti(e)s,
- ✚ l'amélioration des conditions matérielles des apprenti(e)s,
- ✚ le développement du préapprentissage,
- ✚ le soutien à l'initiative pédagogique et à l'expérimentation,
- ✚ le déroulement de séquences d'apprentissage dans les États membres de l'Union européenne,
- ✚ l'accès des personnes handicapées à l'apprentissage.

## Chapitre 5 : Les modalités de fonctionnement

Après avoir présenté la place et le rôle des acteurs institutionnels et socioéconomiques, nous traitons de la question du financement de l'apprentissage. Une façon d'identifier la part de chacun, ce que cela représente pour la Région francilienne, et de s'interroger sur l'avenir dans un contexte de réduction budgétaire.

### 5.1 – Les acteurs institutionnels et socioéconomiques.

Quels sont les compétences et les moyens d'action de chacun des acteurs de l'apprentissage que sont les Régions, l'État, les Chambres Consulaires et les acteurs socioéconomiques ? C'est ce que nous allons voir maintenant.

#### 5.1.1 Les Régions

Les lois de décentralisation de 2004 attribuent aux Régions une place centrale en matière de formation professionnelle et leur reconnaissent un rôle de coordination dans le pilotage de la politique de l'apprentissage.

**Les compétences des Régions** sont multiples mais non exclusives :

Elles sont responsables du PRDF ; gèrent et déterminent la nature et le niveau des primes versées aux entreprises ; décident, en concertation avec tous les acteurs, de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'apprentissage ; exercent le contrôle technique et financier des CFA qu'elles conventionnent ; financent le fonctionnement des CFA dans la mesure où leurs ressources propres ne sont pas suffisantes ; participent au financement des investissements.

#### **Leurs moyens d'action**

Pour exercer leurs compétences, les conseils régionaux disposent d'instruments de planification régionale :

- ☞ le plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes et des adultes (PRDFP) ;
- ☞ le contrat de projet État - Région ;
- ☞ les contrats d'objectifs.

Au-delà de la définition d'une politique régionale et des mesures d'accompagnement, l'intervention de la Région est essentiellement de nature administrative et financière. Cette intervention régionale porte sur :

- a) Le conventionnement : il traite des ouvertures de section ou de CFA ou encore des moyens financiers alloués aux CFA ; il concerne aussi les démarches d'accompagnement du développement de l'apprentissage (politique qualité par exemple).
- b) Le financement : les Régions doivent assurer l'équilibre financier des CFA, en complément du volume de taxe d'apprentissage perçu.

- c) Le contrôle : les CFA et les UFA sont soumis au contrôle technique et financier de la Région.

### 5.1.2. L'État

**Ses compétences** sont d'ordre législatif et réglementaire

L'État demeure le garant du cadre réglementaire de l'apprentissage ; il en est ainsi des compétences relatives aux conditions de travail ou encore de celles portant sur la maîtrise des titres et des diplômes.

**Ses moyens d'action**

- la maîtrise du cadre réglementaire et financier (contrat d'apprentissage, taxe d'apprentissage, réglementation des CFA, titre de maître d'apprentissage) ;
- un triple pouvoir de contrôle<sup>20</sup> (pédagogique, administratif et financier) de la part des services du Ministère de l'Éducation nationale, du Ministère de l'Agriculture et des Inspections du travail ;
- la négociation matérialisée par les conventions conclues entre le Ministère de l'Éducation nationale et les branches professionnelles ;
- la redistribution d'une partie de la taxe d'apprentissage par le biais du FNDMA ;
- la prise en charge des cotisations de sécurité sociale (employeur et salarié).

#### Le rôle spécifique de l'Éducation nationale

**Ses compétences sont deux sortes**

Les Rectorats (via les SAIA) assurent : le suivi pédagogique des CFA nationaux et régionaux ainsi que leur contrôle technique et financier<sup>21</sup> ; l'expertise et l'animation (à la demande des Régions) d'un certain nombre de programmes spécifiques (démarche qualité, montage de projets FSE, etc.).

**Ses moyens d'action**

---

<sup>20</sup> Contrôle technique et financier uniquement pour les centres à recrutement national.

<sup>21</sup> La loi quinquennale du 20 décembre 1993 a étendu la compétence des inspecteurs de la formation professionnelle à l'apprentissage, leur permettant de procéder au contrôle financier des CFA et des organismes financiers.

- L'affectation de la taxe par le moyen de conventions et accords nationaux signés avec les branches ;
- La formation des jeunes dans les EPLE et CFA publics ;
- Les réseaux opérationnels de proximité (ROP) qui ont pour mission le développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage au sein de l'éducation nationale ;
- Les conventions avec la Région ;
- La réalisation d'enquêtes sur l'insertion et le devenir des jeunes ;
- L'information des jeunes et des familles dans le cadre de l'ONISEP.

### La situation particulière de l'enseignement supérieur

L'enseignement supérieur, depuis la loi du 23 juillet 1987, occupe dans l'apprentissage une place particulière. C'est à chaque université ou grandes Écoles de proposer l'ouverture<sup>22</sup> d'une formation en apprentissage et ce en fonction du contexte économique local et pour un public d'étudiants relevant de cette formation. La formation en apprentissage ne peut en aucun cas remplacer une formation initiale de même dénomination.

#### 5.1.3. Les Chambres Consulaires

##### **Leurs compétences**

Les chambres consulaires ont un double rôle de représentation des entreprises et de consultation auprès des pouvoirs publics ; elles assurent également l'enregistrement des contrats d'apprentissage. Elles sont de ce fait un partenaire incontournable, notamment dans la lutte contre l'exclusion des jeunes, d'où une possibilité de négociation forte tant vis-à-vis de la Région que de l'État.

##### **Leurs moyens d'actions**

- ✚ passer des conventions, contrats et accords avec l'État et/ou la Région,
- ✚ collecter, grâce aux chambres régionales, la Taxe d'apprentissage et l'affecter aux CFA en fonction des ordres exprimés par les entreprises,
- ✚ former les jeunes par les CFA qu'elles contrôlent,
- ✚ informer et promouvoir l'apprentissage en direction des jeunes et des familles (forums, salons, Centre d'Information et d'Orientation Professionnelle...).

#### 5.1.4. Les acteurs socio économiques

---

<sup>22</sup> Dans la pratique ce sont les CFA qui suggèrent aux grandes écoles et aux universités l'ouverture de telle ou telle formation

La loi quinquennale du 20 décembre 1993 a accentué un mouvement général de régulation sociale des questions d'emploi et de formation par les branches professionnelles. Notamment au niveau régional avec la Commission Paritaire Interprofessionnelle de l'Emploi (COPIRE) ou le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP)<sup>23</sup>.

### **Leurs compétences**

Les partenaires sociaux interviennent à plusieurs niveaux : la détermination des objectifs des professions en matière d'apprentissage ; l'orientation des financements par la négociation de transferts de fonds vers l'apprentissage ; la gestion de la Taxe d'Apprentissage (via les organismes collecteurs) ; la maîtrise de l'offre de formation par la gestion : de CFA disposant de moyens propres, de CFA sans murs.

### **Les moyens d'action**

La politique d'apprentissage d'une branche s'inscrit toujours dans une politique globale de l'emploi et de la formation. Elle s'appuie sur deux puissants outils de régulation : les accords de branche qui leur permettent de procéder à des collectes de taxe et de disposer d'une capacité d'orientation des sommes collectées auprès des entreprises ; le contrôle de l'appareil de formation au travers des CFA gérés directement ou indirectement par des organisations patronales ou de façon paritaire.

Autre instrument d'action, la COPIRE, instituée par l'accord national inter professionnel du 10 février 1969 qui regroupe en son sein un collège employeurs et un collège salariés. Elle a pour mission l'information réciproque entre les organisations signataires sur la situation et l'évolution de l'emploi.

## **5.2. La question du financement.**

S'intéresser à la question du financement c'est aussi se poser la question des coûts par apprenti selon le niveau, le domaine de formation ou encore la spécialité.

### 5.2.1 – les modes de financement de l'apprentissage

Parler du financement c'est aborder le financement de la formation et la rémunération des apprentis. Sera présenté exclusivement le financement de la formation même si les modalités de rémunération des apprentis sont à prendre en compte lorsque l'on réfléchit sur l'évolution de l'apprentissage.

### **Les entreprises et la taxe d'apprentissage**

---

<sup>23</sup> Au sein duquel siègent aussi les Chambre consulaires

La taxe d'apprentissage est versée par toute structure, indépendamment de sa taille dès lors qu'elle emploie au moins un salarié et qu'elle est assujettie à l'impôt sur les sociétés ou aux bénéficiaires industriels et commerciaux au titre de l'impôt sur le revenu. Elle est collectée par l'intermédiaire des Organismes Collecteur de Taxe d'Apprentissage (OCTA).

Seule une partie de la taxe, appelée le «quota», est obligatoirement destinée au développement de l'apprentissage. Celle-ci est égale à 52 % de la taxe. Le quota de la taxe se décompose de la façon suivante : 22 % de la taxe d'apprentissage est versée au Trésor public<sup>24</sup> pour alimenter le Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage<sup>25</sup> (FNDMA) ; 30 % est affecté aux CFA, SA et UFA.

Le hors quota (égal à 48 %) alimente notamment les dépenses opérées en faveur de l'ensemble des formations initiales technologiques et professionnelles.

### **Les autres financeurs de l'apprentissage**

Au-delà des apports provenant de la taxe d'apprentissage, les collectivités territoriales et l'État contribuent également au financement de l'alternance.

Depuis 2002, la dépense nationale en matière d'apprentissage a augmenté de manière constante pour atteindre 4 834 millions d'euros en 2008 (voir graphique n° 5). En huit ans (de 2000 à 2008) celle-ci a augmenté de 29,5 %<sup>26</sup>.

### Graphique n° 5

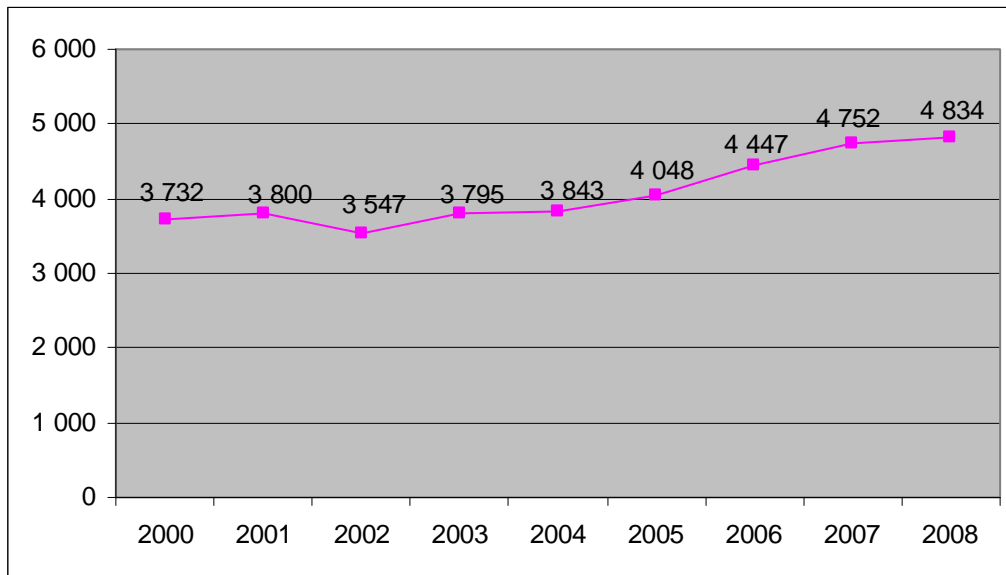
#### **Dépense globale pour l'apprentissage de 2000 à 2008 (en millions d'euros)**

---

<sup>24</sup> Créé par la loi de programmation pour la cohésion sociale. Jusqu'en 2005, les versements au Trésor public s'élevaient à 10% de la taxe d'apprentissage et constituaient les ressources du Fonds national de péréquation de la taxe d'apprentissage.

<sup>25</sup> Celui-ci est divisé en deux sections : la première vise à corriger les inégalités existant entre les régions concernant les montants de taxe d'apprentissage perçues par leurs CFA ; la seconde est destinée au financement des actions et mesures mises en œuvre en application des contrats d'objectifs et de moyens.

<sup>26</sup> DARES, Analyses, novembre 2010, n° 073.

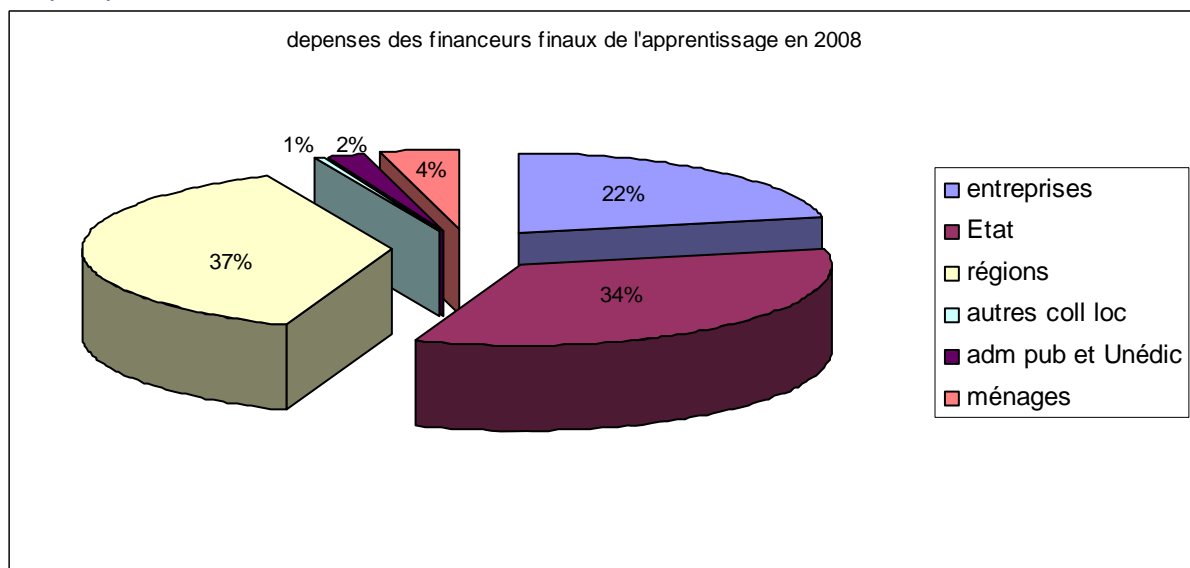


Source : DARES

Champ : France entière

Les Régions sont les principaux financeurs de l'apprentissage (voir graphique n° 6). Du coup, en 2008, l'apprentissage représentait 42,8 % de leurs dépenses de formation professionnelle continue et d'apprentissage (contre 24,4 % pour l'État et 8,7 % pour les entreprises).

Graphique n° 6



Source: DARES

Champ : France entière

**Remarque :** Le tableau montre que les ménages<sup>27</sup> ont contribué en 2008 à hauteur de 4 % au financement de l'apprentissage.

### Le financement de l'apprentissage par la Région Île de France.

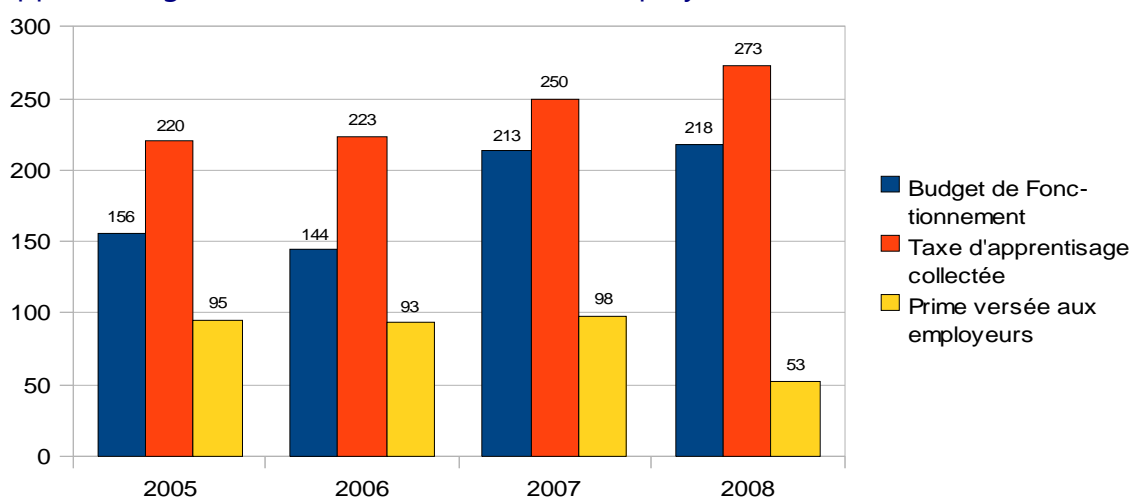
#### Le budget de la Région

<sup>27</sup> Il s'agit de la contribution directe des familles

Entre 2005 et 2008, le budget consacré par la Région au financement du fonctionnement des CFA est passé de 156 à 218 millions d'euros, soit une progression de 40 %. Dans le même temps, le montant de la taxe d'apprentissage collectée par les CFA a augmenté de 220 à 273 millions d'euros soit une progression de 24 %. La progression de la subvention a donc été plus importante que celle de la Taxe d'apprentissage collectée par les CFA.

La participation de la Région au financement de l'apprentissage a donc progressé plus rapidement que la taxe d'apprentissage collectée par les CFA<sup>28</sup>, mais cela est moins important, si on tient compte du montant de la prime versée aux employeurs. En effet, celle-ci a baissé en 2008 ce qui réduit l'augmentation du financement de la région à 8%. Cependant, il semblerait que celle-ci ait ré-augmenté en 2009 sans toutefois retrouver son niveau des années 2005-2007.

Graphique n° 7 : Budget de fonctionnement consacré à l'apprentissage, Taxe d'apprentissage collectée, Prime versée aux employeurs

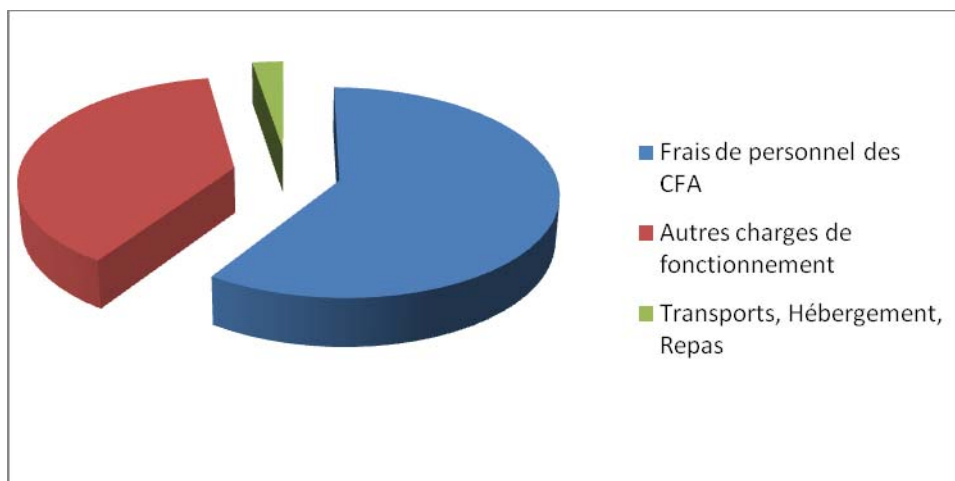


Source : Région Île de France<sup>29</sup>

Le budget consacré au fonctionnement des CFA alimente quatre postes : les frais de personnel des CFA (près des 2/3) ; les autres charges de fonctionnement des CFA (un quart du budget) ; les transports, hébergements, repas (à peine 1/20<sup>e</sup>) ; l'accompagnement de l'apprentissage (moins de 1/10<sup>e</sup>).

Graphique n° 8 : Répartition du budget de fonctionnement 2008

<sup>29</sup> Panorama 2010



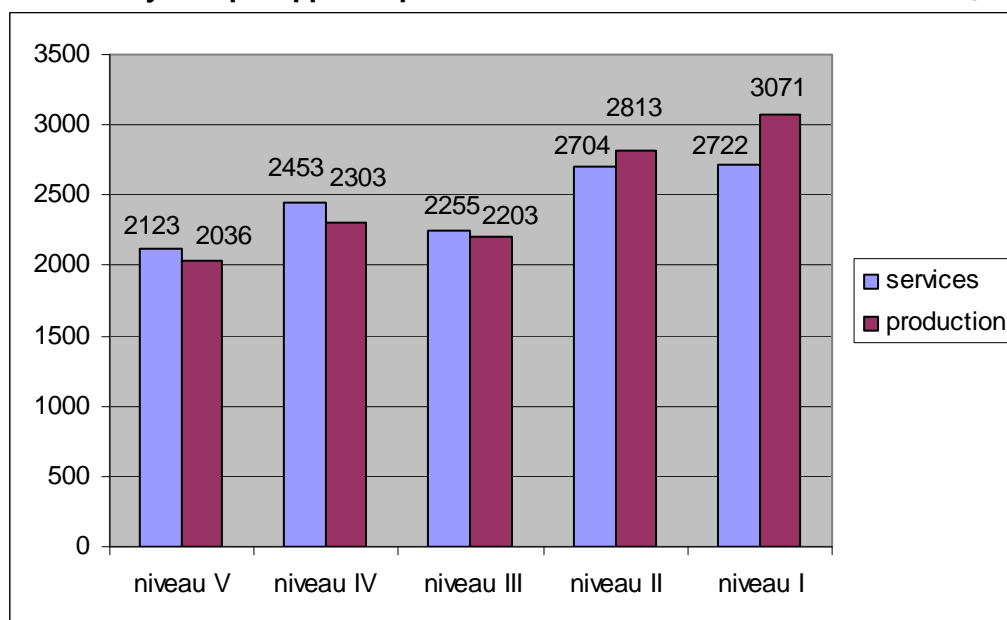
Source : Région Île de France. – panorama 2010

### La subvention moyenne par apprenti

La Région verse une subvention par apprenti variable selon le niveau de formation et la spécialité. La lecture du Panorama de l'apprentissage en Île de France 2010, permet deux constats : d'une part, la subvention moyenne est à la fois identique pour les niveaux V, IV et III mais aussi inférieure à celle des niveaux II et I ; d'autre part, la subvention moyenne pour les apprentis des services est supérieure à celle des apprentis de la production, hormis aux niveaux I et II.

### Graphique n° 9

**Subvention moyenne par apprenti, par niveau et domaine de formation en 2008 (en euros)**



Source : Région Île de France – Panorama de l'apprentissage en 2010

### 5.2.2 - Les coûts de formation par apprenti en Ile de France.

#### Approche globale

Le coût moyen de formation d'un apprenti n'est pas le même selon que celui-ci est

en pré apprentissage, prépare un diplôme de niveau V, de niveau IV, ou un diplôme du supérieur (III - II - I).

Tableau n° 5

Coût moyen par apprenti selon le niveau de formation  
pour l'année 2008

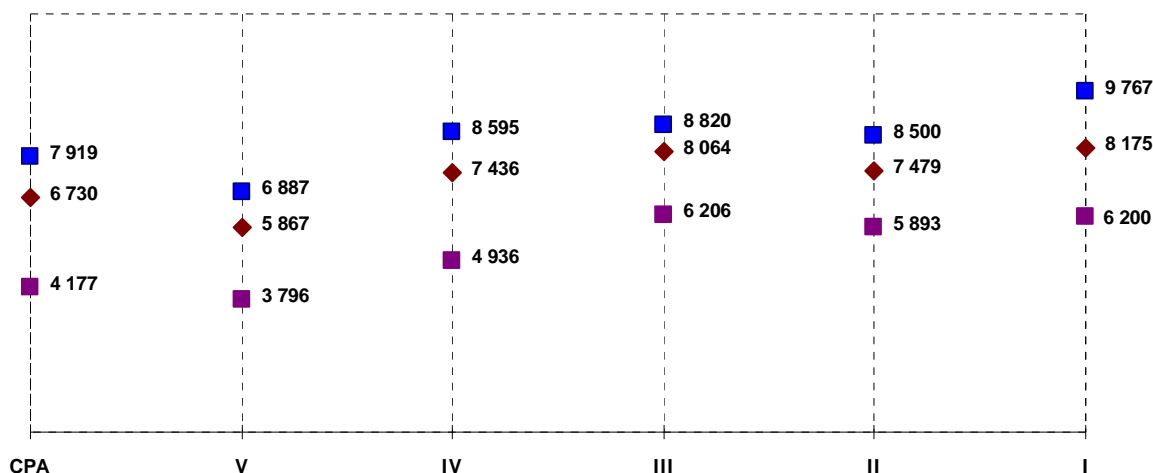
CPA	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I
6 730 €	5 867 €	7 436 €	8 064 €	7 479 €	8 175 €

Source : Région Île de France – Direction de l'apprentissage

Comme on pouvait le penser, le niveau V présente le coût moyen le plus bas (5 867 €) et le niveau I le coût moyen le plus élevé (8 175 €). Il existe un différentiel de 2 308 €.

Graphique n° 10

Moyenne et dispersion des coûts par apprenti  
en fonction des niveaux



Source : Région Île de France – Direction de l'apprentissage

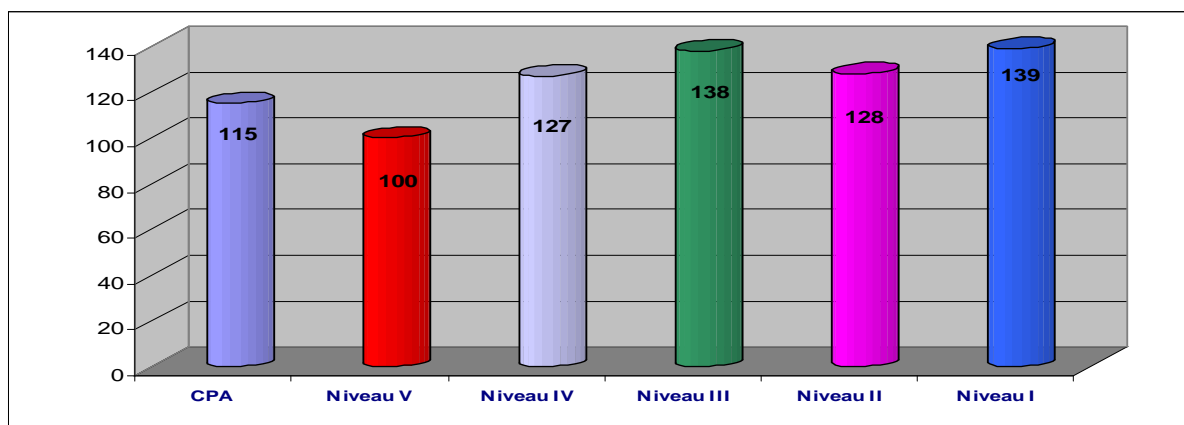
Le niveau de formation influe donc directement sur le coût par apprenti. On note globalement :

- un coût moyen par apprenti faible dans les niveaux V
- un coût moyen par apprenti globalement plus élevé dans les niveaux I (Master, Diplômes d'Ingénieur) et III (BTS, DUT)
- une plus grande disparité de coûts (coût minimal, coût maximal) dans les niveaux I et IV et en préapprentissage

La lecture du graphique n° 11 permet un autre constat qui apparaît comme surprenant avant toute analyse. Le coût moyen de formation des niveaux III, très proche du coût moyen de formation des niveaux I, est plus élevé que le coût moyen de formation des niveaux II. Ce dernier présente, par ailleurs, un montant quasiment identique au montant du coût moyen de formation des niveaux IV.

### Graphique n° 11

Comparaison des coûts moyens par apprenti  
(en base 100 – année 2008)



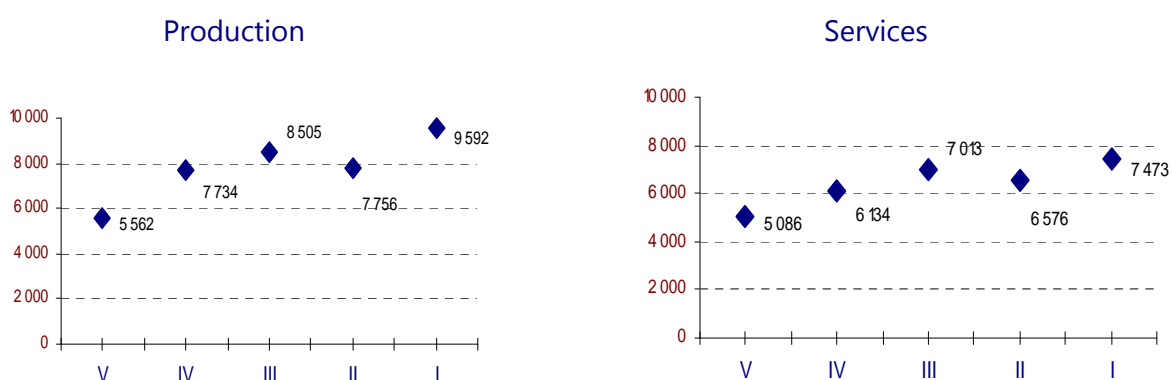
Source : Région Île de France – Direction de l'apprentissage  
CESER

Traitement :

#### En fonction du domaine de formation

La comparaison des coûts de formation selon le niveau de formation mais aussi le domaine de formation montre qu'il existe un effet niveau mais aussi un effet domaine de formation.

### Graphique n° 12



Source : Région Île de France – Direction de l'apprentissage

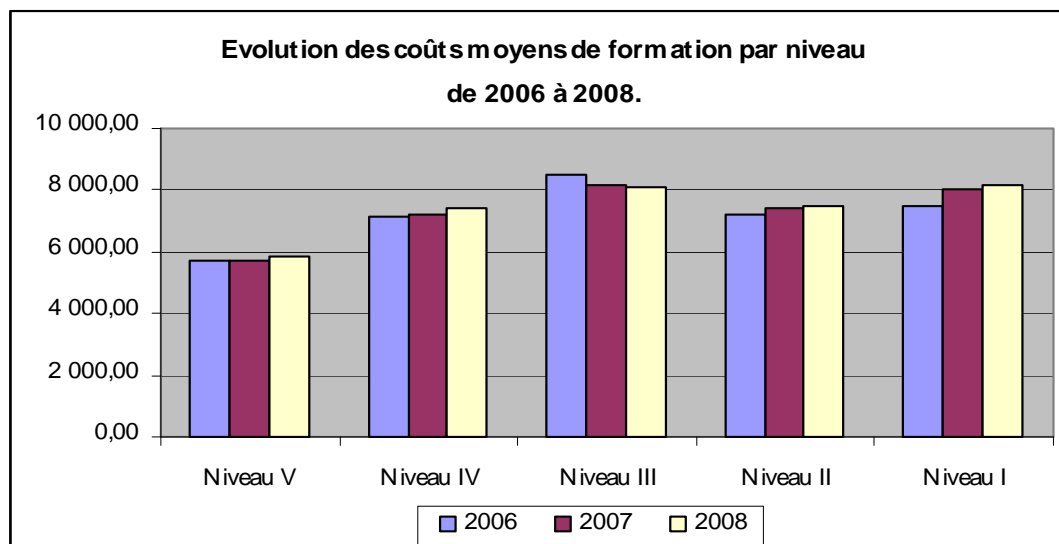
On note que :

- ⇒ le coût par apprenti est plus élevé dans la production que dans les services,
- ⇒ la disparité des coûts est plus grande dans la production que dans les services

### L'évolution des coûts de formation par apprenti

L'évolution du coût par apprenti (entre 2006 et 2008) n'a pas été la même d'un niveau de formation à l'autre, comme le montre le graphique 13.

Graphique n° 13



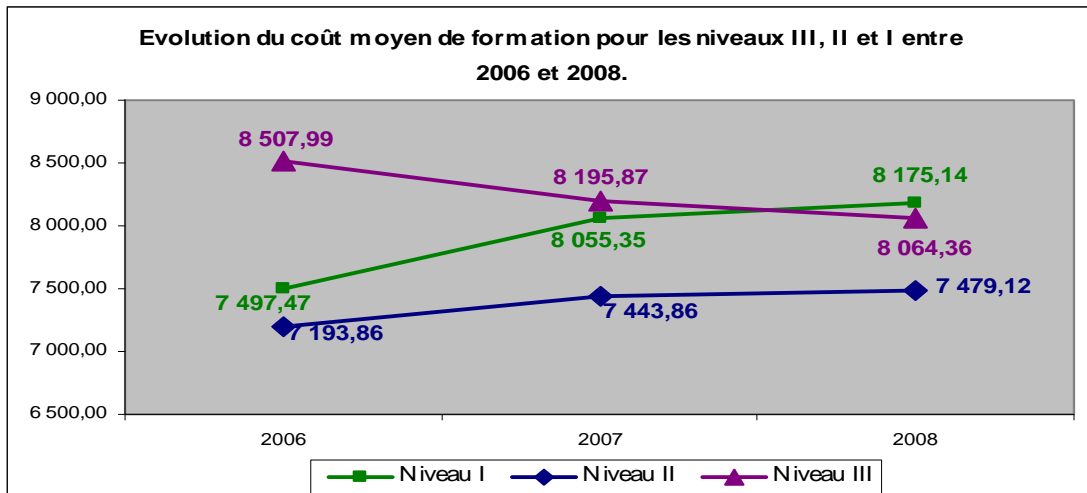
Source : Direction de l'apprentissage - CRIF.

Traitement : CESER

Plusieurs observations peuvent être faites :

- ✚ Le coût moyen par apprenti de niveau V a connu une faible progression de 2006 à 2008 (+ 2,7 %) ;
- ✚ La progression du coût moyen par apprenti des niveaux IV et II a été peu rapide (respectivement + 4,5 % et + 4,0 % entre 2006 et 2008) ;
- ✚ Le coût moyen par apprentis du niveau III a diminué de 5,2 % en deux ans ;
- ✚ Le coût moyen par apprenti du niveau I a fortement augmenté (+ 9.04 %).

Graphique n° 14



**Source :** Direction de l'apprentissage - CRIF

**Traitement :** CESER

Si on s'intéresse maintenant à l'évolution des coûts des niveaux supérieurs (cf. graphique n°14), là encore, plusieurs constats s'imposent :

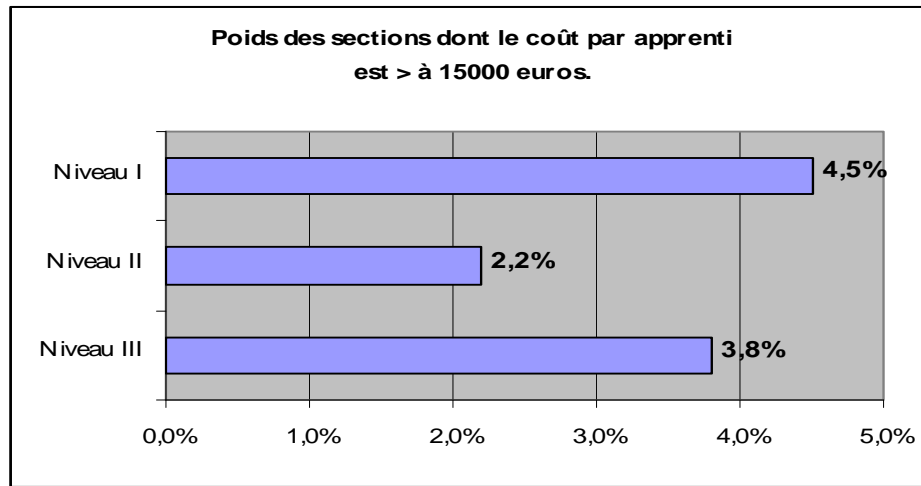
**1<sup>er</sup> constat :** le coût moyen de formation d'un apprenti de niveau I non seulement est le plus élevé mais c'est aussi celui qui a le plus augmenté entre 2006 et 2008.

**2<sup>ème</sup> constat :** le niveau II a également vu son coût moyen de formation par apprenti augmenter mais deux fois moins vite que le niveau I.

**3<sup>ème</sup> constat :** le coût moyen de formation d'un apprenti de niveau III a baissé de 5,2 % entre 2006 et 2008, mais il reste encore supérieur au coût moyen pour un apprenti de niveau II.

Globalement, les niveaux III et I ont des coûts moyens de formation par apprenti les plus élevés. De plus, ils présentent le plus grand nombre de sections dont le coût par apprenti est supérieur à 15 000 euros, comme le montre le graphique n° 15.

Graphique n° 15



**Source :** Direction de l'apprentissage

- CRIF

**Traitement :** CESER

- ✚ Près de 5 % des sections du niveau I ont un coût moyen par apprenti supérieur à 15 000 euros, ce qui représente 17 sections sur 377.
- ✚ Seulement 9 sections sur les 403 sections du niveau II sont également concernées ; c'est le taux le plus bas avec 2,2 %.
- ✚ Le niveau III compte 21 sections sur 549 (soit 3,8 % de l'ensemble) dont le coût moyen par apprenti est supérieur à 15 000 euros.

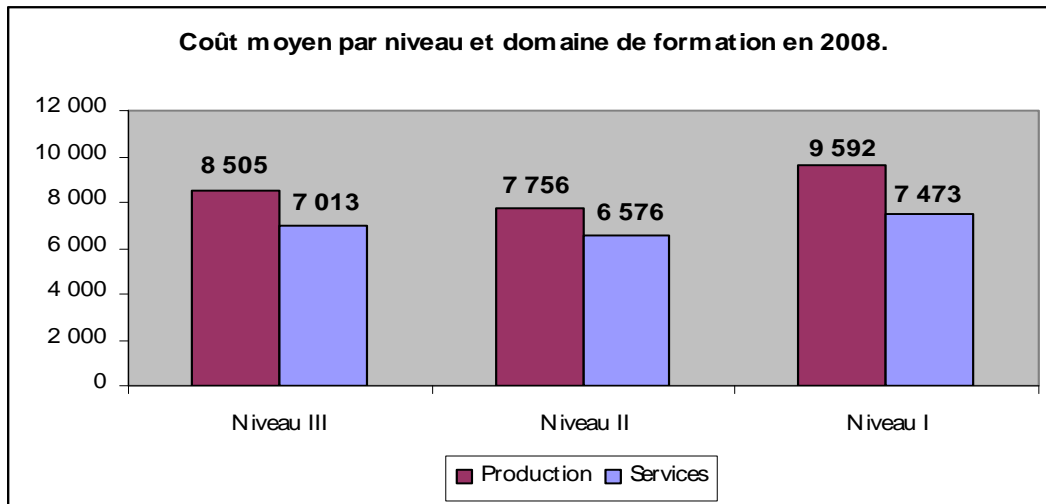
*Les coûts par apprenti en fonction du niveau et du domaine de formation<sup>30</sup>.*

Bien que les niveaux supérieurs aient des coûts moyens de formation élevés, ceux-ci varient selon le domaine de formation des apprentis.

Le graphique n° 16 nous montre que les apprentis des niveaux III et plus, préparant un diplôme dans le domaine de la production, ont un coût moyen de formation plus élevé que les apprentis du domaine de services.

### Graphique n° 16

<sup>30</sup>Données de la direction de l'apprentissage du CRIF - 2009.



**Source :** Direction de l'apprentissage - CRIF

**Traitement :** CESER

Autre remarque : pour les niveaux III et II, l'écart entre le coût de formation du domaine de la production et le coût de formation du domaine des services est respectivement de 1 500 € et de 1 180 €. En revanche, pour le niveau I, l'écart entre les deux domaines de formation est plus important 2 119 €.

Des écarts que l'on retrouve, par voie de conséquence, au niveau des montants de la subvention de fonctionnement accordée par la Région (cf. *La subvention moyenne par apprenti*).

Au vu de ces constats, la question du financement des niveaux supérieurs en Île de France risque à terme de se poser fortement, et ce pour deux raisons :

- ✚ structurellement le système de l'apprentissage est confronté à un double mouvement : l'augmentation à la fois du nombre d'apprentis et du coût moyen de formation par apprenti ;
- ✚ la conjoncture économique actuelle conduit à une diminution de la population salariée, d'où une baisse de la collecte de la taxe d'apprentissage, ce qui entraîne une diminution des moyens de financement.

## **Ce qu'il faut retenir :**

### *En ce qui concerne l'implication des acteurs :*

- ✚ l'Etat a la maîtrise réglementaire et financière de l'apprentissage
  - ✚ la Région coordonne et planifie sa mise en œuvre et son développement
  - ✚ les services des ministères de l'Éducation nationale, de l'Agriculture et du Travail en assurent la maîtrise technique et le respect des règles
  - ✚ les partenaires sociaux régulent la relation emploi formation via les accords de branches, la COPIRE et le CCREFP

### *S'agissant du budget de fonctionnement :*

- ✚ la Région a consacré 293 millions d'euros pour l'apprentissage en 2009 dont :
  - ⇒ 219 millions pour le fonctionnement des CFA
  - ⇒ 74 millions pour la prime régionale versée aux employeurs
- ✚ les dépenses de la Région s'élevaient en moyenne à 2 792 euros par



## Chapitre 6 : L'état des lieux en Île de France.

La Région Île de France s'est fortement impliquée au cours des dernières années pour favoriser le développement de l'apprentissage. Ce chapitre a pour objet de rendre compte de cette implication notamment au niveau du supérieur. Il s'appuie sur les données et l'analyse effectuées par les services de la Région et présentées dans un document intitulé : Panorama 2010 de l'apprentissage en Ile de France

L'approche comparative (l'Île de France par rapport aux autres régions) permettra de rendre compte des spécificités franciliennes.

### 6.1. Caractéristiques et évolutions de l'apprentissage.

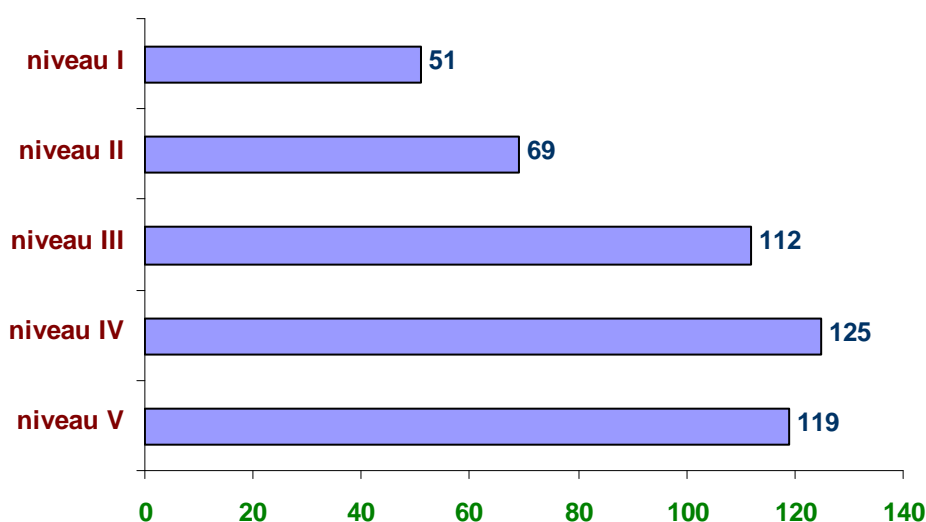
#### 6.1.1 L'offre de formation en apprentissage en Ile de France.

Le panorama 2010 de l'apprentissage en Île de France<sup>31</sup> nous indique qu'au cours de l'année scolaire 2009-2010, la région comptait 176 CFA gérés par 138 organismes. Si un CFA accueille en moyenne 436 apprentis, cette moyenne cache une très grande dispersion de taille puisque la taille varie de 5 à 2 758 apprentis. Les CFA les plus nombreux forment entre 150 et 520 jeunes ; seulement 8 % des CFA (soit 14 CFA) comptent plus de 1000 apprentis et 15 % de CFA comptent moins de 100 apprentis.

#### L'offre des CFA

Les CFA de la région offrent des formations du niveau V à I. Une offre qui se répartit selon la fréquence suivante :

Graphique 17 : Structure de l'offre par niveaux



Source : Région Ile de France- Gloria

Panorama 2010

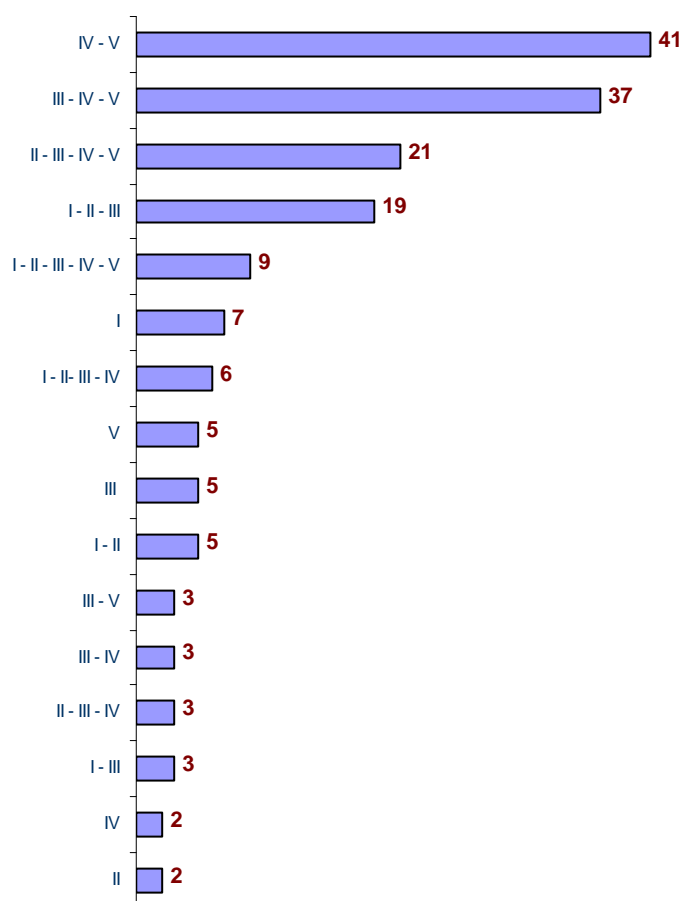
<sup>31</sup> Source régionale- Unité Développement, Mission Stratégie- Service Prospective et évaluation ; *Panorama 2010 de l'apprentissage en Ile de France* ; octobre 210.

**Lecture du graphique** : 51 CFA proposent des formations de niveau I ; 69 des niveaux de formation de niveau II ; etc.

Les données rassemblées dans le panorama 2010 indiquent que parmi les 176 CFA :

- 9 CFA proposent tous les niveaux de formation
- 41 CFA proposent des formations de niveau IV et V
- 37 CFA des formations de niveau III – IV et V
- 21 CFA des formations de niveau II – III – IV et V
- 21 CFA des formations de niveau II – III – IV et V
- etc. (cf. Graphique 20)
- Seulement 19 CFA offrent uniquement les 3 niveaux I – II – III de formation

Graphique 18 : niveaux proposés par les CFA



Source : Région Ile de France- Gloria

Panorama

2010

### Les effectifs en formation

Selon le panorama 2010 de l'apprentissage en Ile de France, les 176 CFA ont accueilli, au cours de l'année scolaire 2009 – 2010, 76 760 apprentis franciliens, soit 18 % des effectifs France entière devant les régions Rhône Alpes 9,6 % ; PACA 7,9 % et Pays de

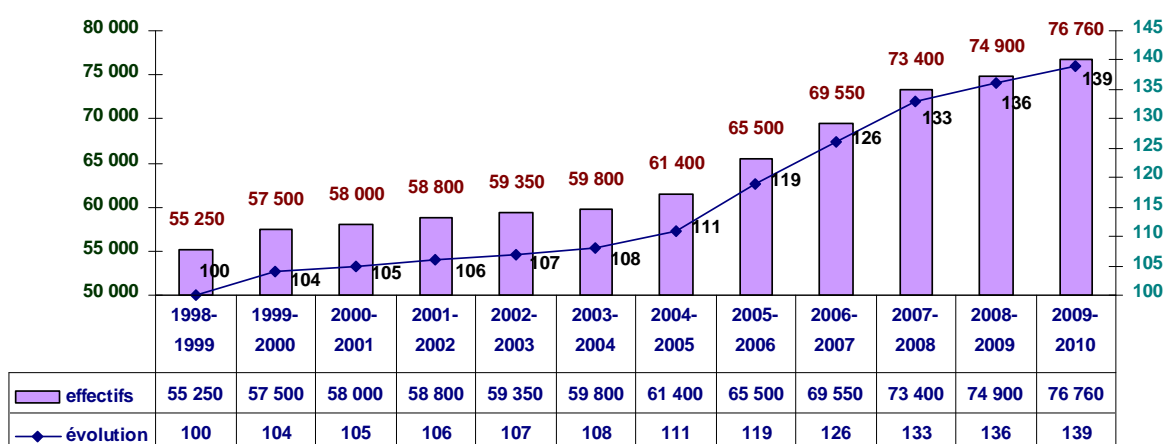
la  
7,1 %.

Loire

Depuis 1998 - 1999, la population d'apprentis franciliens est en augmentation constante :

+ 39 % au cours de la dernière décennie. Cette croissance n'est cependant pas uniforme : de + 4 % en début de période, elle a connu un ralentissement entre 2000-2001 et 2003-2004, pour reprendre sa progression et atteindre + 6,7 % en 2007 - 2008. Elle est ensuite repassée sous la barre des 3 % ces deux dernières années (source : page 3 – Panorama 2010 de l'apprentissage en Ile de France).

Graphique 19 : Evolution des effectifs d'apprentis franciliens



Source : Région Ile de France- Gloria  
l'évolution

Année 1998-1999 en base 100 pour

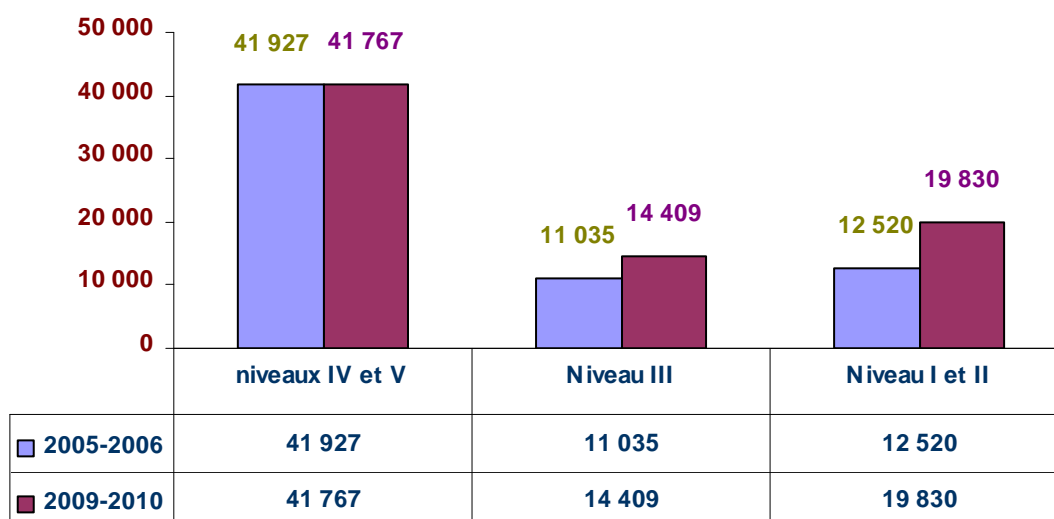
**Remarque :**

L'année 2005 (année d'adoption du Plan de Cohésion Sociale) marque la reprise de la progression : + 6,6 % en un an ; une reprise qui cependant ne durera que trois ans. On assiste depuis deux ans à un net ralentissement de la progression des effectifs.

Les niveaux de formation :

Un point de méthode : pour identifier les évolutions respectives des niveaux de formation, dues à une progression des effectifs, la réforme LMD et le passage du Bac pro en 3 ans obligent à regrouper les niveaux IV et V d'une part, et les niveaux I et II d'autre part. D'où la représentation graphique de le graphique 20.

Graphique 20 : Evolution des niveaux de formation entre 2005-2006 et 2009-2010



Source : Région Ile de France- Gloria

De la lecture des éléments contenus dans le point 3 « niveaux de formation » du Panorama 2010 de l'apprentissage en Île de France, nous retenons trois choses :

- ✚ les niveaux V concernent toujours l'essentiel des effectifs et ce malgré la mise place du Bac pro en 3 ans, ce qui a entraîné la disparition progressive des BEP et la diminution mécanique du nombre d'apprentis de niveau V ;
- ✚ les niveaux IV et V ne concernent plus qu'un apprenti sur deux en 2009-2010, ils concernaient près de deux apprentis sur trois en 2005-2006, du coup cette population est en dessous du niveau de 1998-1999 (41 927 contre 41767, soit - 0,4 %) ;
- ✚ ce sont les niveaux I et II qui se sont développés le plus au cours de la période 2006 2010 (+ 58 % en quatre ans) ; ils voient leur part augmenter de 7 points entre 2006 et 2010.

Tableau n° 6 : Répartition des apprentis par niveau de formation (MC non compris)

	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I	Total
Effectifs	24 808	16 959	14 409	8 988	10 842	76 000
Répartition %	33	22	19	12	14	100

Source : Région Ile de France- Gloria

année : 2009-2010

Malgré les effets des réformes sur la structure de l'offre, il nous a semblé intéressant de présenter dans le tableau n° 6 la répartition des 76 000 apprentis (MC non compris) en 2009-2010 par niveau de formation. Une configuration qui permet de constater :

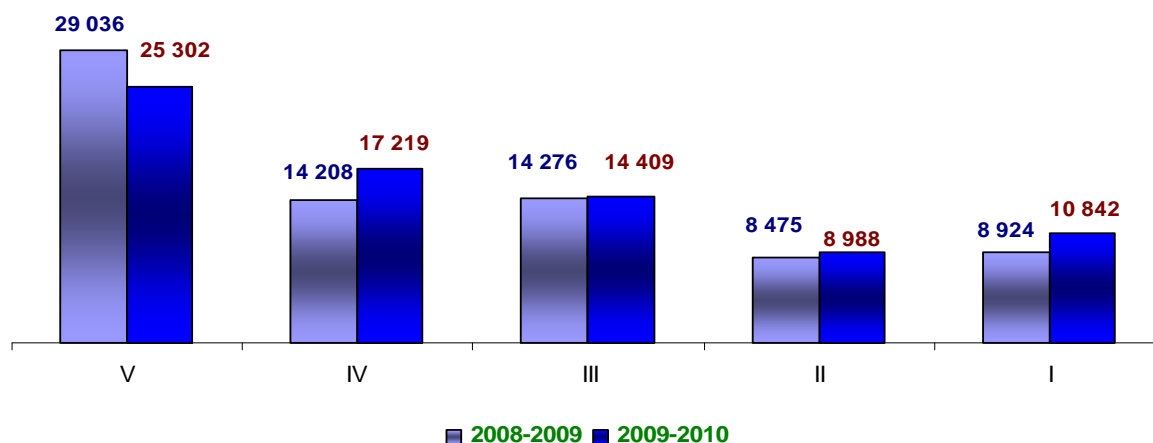
- ✚ qu'un apprenti sur trois prépare un diplôme de niveau V
- ✚ qu'un peu plus d'un apprenti sur cinq prépare un diplôme de niveau IV
- ✚ qu'un apprenti sur cinq prépare un diplôme de niveau III
- ✚ qu'un apprenti sur quatre prépare un diplôme de niveau I ou II

Comme il est tout autant important de souligner les effets :

- de la réforme du bac pro (en 3 ans) qui entraîne de facto la diminution des niveaux V au profit des niveaux IV.
- de la réforme LMD avec la disparition progressive des maîtrises qui a pour effet la baisse des niveaux II au profit des niveaux I.

Des effets que souligne le graphique 21 mais pas uniquement. Car il existe un autre facteur, à savoir la vitesse de développement d'un niveau de formation. Un facteur qui modifie également la structure de l'offre.

Graphique 21 : effectifs franciliens par niveau de formation et année



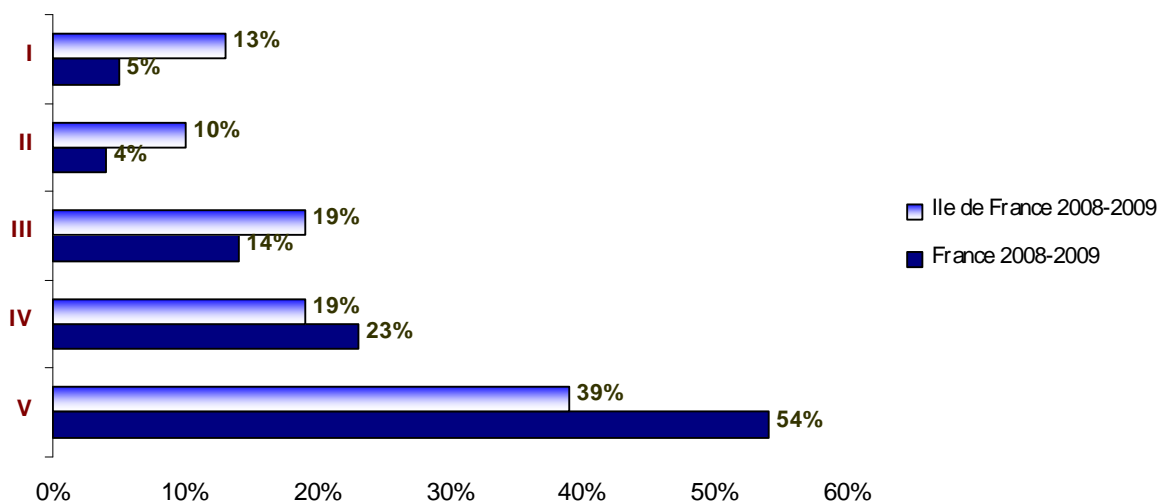
Source : Région Ile de France- Gloria

Ainsi, par rapport à l'année précédente, les effectifs ont augmenté de 1 841 apprentis. Mais cette croissance concerne en premier lieu les niveaux I et IV (respectivement 21,5 % et 21,2 %). A l'inverse, les effectifs des niveaux V ont baissé de 12,9 % en 2010.

Quant à la hausse des apprentis du supérieur en Ile de France, elle s'explique en grande partie par la progression des niveaux I : le poids des niveaux supérieurs (I - II - III) dans l'apprentissage en Ile de France est passé de 36 % en 2005 à 45 % en 2010. Il

n'est que de 24 % au niveau France entière. Les auteurs du Panorama 2010 de l'apprentissage en Ile de France rendent compte (page 5 du document<sup>32</sup>) combien les niveaux I à III sont surreprésentés en Ile de France par rapport à la France entière. Une situation que nous représentons avec le graphique 22.

Graphique 22 : Part de chaque niveau de formation  
Comparaison France/IDF en 2008-2009



Source : DEPP / Région Ile de France- Gloria

### Les diplômés :

Globalement, si de nombreux diplômés peuvent se préparer par la voie de l'apprentissage, il ressort des données fournies par la région que la moitié des apprentis se concentrent sur trois diplômes : le CAP (25,4 % des effectifs d'apprentis franciliens) – le bac professionnel (14,4 %) et le BTS (13,5 %).

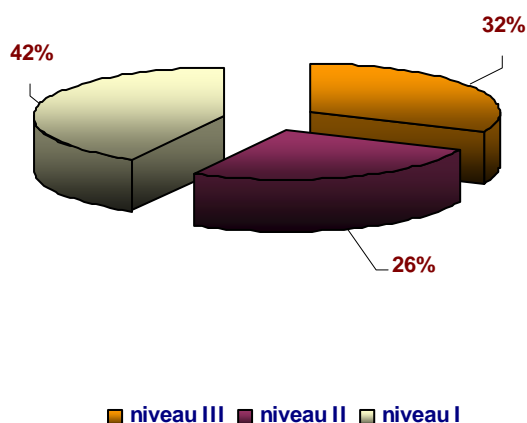
Qu'en est-il des diplômés supérieurs ?

- les diplômés de niveau I (Master pro, Ingénieur, autres niveaux I) sont préparés par 13 % des apprentis franciliens ;
- les diplômés de niveau II (Maîtrise, Licence, Licence pro, autres niveaux II) sont préparés par 12 % des apprentis franciliens ;
- les diplômés de niveau III (DUT, BTS, autres niveaux III) sont préparés par 19 % des apprentis franciliens.

<sup>32</sup> « Si, comme nous l'avons vu, l'Ile de France regroupe 18 % des effectifs d'apprentis, elle concentre 43 % des niveaux I et 48 % des niveaux II. Cette situation reflète la structure de l'emploi dans la région où les cadres sont fortement représentés. En revanche, pour les niveaux IV et V, cette part tombe respectivement à 14 % et 13 % ».

En 2010, ils sont 34 239 apprentis à préparer un diplôme supérieur : près d'un apprenti du supérieur sur trois prépare un diplôme de niveau I ; un apprenti du supérieur sur quatre prépare un diplôme de niveau II et deux apprentis du supérieur sur cinq préparent un diplôme de niveau III.

Graphique 23 : Part de chaque niveau de formation supérieure



**Source :** Région Ile de France- Gloria

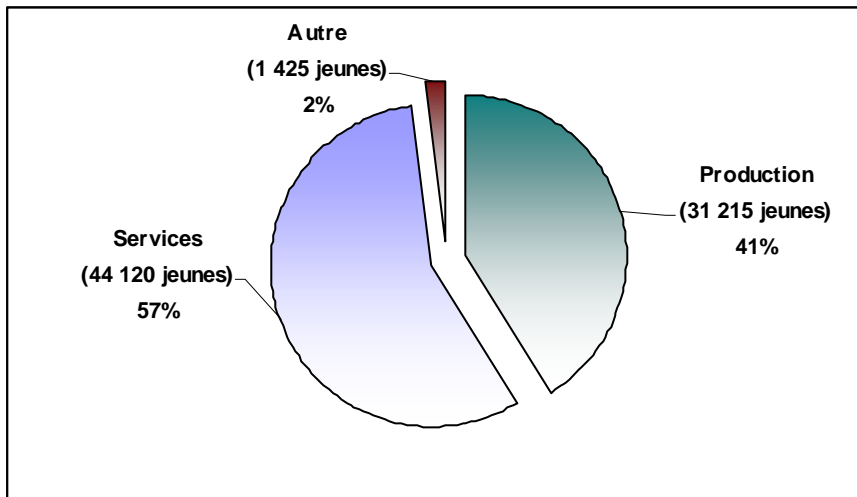
Trois diplômes concentrent près de 60 % des apprentis du supérieur : les BTS (30,4 %), les Master pro (14,2 %) et les licences pro (13,9 %). Les ingénieurs représentent moins de 10 % des apprentis du supérieur (9,8 % exactement) et les DUT ne représentent que 6,1 % de la population apprentis du supérieur.

#### Domaines et spécialités de formation :

Les diplômes proposés par les CFA franciliens couvrent trois domaines de formation : la production, les services et le domaine disciplinaire. Au cours de l'année 2009-2010, les 76 760 apprentis franciliens étaient répartis de la façon suivante :

- 44 120 jeunes dans le domaine des services, soit 57 % des apprentis
- 31 215 jeunes dans le domaine de la production, soit 41 % des apprentis
- 1 425 jeunes dans le domaine disciplinaire, soit 2 % des apprentis

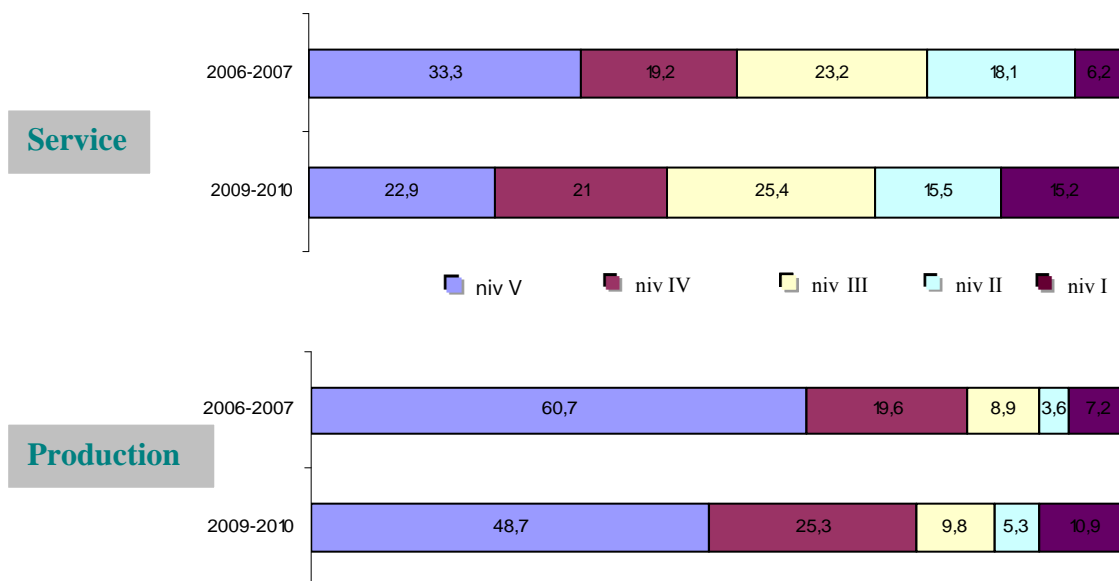
Graphique 24 : Part de chaque domaine de formation en 2009-2010



Source : Région Ile de France- Gloria

La répartition par domaine et niveau de formation montre que la part de chaque niveau varie selon le domaine de formation.

Graphique 25 : Répartition par domaine et niveau de formation en 2006-2007



Source : Région Ile de France- Gloria

Nous reprenons l'analyse présentée dans le panorama 2010 (page 7 – point 5 : spécialités de formation) :

« Les services sont caractérisés par une forte présence des niveaux I à III qui représentent plus d'un apprenti sur deux (56 % en 2010) contre seulement 26 % dans la production. Cependant cette part de niveaux supérieurs a bien augmenté dans chacun

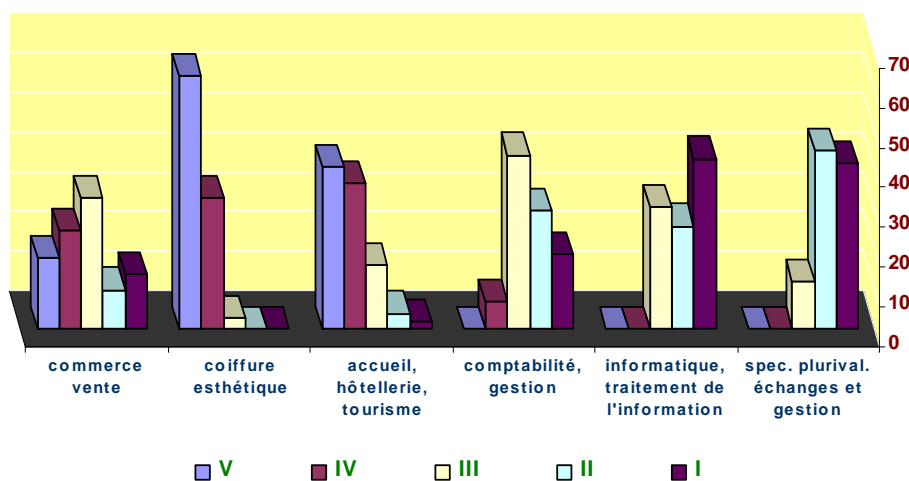
des domaines de formation en 3 ans puisqu'elle était de 47,5 % (+ 8,5 points) pour les services et de 20 % (+ 6 points) dans la production pour l'année 2006-2007. Mais force est de constater que c'est dans les le domaine des services que les niveaux supérieurs se développent le plus.

Cette progression des niveaux supérieurs dans les deux domaines se fait d'ailleurs en parallèle à une baisse des niveaux V de 10 points pour les services et de 12 points pour la production durant ces trois années ».

Cependant, précisent les rédacteurs du panorama, si le domaine des services se caractérise par une forte présence des niveaux supérieurs, ce n'est pas vrai dans tous les groupes de spécialités. En effet, en fonction de la répartition par niveau deux groupes se dessinent :

- ✚ un premier groupe où les niveaux V et IV sont prépondérant : coiffure/esthétique, accueil/hôtellerie/tourisme, santé et dans une moindre mesure commerce/vente ;
- ✚ un second où au contraire ce sont les niveaux III et plus qui dominent : échange/gestion, comptabilité/gestion, informatique.

Graphique 26 : niveau de formation dans les 7 principaux groupes de spécialités des services



Source : Région Ile de France- Gloria

Année : 2009-2010

Les spécialités « plurivalences échanges et gestion » et « informatique, traitement de l'information » sont accessibles uniquement à partir du niveau III. Elles montrent l'exclusivité des niveaux supérieurs dans le domaine des services.

Concernant le domaine de la production, s'il se distingue par une forte présence des niveaux IV et V, là encore (comme le précise le document de la Région) ce constat n'est pas avéré pour tous les groupes de spécialité :

✚ pour les spécialités pluri-technologique, mécanique-électricité, l'électricité/électrique, et dans une moindre mesure l'énergie/génie-climatique, la part des niveaux III et plus est relativement importante ;

✚ pour les autres groupes de spécialité, ce sont les niveaux IV et V qui restent dominants.

**Remarque :** ne disposant pas de données pour l'année scolaire 2009-2010, nous rendons compte de cette réalité pour l'année scolaire 2006-2007, dernière année scolaire connue.

Tableau 7 : Répartition par niveau et spécialité de formation en 2006-2007

	niveau V	niveau IV	niveau III	niveau II	niveau I	Ensemble
<b>agro-alimentaire...</b>	90 %	9 %	1 %	-		100 %
<b>électricité, électronique</b>	46 %	30 %	9 %	2 %	13 %	100 %
<b>moteurs et mécanique auto</b>	70 %	22 %	3 %	1 %	4 %	100 %
<b>bâtiment: finition</b>	89 %	11 %	-	-	-	100 %
<b>structures métalliques</b>	84 %	12 %	4 %	-	-	100 %
<b>énergie, génie climatique</b>	50 %	38 %	10 %	2 %	-	100 %
<b>bâtiment: construction...</b>	81 %	11 %	4 %	4 %	-	100 %
<b>mécanique- électricité</b>	12 %	37 %	42 %	-	9 %	100 %
<b>travail du bois...</b>	84 %	16 %	-	-	-	100 %

Source : Région Ile de France- Gloria

### Localisation des formations

Si près d'un jeune sur trois vient se former à Paris, le découpage petite couronne / grande couronne n'est pas le plus pertinent pour analyser la répartition des formations des jeunes selon le niveau de formation.

En effet, on peut regrouper :

- d'une part les départements 75 et 92, où se concentre une part importante de niveau III et plus (30 % des jeunes en formation sont de niveau I dans les hauts de Seine) ;

- d'autre part les départements 91, 93, 94, 78, 95 et 77 où ce sont les formations de niveau IV et V qui prédominent (69 % des jeunes qui viennent se former sont de niveau V en Seine Saint Denis).

Tableau 8 : répartition selon le département de formation du jeune, le niveau et le domaine de formation

	effectifs	75	92	93	94	91	78	95	77	total
Production niveau I	3 403	17,7	45,0	11,5	4,8	2,3	8,4	3,7	6,6	100
Services niveau I	6 703	41,1	8,7	6,2	8,0	8,4	6,6	12,7	8,3	100
Autres niveau I	736	49,9	8,0	0,0	2,6	12,8	11,4	11,5	3,8	100
<b>Niveau I</b>	<b>10 842</b>	<b>34,3</b>	<b>20,1</b>	<b>7,4</b>	<b>6,6</b>	<b>6,8</b>	<b>7,5</b>	<b>9,8</b>	<b>7,5</b>	<b>100</b>
Production niveau II	1 661	21,9	13,6	6,9	9,5	8,2	12,5	13,9	13,4	100
Services niveau II	6 854	37,1	7,6	7,5	4,1	11,5	7,1	15,4	9,7	100
Autres niveau II	473	29,6	3,0	6,3	22,2	23,7	6,3	8,0	0,8	100
<b>Niveau II</b>	<b>8 988</b>	<b>33,9</b>	<b>8,5</b>	<b>7,3</b>	<b>6,1</b>	<b>11,5</b>	<b>8,0</b>	<b>14,8</b>	<b>9,9</b>	<b>100</b>
Production niveau III	3 053	21,6	20,0	8,0	11,8	9,6	15,4	6,0	7,6	100
Services niveau III	11 207	34,6	10,9	7,4	4,0	9,8	11,6	8,6	13,0	100
Autres niveau III	149	10,7	16,8	13,4	17,4	41,6	0,0	0,0	0,0	100
<b>Niveau III</b>	<b>14 409</b>	<b>31,6</b>	<b>12,9</b>	<b>7,6</b>	<b>5,8</b>	<b>10,1</b>	<b>12,3</b>	<b>8,0</b>	<b>11,7</b>	<b>100</b>
Production niveau IV	7 902	22,8	10,4	9,7	8,5	11,7	17,0	7,8	12,1	100
Services niveau IV	9 295	38,8	4,7	11,5	4,7	7,5	13,4	8,1	11,2	100
Autres niveau IV	22	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100
<b>Niveau IV</b>	<b>17 219</b>	<b>31,4</b>	<b>7,3</b>	<b>10,6</b>	<b>6,6</b>	<b>9,4</b>	<b>15,0</b>	<b>8,0</b>	<b>11,6</b>	<b>100</b>
Production niveau V	15 196	21,8	4,8	16,3	7,0	7,9	13,5	11,3	17,2	100
Services niveau V	10 090	25,6	5,6	12,4	9,6	8,5	16,4	10,7	11,1	100
Autres niveau V	16	0,0	0,0	43,8	0,0	0,0	56,3	0,0	0,0	100
<b>Niveau V</b>	<b>25 302</b>	<b>23,3</b>	<b>5,1</b>	<b>14,8</b>	<b>8,1</b>	<b>8,2</b>	<b>14,7</b>	<b>11,1</b>	<b>14,8</b>	<b>100</b>
<b>Ensemble</b>	<b>76 760</b>	<b>29,5</b>	<b>9,6</b>	<b>10,6</b>	<b>6,9</b>	<b>9,0</b>	<b>12,5</b>	<b>10,0</b>	<b>11,9</b>	<b>100</b>

Source : Région Ile de France- Gloria

Lecture du tableau : 3 403 apprentis préparent un diplôme de niveau I dans la production. 17,7 % d'entre eux se forment à Paris, 45 % dans les Hauts de Seine.

### 6.1.2. Les apprentis franciliens.

En 2009-2010, parmi les 76 760 apprentis que comptait la région, 61 % était des hommes et 39 % des femmes. Un taux de féminisation légèrement supérieur (de 2 points) à celui observé en 2006-2007.

#### Répartition selon le genre et le niveau de formation

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à tous les niveaux de formation, même si les femmes représentent 58 % des apprentis dans les services. C'est pourquoi, selon les niveaux et les domaines de formation, l'écart est plus ou moins important entre la part des hommes et celle des femmes.

Tableau 9 : Répartition des apprentis selon le genre, le niveau et le domaine de formation

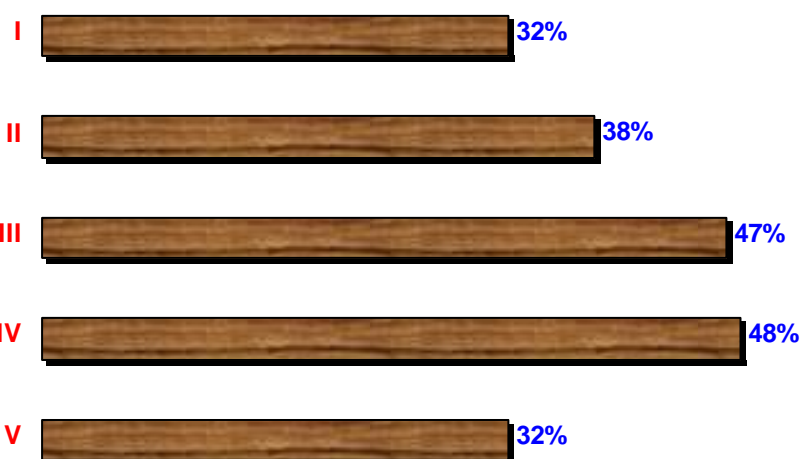
	Effectifs	% hommes	% femmes	Total
Production niveau I	3 403	84,2	15,8	100
Services niveau I	6 703	51,9	48,1	100
Autres niveau I	736	34,9	65,1	100
<b>Niveau I</b>	<b>10 842</b>	<b>60,9</b>	<b>39,1</b>	<b>100</b>
Production niveau II	1 661	67,8	32,2	100
Services niveau II	6 854	47,9	52,1	100
Autres niveau II	473	58,4	41,6	100
<b>Niveau II</b>	<b>8 988</b>	<b>52,1</b>	<b>47,9</b>	<b>100</b>
Production niveau III	3 053	91,0	9,0	100
Services niveau III	11 207	42,5	57,5	100
Autres niveau III	149	57,7	42,3	100
<b>Niveau III</b>	<b>14 409</b>	<b>52,9</b>	<b>47,1</b>	<b>100</b>
Production niveau IV	7 902	90,6	9,4	100
Services niveau IV	9 295	38,5	61,5	100
Autres niveau IV	22	9,1	90,9	100
<b>Niveau IV</b>	<b>17 219</b>	<b>62,4</b>	<b>37,6</b>	<b>100</b>
Production niveau V	15 196	90,6	9,4	100
Services niveau V	10 090	35,2	64,8	100
Autres niveau V	16	100,0	0,0	100
<b>Niveau V</b>	<b>25 302</b>	<b>68,5</b>	<b>31,5</b>	<b>100</b>

<b>Ensemble</b>	<b>76 760</b>	<b>61,2</b>	<b>38,8</b>	<b>100</b>
-----------------	---------------	-------------	-------------	------------

**Source** : Région Ile de France- Gloria

La double lecture par niveau et domaine de formation permet de bien identifier la place des femmes dans les niveaux et domaines de formation (cf. tableau 9 et graphique n° 27).

Graphique n° 27 Taux de féminisation selon le niveau de formation



**Source** : Région Ile de France- Gloria

« En Île de France, les femmes sont sous-représentées aux deux extrémités de la pyramide des niveaux de formations. Elles ne représentent que 39 % des apprentis de niveau I (tout de même + 4 points en 3 ans) et respectivement 38 % et 32 % des apprentis de niveau IV et V (+ 3 points en 3 ans). A contrario, près d'un apprenti sur deux de niveau II et III est une femme ».

Panorama 2009-2010 de l'apprentissage en Ile de France – Page 10

Les rédacteurs du Panorama 2009-2010 continuent leur analyse en précisant que « c'est toutefois aux niveaux extrêmes que les taux de féminisation ont tendance à augmenter progressivement, même s'ils restent en dessous de ceux des niveaux intermédiaires (II et III) plutôt stables ».

Enfin, toujours selon le document déjà cité, par rapport à la France entière (pour l'année 2008-2009) l'apprentissage en Île de France est plus féminisé à tous les niveaux :

- + 6 points pour les niveaux I
- + 2 points pour les niveaux II
- + 6 points pour les niveaux III
- + 2 points pour les niveaux IV
- + 7 points pour les niveaux V

### L'âge des apprentis.

Les données du panorama 2010 de l'apprentissage en Île de France nous indiquent que :

- + 53 % des femmes en apprentissage en Ile de France sont âgées de 19 à 22 ans
- + 49 % des hommes ont moins de 20 ans.

La moyenne d'âge des apprentis du supérieur était la suivante au cours de l'année 2009-2010 :

Tableau 10 : âge moyen selon le genre et le niveau de formation

	<b>Niveau III</b>	<b>Niveau II</b>	<b>Niveau I</b>
<b>Hommes</b>	20 ans et 11 mois	22 ans et 1 mois	22 ans et 11 mois
<b>Femmes</b>	21 ans	21 ans et 11 mois	23 ans

**Source** : Région Ile de France- Gloria

A l'exception du niveau I, en moyenne les hommes sont légèrement plus âgés que les femmes. Cependant les écarts d'âge sont minimes, variant de 1 à 2 mois.

La répartition selon le domaine de formation montre que cette réalité est à relativiser (cf. tableau n°11)

Tableau 11 : âge moyen selon le niveau et le domaine de formation

<b>Niveau de formation</b>	<b>Domaine</b>	<b>Effectifs</b>	<b>% hommes</b>	<b>% femmes</b>
Niveau III	Production	3 053	20 ans et 9 mois	20 ans et 9 mois

	Services	11 207	21 ans	21 ans
	Autre	149	21 ans et 1 mois	21 ans
Niveau II	Production	1 661	21 ans et 9 mois	21 ans et 7 mois
	Services	6 854	22 ans et 2 mois	22 ans
	Autre	473	21 ans et 10 mois	23 ans et 3 mois
Niveau I	Production	3 403	22 ans et 8 mois	22 ans et 8 mois
	Services	6 703	23 ans et 2 mois	23 ans
	Autre	736	23 ans et 1 mois	23 ans

Source : Région Ile de France- Gloria

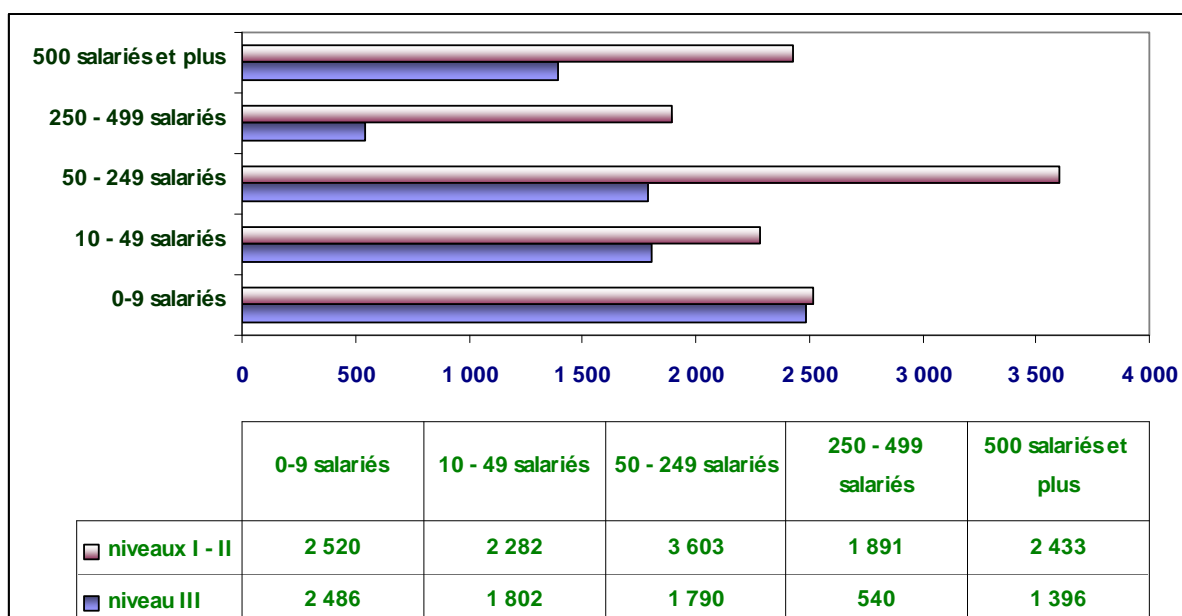
### 6.1.3. Les entreprises d'accueils des apprentis

9 975 entreprises ont accueilli, durant l'année 2009-2010, les apprentis 23 327 franciliens du supérieur :

- 4 613 entreprises disposaient d'apprentis de niveau III
- 5 362 entreprises disposaient d'apprentis de niveau I et II.

Si on s'intéresse à la taille des entreprises accueillant des apprentis, on constate qu'il s'agit majoritairement des petites entreprises (cf. graphique 28)

Graphique 28 : Répartition des contrats selon la taille de l'entreprise



Source : Région Ile de France- Gloria

On peut alors remarquer :

1 - Tous les niveaux supérieurs confondus :

- qu'un apprenti sur cinq travaille et se forme dans une TPE (moins de 10 salariés)
- qu'un apprenti sur quatre travaille et se forme dans une entreprise de 50 à 249 salariés
- que près d'un apprenti sur cinq travaille et se forme dans une entreprise de 500 salariés et plus

2 – Pour le niveau III :

- que trois jeunes sur quatre suivent leur apprentissage dans des entreprises dont la taille ne dépasse pas 249 salariés
- que près d'un jeune sur trois suit son apprentissage dans une TPE (moins de 10 salariés)

3 – pour les niveaux I et II :

- qu'un apprenti sur cinq travaille et se forme dans une grande entreprise (de 500 salariés et plus)
- que plus d'un apprenti sur quatre travaille et se forme dans une PME (de 50 à 249 salariés)

L'approche par secteur d'accueil des apprentis du supérieur débouche sur un constat intéressant. Six secteurs ont recruté très majoritairement des apprentis du supérieur. Il s'agit dans l'ordre :

- du secteur cokéfaction et raffinage (100 %)
- des activités financières et de l'assurance (98 %)
- du secteur de l'information et de la communication (94 %)
- des fabricants de matériel de transport (93 %)
- des fabricants de matériel électrique (82 %)
- des activités immobilières (81%)

## **6.2. Comparaison avec les autres régions**

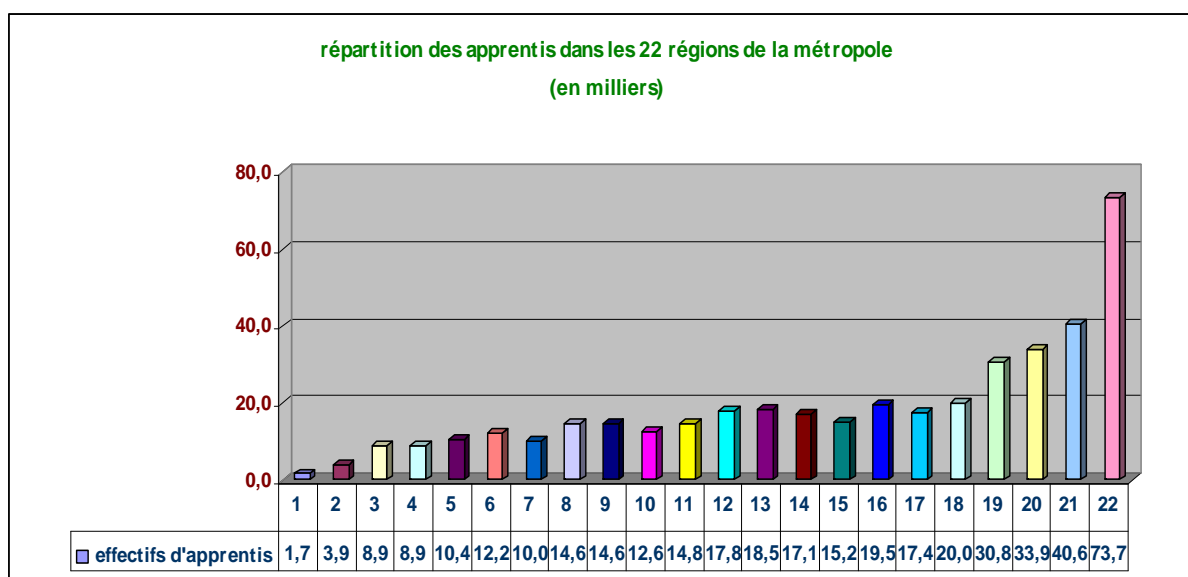
Il s'agit de voir en quoi l'Île de France se distingue des autres régions en 2008. Pour y parvenir, nous avons procédé en regardant dans une première phase la contribution des régions en apprentis (tous niveaux confondus, puis niveaux III - II - I). La deuxième phase de l'approche a consisté à étudier chacune des régions pour mesurer la part des apprentis du supérieur dans la population en apprentissage (tous niveaux confondus). Cette manière de procéder nous a permis d'identifier la spécificité du comportement francilien.

### 6.2.1 L'apport des régions en apprentis

L'Île de France, avec plus de 70 000 apprentis, "fournissait" en 2008 18 % de l'effectif total d'apprentis (tous niveaux confondus). Elle est suivie par les régions Rhône-Alpes (10 %), Provence-Alpes-Côte d'azur (8 %) et Pays de la Loire (7 %), soit 25 % du total. Viennent ensuite les régions Bretagne, Centre, et Nord-Pas-de-Calais, avec un taux de 5% de l'effectif total d'apprentis, les autres régions participant à un niveau compris entre 4 %. (Cf. graphique 29)

Graphique 29 : répartition des apprentis dans les 22 régions

Année 2008



Source : Enquête 51/SIFA

Traitement : CESER

1 Corse	6 Bourgogne	11 Alsace	16 Centre	21 Rhône
2 Limousin	7 Franche-Comté	12 Aquitaine	17 Midi Pyrénées	Alpes
3 Auvergne	8 Languedoc	13 Bretagne	18 Nord Pas de	22 Ile de
4 Champagne	Roussillon	14 Lorraine	Calais	France
Ardennes	9 Poitou Charente	15 Hte	19 Pays de Loire	
5 Basse Normandie	10 Picardie	Normandie	20 PACA	

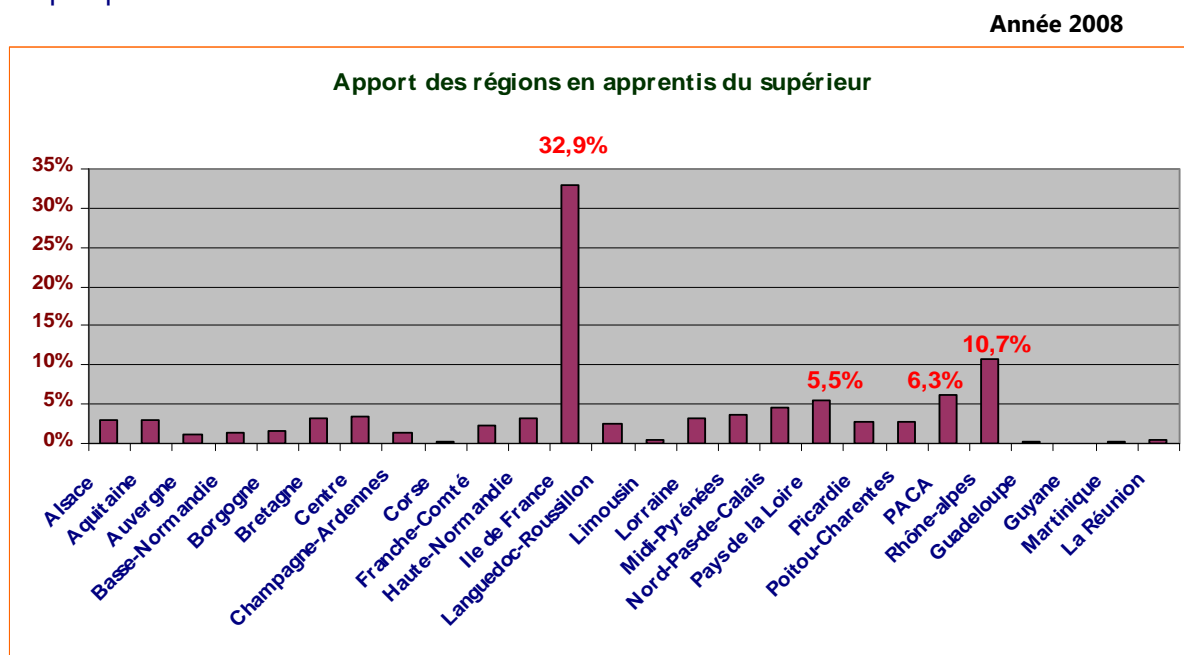
### 6.2.2. L'apport des régions en apprentis du supérieur

Nous avons retenu les régions, qui contribuent plus fortement que les autres, à l'apport en apprentis du supérieur au niveau national, soit celles qui présentent un taux d'au moins 5 %. Il s'agit des quatre régions suivantes :

- Île-de-France (32,9 %)

- Rhône-Alpes (10,7 %)
- Provence-Alpes-Côte d'azur (6,3 %)
- Pays de la Loire (5,5 %).

Graphique 30



Source : Enquête 51/SIFA

Traitement : CESER

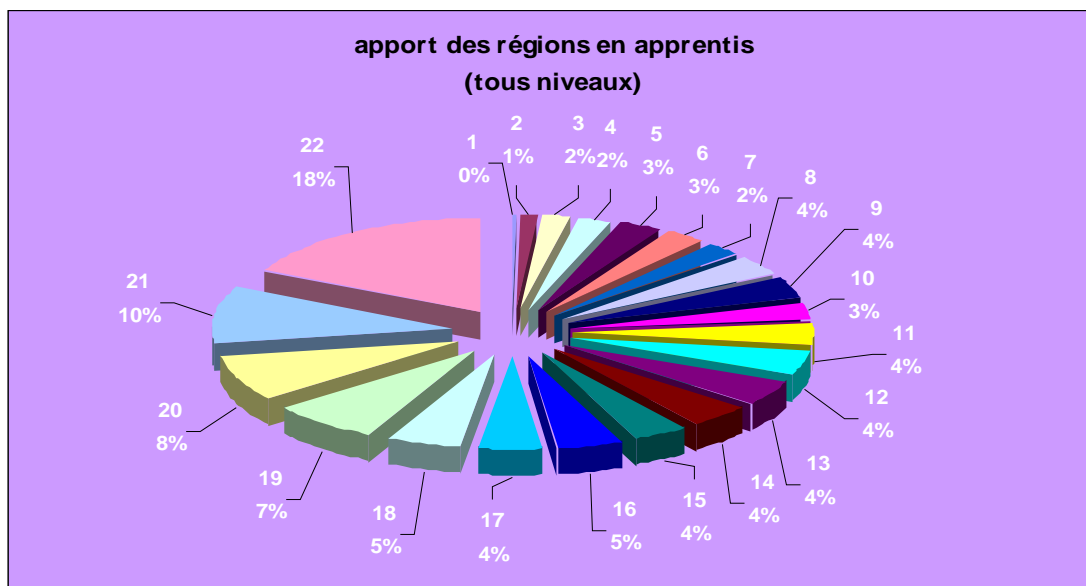
Ces quatre régions regroupent plus de la moitié des effectifs d'apprentis du supérieur (55,4 % soit 49 941 apprentis).

A contrario, ce ne sont pas toujours celles qui disposent d'un taux élevé d'apprentis du supérieur qui contribuent le plus en apprentis (tous niveaux confondus) au niveau national. C'est ce que permet de constater le graphique n° 31.

Graphique 31

**Apport des régions en apprentis**

**Année 2008**



Source : Enquête 51/SIFA

Traitement : CESER

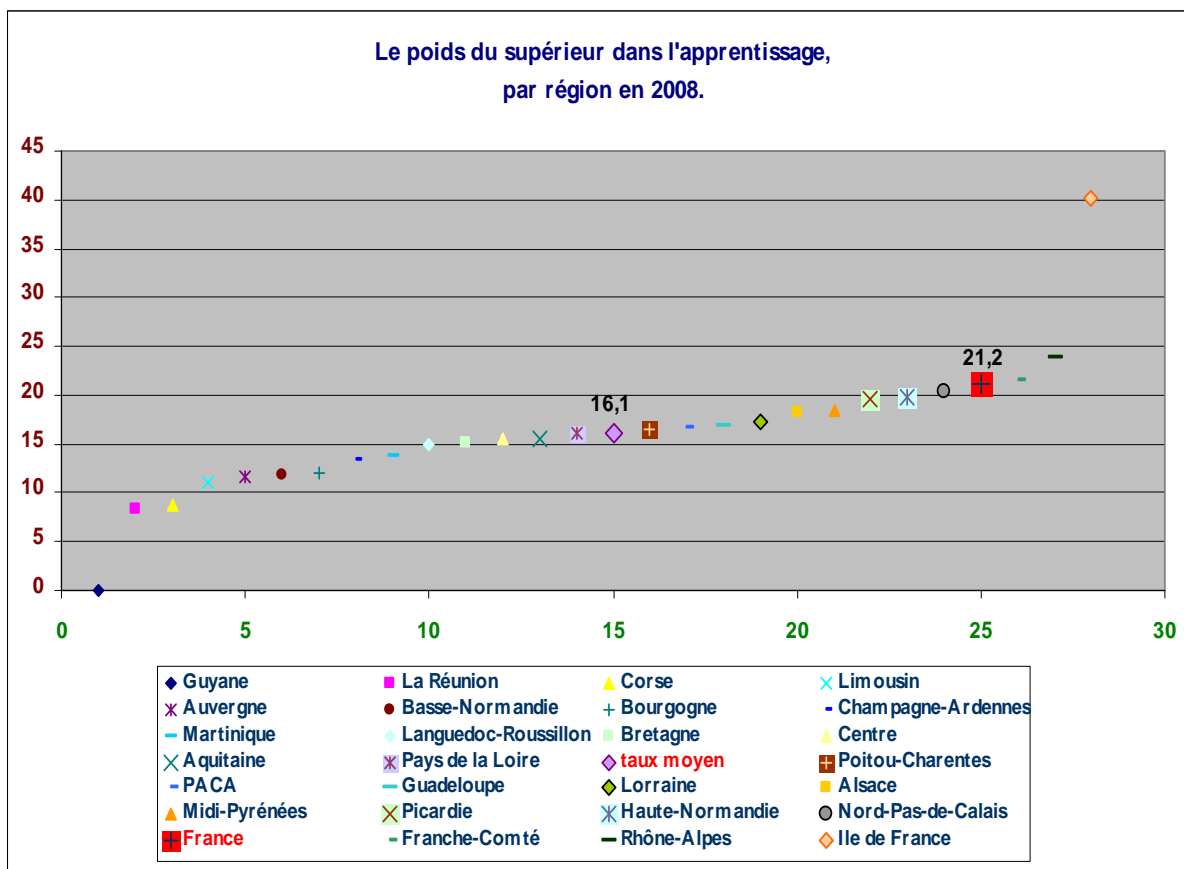
**Légende**

1 Corse	6 Bourgogne	11 Alsace	16 Centre	21 Rhône Alpes
2 Limousin	7 Franche Comté	12 Aquitaine	17 Midi Pyrénées	22 Ile de France
3 Auvergne	8 Languedoc Roussillon	13 Bretagne	18 Nord Pas de Calais	
4 Champagne Ardennes	9 Poitou Charente	14 Lorraine	19 Pays de Loire	
5 Basse Normandie	10 Picardie	15 Hte Normandie	20 PACA	

6.2.3. La part du supérieur dans l'apprentissage dans chaque région.

Au niveau national, un apprenti sur cinq prépare un diplôme supérieur en 2008. L'étude, région par région, du poids du supérieur dans l'apprentissage, permet de construire un graphique plein d'enseignements (voir graphique n° 32).

Graphique 32



Source : Enquête 51/SIFA

Traitement : CESER

**1<sup>er</sup> constat** : trois régions ont un taux d'apprentis du supérieur plus élevé que le taux national (21,2%). Il s'agit de l'Île de France (40.2 %), de la région Rhône-Alpes (23.9 %) et de la Franche-Comté (21.5 %).

**2<sup>ème</sup> constat** : le taux moyen d'apprentis du supérieur s'élève à 16.1%. Ainsi, neuf régions ont un taux d'apprentis du supérieur compris entre le taux moyen et le taux national : Nord-Pas-de-Calais 20.3%, Haute-Normandie 19.7 %, Picardie 19.5 %, Midi-Pyrénées 18.5 %, Alsace 18.3 %, Lorraine 17.3 %, Guadeloupe 16.8 %, Provence-Alpes-Côte d'Azur 16.6 %, Poitou-Charentes 16.4 %.

**3<sup>ème</sup> constat** : Certaines régions dont le taux d'apprentis du supérieur est élevé, ont une faible contribution à l'effectif national. C'est le cas notamment des régions : Lorraine 3.3%, Alsace 3%, Midi-Pyrénées 3.6%, Haute-Normandie 3.3%, Picardie 2.7%, Poitou-Charentes 2.7% et Guadeloupe 0.3%.

Aussi pour affiner l'analyse comparative, nous avons retenue les régions présentant soit un taux égal ou supérieur au taux national, soit proportionnellement, à leur population en apprentissage, un nombre important d'apprentis du supérieur.

Il s'agit des quatre régions suivantes : Rhône-Alpes, PACA, Nord-Pas-de-Calais, Franche-Comté.

<b>Niveaux III – II – I</b>							
	<b>2005</b>	<b>2006</b>		<b>2007</b>		<b>2008</b>	
	<b>Effectifs</b>	<b>Effectifs</b>	<b>Δ%</b>	<b>Effectifs</b>	<b>Δ%</b>	<b>Effectifs</b>	<b>Δ%</b>
<b>Île de France</b>	23 322	26 126	12,0 %	29 482	12,9 %	31663	7,4 %
<b>Rhône Alpes</b>	7 909	8 890	12,4 %	9 537	7,3 %	9 693	1,6 %
<b>PACA</b>	4962	5 420	9,2 %	5 640	4,1 %	6 015	6,7 %
<b>Nord pas de Calais</b>	1 885	2 870	52,3 %	3 469	20,9 %	4 060	17,0 %
<b>Franche Comté</b>	1 725	1 987	15,2 %	2 195	10,5 %	2 159	- 1,6 %
<b>France entière</b>	<b>70 637</b>	<b>80 467</b>	<b>13,9 %</b>	<b>90 115</b>	<b>12,0 %</b>	<b>97 521</b>	<b>8,2 %</b>

Source: enquête 51/SIFA  
CESER

**Traitement:**

Entre 2005 et 2008, chacune de ces régions ont connu une hausse de leurs effectifs d'apprentis du supérieur. Avec cependant :

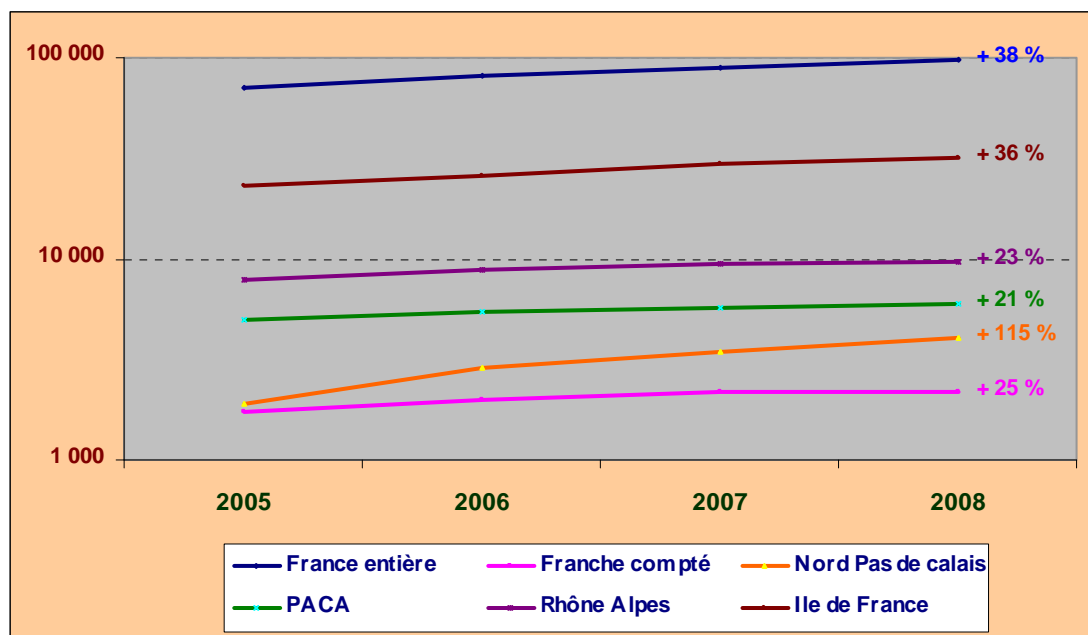
- un essoufflement de la progression dès 2 007, qui s'est amplifié en 2008, à l'image de l'évolution moyenne France entière (13,9 % en 2007, 12,0 % en 2008), mais avec une exception, la région PACA dont le taux est remonté en 2008 après avoir perdu 5 points en 2007 ;
- des taux d'évolution variables d'une région à l'autre :
  - de moins de 10 % pour la région PACA à plus de 50 % dans le Nord Pas de Calais en 2006
  - négatif en région Franche Comté en 2008
  - inférieur à la moyenne nationale pour l'Île de France, Rhône Alpes et la région PACA

La loi de cohésion sociale de 2005, avec comme objectif 500 000 apprentis, s'est donc accompagnée dès la première année d'une augmentation non négligeable des effectifs d'apprentis, notamment au niveau supérieur (+ 13,9 % France entière). La région Nord pas de Calais s'est à ce titre fortement impliquée avec une progression de ses effectifs de plus de 50 %.

Mais la campagne de promotion de l'apprentissage en 2007, dont l'objectif était de

rester sur cette lancée prometteuse, n'a pas eu l'effet escompté, du moins au niveau des apprentis du supérieur (Cf. graphique n° 33).

Graphique 33 évolution des effectifs d'apprentis du supérieur entre 2005 et 2008

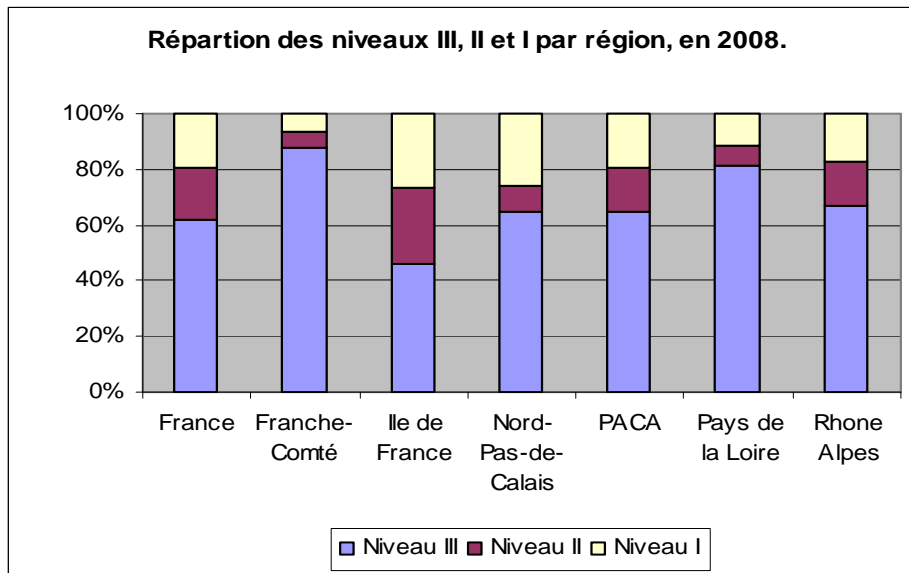


Pour sa part, l'Ile de France a, en 2006 et 2007, dépassé les 10 % de progression mais l'année 2008 a vu son taux de progression diminuer de 5 points. L'année 2009 s'est caractérisée par un léger rebond (8,1 % contre 7,4 % en 2008).

- **Répartition des niveaux III II et I**

Le graphique n° 34 montre la répartition des niveaux III, II et I par chacune des régions retenues pour l'étude comparative.

Graphique 34



**Source :** Enquête 51/SIFA

**Traitement :** CESER

↪ En Île de France plus de la moitié (53.7%) des apprentis du supérieur préparaient un diplôme de niveau II ou I (soit 15 935 apprentis).

↪ La Franche-Comté dont la part d'apprentis dans l'enseignement supérieur est importante (21.5 %) comptait essentiellement des niveaux III : 76.8 % des apprentis du supérieur préparaient un diplôme de niveau III contre 23.2 % dans les niveaux II et I.

↪ Il en est de même dans la région Pays de la Loire où la part des apprentis du niveau III est plus importante que celle des niveaux II et I (respectivement 81.2 %, 7.2 % et 11.6 %).

↪ La région PACA avait elle aussi une part plus élevée d'apprentis préparant un diplôme de niveau III (64.7%) ; les niveaux II et I représentant un bon tiers des effectifs du supérieur

↪ Quand à la région Nord-Pas-de-Calais, qui compte majoritairement des niveaux III, elle présente une situation marquée par un poids des niveaux I supérieur à celui des niveaux II (respectivement 25.6 % et 10,0 %).

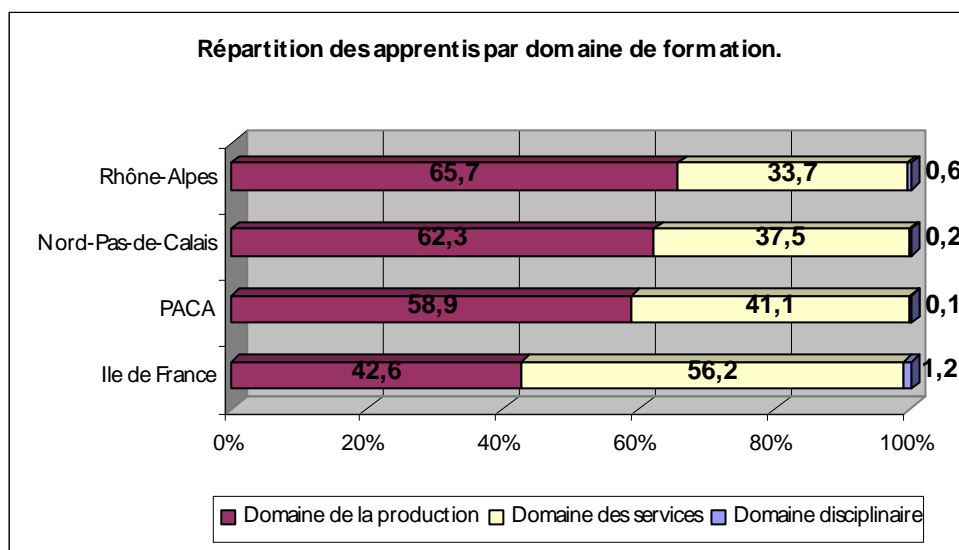
### **Remarque :**

Une hypothèse forte s'impose, la structure des niveaux de formation dépend en grande partie du système productif régional (très tertiairisé en Ile de France).

La représentation de la répartition des apprentis (tous niveaux confondus) par domaine de formation rend plus nette cette hypothèse forte (Cf. graphique n° 35).

## Graphique 35

Année 2008



Source : Depp – Education Nationale

Traitement : CESER

Ainsi, l'Ile de France, à l'inverse des trois autres régions, présente un taux d'apprentis dans le domaine des services supérieur à celui du domaine de la production.

De son côté l'Insee a publié une note qui rend compte de la répartition des apprentis selon la spécialité de formation dans chacune des régions.

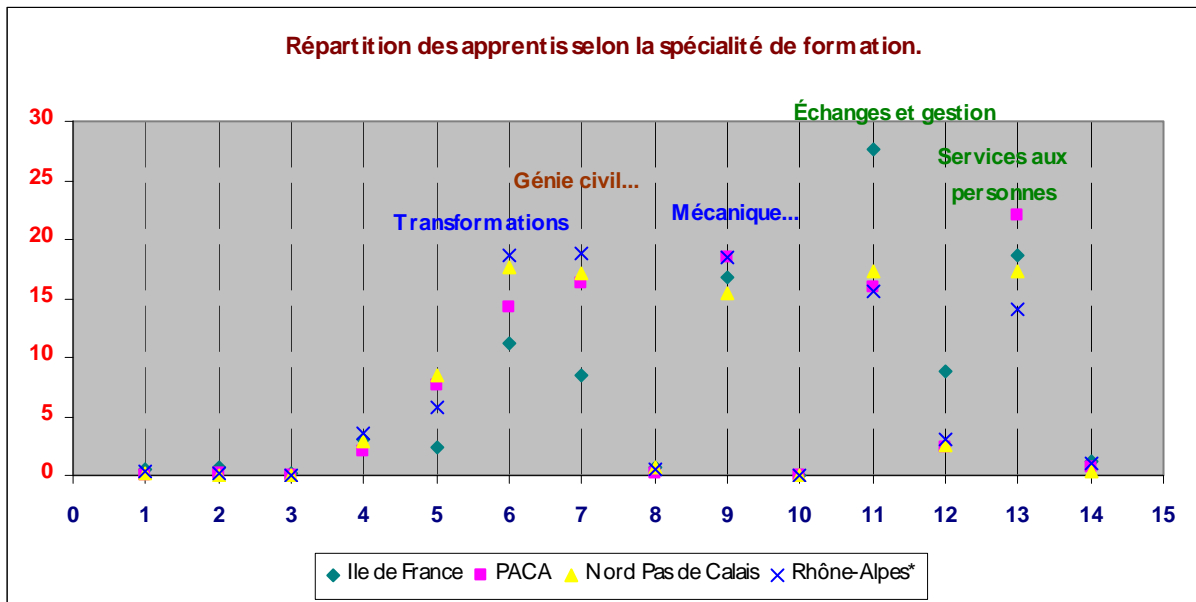
Nous en avons extrait les données se rapportant aux quatre grandes régions que sont : l'Île de France, la région PACA, le Nord Pas de Calais et la région Rhône Alpes.

Le graphique 36 rend compte de cette extraction et montre une concentration des effectifs d'apprentis (tous niveaux confondus) dans cinq spécialités de formation :

- ✚ trois appartiennent au domaine de la production (transformations – Génie civil, construction, bois – Mécanique, électricité, électronique)
- ✚ deux proviennent du domaine des services (Echanges et gestion – Services aux personnes)

Graphique 36 : répartition des apprentis selon la spécialité de formation

Année 2008



Source Insee  
CESER

Traitement

**Légende : Nomenclature agrégée des Formations**

Domaine disciplinaire	Domaine de la production	Domaine des services
1 Mathématiques et sciences 2 Sciences humaines et Droit 3 Arts et lettre	4 Spécialités pluri-technologiques de la production 5 Agriculture, pêche, forêt et espaces verts 6 Transformations 7 Génie civil, construction, bois 8 Matériaux souples 9 Mécanique, électricité, électronique	10 Spécialités plurivalentes des services 11 Echanges et gestion 12 Communication et information 13 Services aux personnes 14 Services aux collectivités

**Un constat**

Les apprentis du supérieur, préparant un diplôme ou un titre en Ile de France, ont privilégié (à l'image des trois autres régions) l'une des cinq spécialités suivantes : Transformations – Génie civil, construction, bois – Mécanique, électricité, électronique – Echanges et gestion – Services aux personnes.

**Ce qu'il faut retenir**

De la situation en Ile de France

- 📊 34 239 apprentis préparaient un diplôme supérieur en 2010 :
- 📊 24,6 % préparaient un diplôme dans la production, 75,4 % dans les services
- 📊 Un apprenti sur cinq prépare un diplôme de niveau III et un apprenti sur quatre un diplôme de niveau I ou II

## Chapitre 7 : Les performances de l'apprentissage dans le supérieur

### 7.1. Les formations ouvertes à l'apprentissage

De nombreux diplômes et titres peuvent se préparer par la voie de l'apprentissage. Les diplômes et titres accessibles par la voie de l'apprentissage pour les niveaux III, II et I se répartissent comme suit :

#### Niveau III

- BTS : brevet de technicien supérieur
- BTSA : brevet de technicien supérieur agricole
- DUT : diplôme universitaire de technologie
- DNTS : diplôme national de technologie spécialisée
- DPECF : diplôme préparatoire aux études comptables et financières
- Diplômes d'État : les diplômes de l'Éducation nationale et les diplômes (d'organismes de formation) homologués par une Commission professionnelle consultative
- Titres certifiés (inscrits au Répertoire national de certification professionnelle)

#### Niveaux II et I

- LP : licence professionnelle
- MP1 et MP2 : master professionnel 1ère année et master professionnel 2ème année
- MST : maîtrise de sciences et techniques
- MSTCF : maîtrise de sciences et techniques comptables et financières
- MSG : maîtrise de sciences de gestion
- DECF : diplôme d'études comptables et financières
- DESCF : diplôme d'études supérieures comptables et financières
- Diplômes d'ingénieur
- Diplômes de grandes écoles
- Titres certifiés (inscrits au Répertoire national de certification professionnelle)

L'Île-de-France représente 18% des effectifs d'apprentis. Toutefois, elle concentre 43% des niveaux I et 48% des niveaux II. Cela reflète la situation de l'Île-de-France où les cadres représentent une proportion importante de la population régionale. En ce qui concerne le niveau du diplôme préparé selon le département de l'employeur, on observe que les niveaux I et II sont surreprésentés à Paris (39%) et dans les Hauts de Seine (47%).

Part des diplômes obtenus par la voie de l'apprentissage en 2009/2010 (Panorama 2010)

Source : Région IDF – Gloria

BTS : 14%

Master pro : 6%

Licence pro : 6%

Autres niveaux II : 5%

Ingénieur : 4%

Autres niveaux I : 3%

DUT : 3%

Autres niveaux III : 2%

Licence : 1%

Soit 44 % du total de l'ensemble des formations par la voie de l'apprentissage.

Nous avons vu dans le précédent chapitre que l'évolution des formations en apprentissage de niveau supérieur résultait à la fois de l'attente du monde économique mais aussi des jeunes et de leurs familles. Pour ces derniers, ils considèrent qu'il est communément admis que l'apprentissage constitue le moyen de se prémunir contre le chômage, dans la mesure où il

ouvre plus facilement sur un recrutement définitif. Qu'en est-il réellement ?

C'est à cette interrogation que ce chapitre veut tenter de répondre en abordant les performances de l'apprentissage dans le supérieur. Des performances qui permettent de d'apprécier son efficacité. Une efficacité que l'on peut appréhender à l'aide d'indicateurs comme la réussite aux examens ou l'accès à l'emploi.

Mais qu'en est-il 3 ans après la sortie de formation ? Il est communément admis que les apprentis entrent plus rapidement dans l'emploi que les scolaires, bénéficient-ils dès lors d'une « rente de situation » ? C'est ce que nous chercherons à apprécier au cours de ce chapitre.

## 7.2. La réussite aux examens

Une remarque préliminaire : la disparité et l'hétérogénéité des données chiffrées ont constitué pour la commission un écueil difficile à surmonter.

Le panorama 2010 sur l'apprentissage en Ile de France ne traitant pas de la réussite aux examens des apprentis, nous nous sommes référés au panorama 2007 qui fournit quelques indications.

Les taux de réussite aux examens des apprentis du supérieur en Ile de France ont été les suivants :

- 63 % de réussite au BTS
  - Production
    - Femme : 73 %
    - Homme : 68 %
  - Service
    - Femme : 60 %
    - Homme : 64 %
  
- 94 % de réussite à la licence professionnelle
  - Production
    - Femme : 100 %
    - Homme : 96 %
  - Service
    - Femme : 95 %
    - Homme : 90 %
  
- 89 % de réussite au Master professionnel
  - Production
    - Femme : 97 %
    - Homme : 100 %
  - Service
    - Femme : 88 %
    - Homme : 86 %

Qu'en est-il du taux de réussite au BTS (France entière) selon l'origine scolaire et le

statut du candidat (session 2005) ? :

	Scolaire (%)	Apprentissage (%)
Bac général	83,9	84,7
Bac technologique	73,6	71,1
Bac professionnel	56,1	54,3

(Source : MEN-MESR-DEPP - état de l'enseignement supérieur et de la recherche en France)

En 2009, le taux de réussite au BTS (France entière) s'est élevé à 76,6 % pour les étudiants en formation à temps plein<sup>33</sup>, à 70,1 % pour ceux en apprentissage (cf. Repères et références statistiques - RERS 2010).

Licence professionnelle à l'université (en Ile de France) - rentrée universitaire 2003 :

(Source : MEN-DEPP-SISE – note d'information 07.13 : la réussite en licence professionnelle)

	Effectifs	taux de réussite	Effectifs	taux de réussite	
Paris 1	53	86,8 %	Paris 8	148	66,9 %
Paris 2	16	93,8 %	Paris 9	23	73,9 %
Paris 3	52	82,7 %	Paris 10	109	68,8 %
Paris 4	13	100,0 %	Paris 11	350	72,6 %
Paris 5	287	87,5 %	Paris 12	222	82,9 %
Paris 6	118	90,7 %	Paris 13	302	79,8 %
Paris 7	40	95,0 %			

Les auteurs de la note d'information précitée concernant la réussite en licence professionnelle font remarquer que « *les établissements ne présentent pas les mêmes particularités. Ils se distinguent par leur population d'inscrits, aux caractéristiques sociodémographiques et à l'origine scolaire différentes. De même, les formations proposées varient selon les établissements.* »

L'approche par série de baccalauréat donne les résultats suivants

- Bac général	:	87,2 %
- Bac technologique	:	86,2 %
- Bac professionnel	:	84,8 %
- Ensemble baccalauréats	:	86,6 %

Master professionnel à l'université (France entière) :

(Source : l'état de l'enseignement supérieur)

- Droit, économie	:	73,7 %
- Lettres, sciences humaines	:	33,7 %
- Sciences	:	83,4 %

<sup>33</sup> Etudiants engagés dans un cursus de formation initiale post secondaire relevant ou non de l'enseignement supérieur

- Toutes disciplines : 60,0 %

A la lecture de ces différentes données, nous pouvons dire :

- ✚ que les étudiants en apprentissage réussissent globalement aussi bien que leurs homologues étudiants à temps plein ;
- ✚ que les taux de réussite varient d'un établissement à un autre mais aussi selon la population d'inscrits et le domaine de formation proposée ;
- ✚ que globalement les femmes apprenties réussissent mieux que leurs collègues hommes ;
- ✚ que ce sont les étudiants (en apprentissage ou à temps plein) qui, préparant :
  - un BTS, présentent le taux de réussite le moins élevé,
  - et ceux une licence professionnelle, le taux le plus élevé.

### **7.3. L'accès à l'emploi**

#### **- Insertion professionnelle**

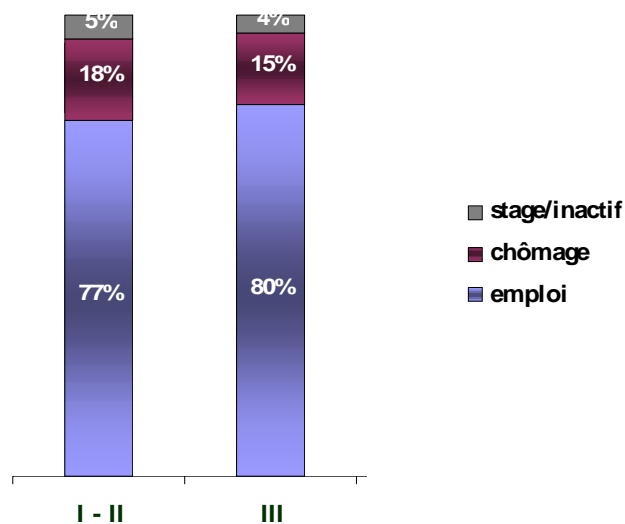
Concernant l'insertion professionnelle des apprentis d'Île de France, que nous dit l'enquête IPA 2009 (OREF IDF)

En février 2009, sept mois après la fin de leur formation :

- ✚ 71 % des apprentis (tous niveaux confondus) se déclarent en emploi,
- ✚ 24 % d'entre eux sont à la recherche d'un emploi,
- ✚ Les 5 % restant se partagent entre stage et inactivité

Cependant, la situation varie selon le niveau de sortie ; si elle est meilleure pour les niveaux III (cf. graphique 37), il est intéressant de constater que l'écart est faible entre les niveaux I-II et III.

Graphique 37 : la situation des apprentis selon le niveau

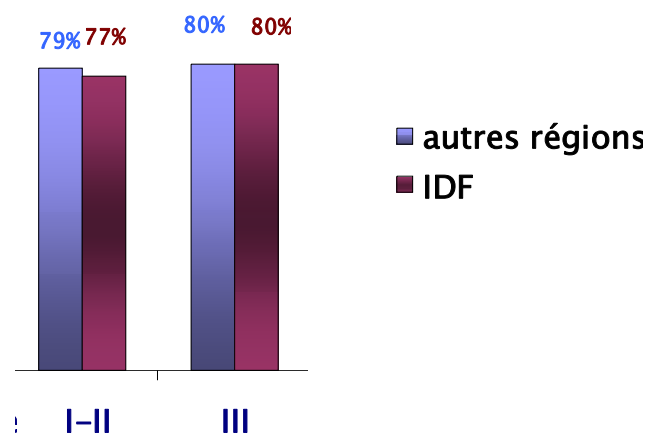


Source : Panorama 2010

Lecture du tableau : 77% des apprentis de niveau I et II sortis en 2008 sont en emploi en février 2009

L'analyse des taux d'emploi par niveau de formation montre qu'il y a très peu d'écart entre l'Île-de-France et les autres régions, aux niveaux I-II et III (cf. graphique 38).

Graphique 38 : part en emploi par niveau IDF/autres régions



Source : Panorama 2010

L'analyse du taux d'emploi par domaine de formation aux niveaux I II et III est sensiblement identique en Île-de-France entre production et services pour les sortants 2007-2008 (cf. tableau 13).

Tableau 13 l'accès à l'emploi selon le niveau et le domaine de formation

	Effectifs de sortants	% en emploi	% chômage	% stage/inactif	Total
Production niveau I et II	2 006	78,1	17,6	4,3	100,0
Services niveau I et II	5 526	77,7	17,4	4,9	100,0
<b>Niveau I et II</b>	<b>8 075</b>	<b>76,8</b>	<b>18,3</b>	<b>4,9</b>	<b>100,0</b>
Production niveau III	798	80,1	15,1	4,8	100,0
Services niveau III	2 873	80,6	15,2	4,2	100,0
<b>Niveau III</b>	<b>3 687</b>	<b>80,3</b>	<b>15,3</b>	<b>4,4</b>	<b>100,0</b>

Source : Panorama 2010 apprentissage

Lecture du tableau : 8075 apprentis sont sortis de formation en 2007/2008 au niveau I et II. Sept mois après leur sortie, en février 2009, 76,8 % d'entre eux étaient en emploi, 18,3 % en recherche d'emploi et 4,9 % en stage ou en inactivité.

Mais quelle est la qualité des emplois occupés par les apprentis du supérieur ? L'enquête IPA 2009 permet de répondre à la question :

-Le type de contrat :

✚ parmi les 8 075 apprentis de niveau I et II :

- 72 % étaient en CDI
- 24 % en CDD
- 4 % en emplois aidés

✚ parmi les 3 687 apprentis de niveau III

- 66 % étaient en CDI
- 36 % en CDD
- 8 % en emplois aidés

Quand on regarde comment s'insèrent les hommes et les femmes, on constate qu'à niveau de formation égal, la stabilité de l'emploi est systématiquement meilleure pour les hommes :

✚ Niveaux I et II

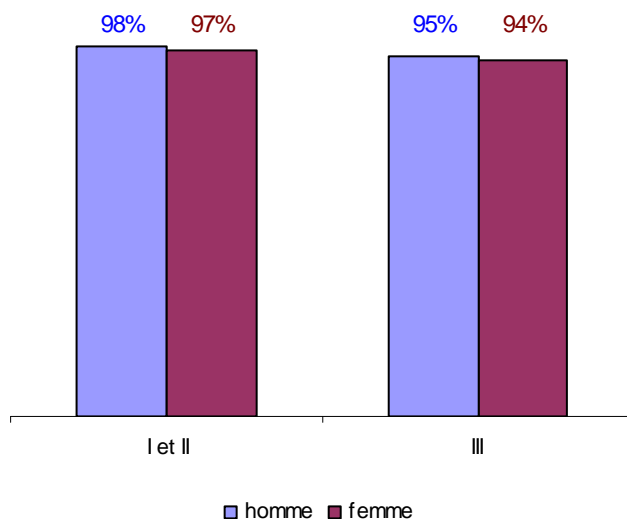
- Homme : 79 %
- Femme : 66 %

✚ Niveau III

- Homme : 70 %
- Femme : 62 %

Par contre, concernant la durée du travail, à niveau égal de formation les disparités sont moins marquées (cf. graphique 39).

Graphique 39      part des temps plein par niveau et genre



Source : Panorama 2010 apprentissage

-La durée de travail : autre indicateur de la qualité de l'emploi occupé :

Si la quasi-totalité des emplois occupés sont des emplois à temps plein, on remarque cependant que :

- ✚ La qualité de l'emploi varie avec le niveau et le domaine de formation (cf. tableau 16).
- ✚ Aux niveaux supérieurs, le genre n'infère pas sur la qualité de l'emploi appréciée par l'indicateur durée du travail :
  - niveaux I et II :
    - homme : 98 %
    - femme : 97 %
  - niveau III :
    - homme : 95 %
    - femme : 94 %

Tableau 14 : qualité de l'emploi occupé selon le niveau et le domaine de formation

	Effectifs sortants	% CDI	% temps plein
Production niveau I et II	2 006	71 %	99 %
Services niveau I et II	5 526	75 %	97 %
<b>Niveau I et II</b>	<b>8 075</b>	<b>73 %</b>	<b>98 %</b>
Production niveau III	798	72 %	98 %
Services niveau III	2 873	64 %	94 %
<b>Niveau III</b>	<b>3 687</b>	<b>66 %</b>	<b>94 %</b>

Source : Panorama 2010 apprentissage

Les résultats précédents ont mis en évidence qu'un certain nombre de facteurs influent de

façon déterminante sur l'insertion et la qualité de l'emploi occupé. Mais on peut se demander si certains facteurs influent plus fortement que d'autres.

Les services de la région en utilisant un modèle de régression log-linéaire ont pu identifier les éléments les plus déterminants :

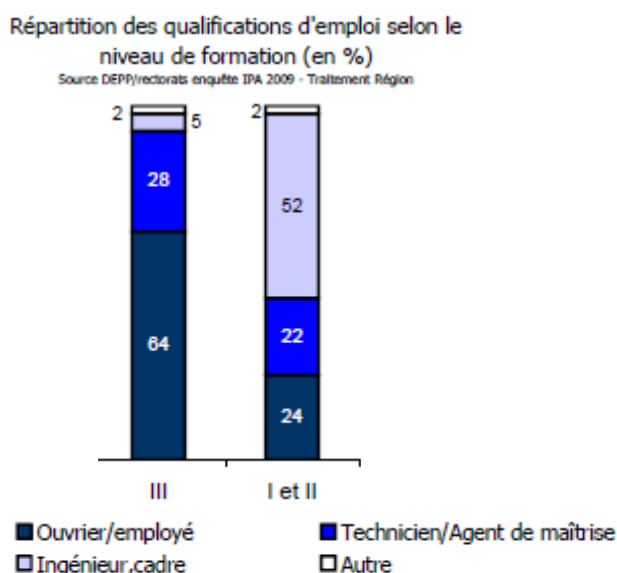
- ✚ le niveau de formation est l'un des facteurs déterminants de l'accès à l'emploi
- ✚ le sexe et le niveau de formation sont les facteurs les plus déterminants de l'accès à un emploi stable

Notons cependant qu'il faut que les formations puissent déboucher sur les emplois correspondants. Notons également la place plus importante des femmes dans la production pour le niveau I et surtout le niveau II, où elles représentent respectivement 16% et 32% des effectifs, contre seulement 11% (+ 2 points en 3 ans) pour l'ensemble des niveaux de formations de la production.

#### - l'adéquation entre la qualification de l'emploi et le niveau de formation

En ce qui concerne la qualification de l'emploi occupé l'enquête IPA 2009<sup>34</sup> nous interpelle puisqu'elle révèle que 24% des diplômés de niveau I-II et 64% des diplômés de niveau III se déclarent ouvriers ou employés. Il y aurait donc déclassement dans l'emploi. Cependant cette affirmation doit être nuancée car l'interrogatoire des jeunes n'a été fait que 7 mois après la fin de leur formation et il peut y avoir eu confusion entre les termes employé et salariés.

Graphique 40



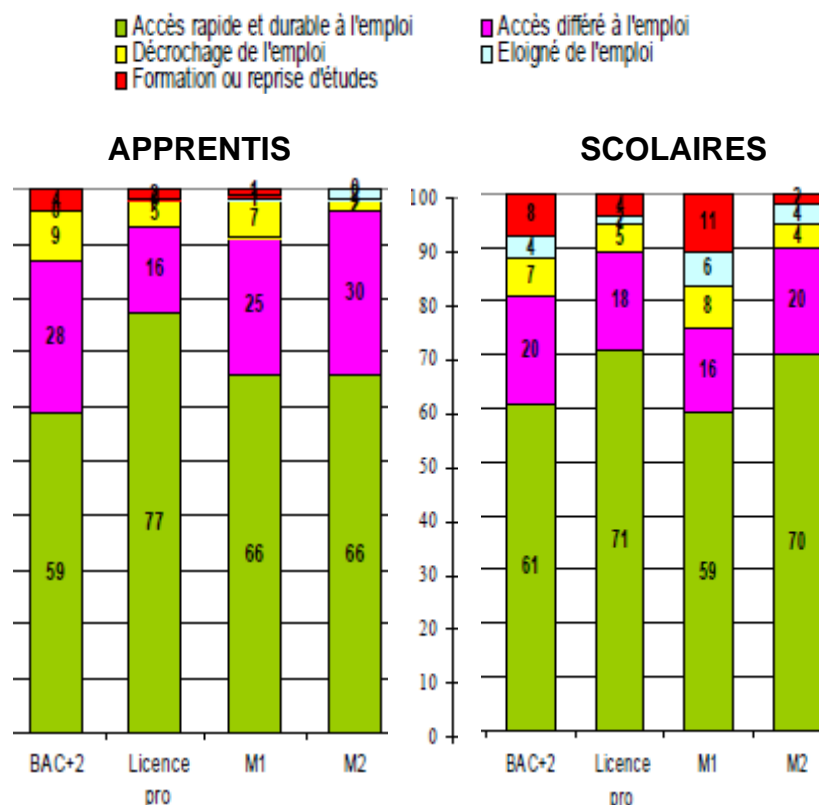
<sup>34</sup> « Insertion Professionnelle des Apprentis » basée sur l'interrogatoire des anciens apprentis en 2009. Le taux de réponse a été de 46%. L'enquête est nationale mais nous nous référons ici à une exploitation régionale de cette enquête. Publiée par l'OREF – IDF.

- *L'entreprise employeuse* est celle où le contrat d'apprentissage a été réalisé à 51% pour les niveaux I-II et 48% pour le niveau III. Le salaire mensuel net est de l'ordre de 1860€ pour les niveaux I-II et de l'ordre de 1450€ pour le niveau III

- *Comparaison avec la formation à temps plein ou scolaire*

Les résultats de l'insertion sont bien illustrés dans le graphique suivant :

Graphique 41



**Typologie des trajectoires des jeunes franciliens selon la voie et le niveau de formation**

Source : Enquête Génération 2004 Céreq – Exploitation OREF IDF

Par ailleurs il convient de noter que la catégorie socioprofessionnelle et le pays de naissance du père rejouent sur l'insertion professionnelle dans des proportions variables selon le niveau de qualification.

#### 7.4. La situation professionnelle 3 ans après la sortie de formation

Trois ans après la sortie du système éducatif, 88 % des apprentis et 75 % des scolaires sont en emploi. Ainsi, globalement, les apprentis s'insèrent mieux que les jeunes sortis du système scolaire. Cependant ce constat est à nuancer dès lors que l'on regarde la situation des uns et des autres selon leur niveau de formation.

Tableau 15 : situation professionnelle trois ans après la sortie (en %)

	Emploi		Chômage		inactivité		Reprise d'étude ou formation		Total	Taux de chômage	
	Apprentis	Scolaires	Apprentis	Scolaires	Apprentis	Scolaires	Apprentis	Scolaires		Apprentis	Scolaires
Bac + 2	91	85	7	7	0	0	2	8	100	7	8
Li. pro	90	90	5	6	1	1	4	3	100	5	6
M2	95	91	4	4	0	2	1	2	100	4	5

La lecture de ce tableau permet d'effectuer deux remarques :

- ✚ Pour les sortants d'un bac + 2 : 91 % des ex-apprentis sont en emplois contre 85 % des ex-scolaires ;
- ✚ En revanche, au-delà de ce niveau, les différences s'aplanissent et les taux d'emploi sont très élevés quelle que soit l'origine (apprenti ou scolaire).

Enfin, l'étude des trajectoires, des jeunes franciliens, montre que les écarts entre les trajectoires d'insertion des ex-apprentis et des ex-scolaires ne sont pas très prononcés pour les niveaux I – II et III, et qu'au-delà du bac +2, la quasi-totalité a un parcours d'accès à l'emploi durable, différé ou rapide :

- ✚ Master 2 :
  - apprentis : 96 %
  - scolaires : 90 %
- ✚ Licence pro
  - apprentis : 93 %
  - scolaires : 91 %
- ✚ Bac + 2
  - apprentis : 87 %
  - scolaires : 81 %

## Ce qu'il faut retenir

- ✚ Les étudiants en apprentissage réussissent aux examens aussi bien que leurs homologues étudiants à temps plein ;
- ✚ Les taux de réussite varient d'un établissement à un autre mais aussi selon la population d'inscrits et le domaine de formation proposée ;
- ✚ Globalement les femmes apprenties réussissent légèrement mieux que leurs collègues hommes;
- ✚ Les caractéristiques des contrats d'emploi varient avec le niveau et le domaine de formation ;
- ✚ Le niveau de formation est l'un des facteurs déterminants de l'accès à l'emploi étant entendu que pour trouver un emploi à un niveau donné, encore faut-il qu'existent les emplois correspondants ;
- ✚ Le sexe et le niveau de formation sont les facteurs les plus déterminants de l'accès à un emploi stable ;
- ✚ Au-delà du niveau III,
  - les taux d'emploi sont très élevés quelle que soit l'origine (apprenti ou scolaire).
  - la quasi-totalité des étudiants (apprentis et scolaires) a un parcours d'accès à l'emploi durable, différé ou rapide.

## CONCLUSION

## Enjeux et perspectives

Apparu il y a un peu plus de 20 ans, l'apprentissage dans le supérieur représente à l'heure actuelle 45% des apprentis en formation en Île-de-France.

L'état des lieux de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur découlant des sept chapitres précédents conduit aux problématiques suivantes :

□ Le contexte national va conduire à une augmentation du nombre de jeunes dans l'enseignement supérieur d'une part et dans l'apprentissage d'autre part :

- au sein de l'Union européenne, la France s'est engagée sur un niveau général de formation de 80% d'une classe d'âge au niveau IV et 50% de cette classe d'âge au niveau II.
- le ministère de l'Education nationale organise une large orientation des jeunes collégiens vers les baccalauréats généraux, technologiques et professionnels. Cela amène mécaniquement un nombre croissant de jeunes à des études supérieures.
- l'État s'est fixé l'objectif de 800 000 apprentis en France contre moins de 500 000 actuellement.

Face à cette évolution, la Région Île-de-France doit, de façon volontariste, développer dans le supérieur la voie professionnelle et particulièrement l'apprentissage afin, tout en conservant sa position de tête par rapport aux autres régions, de permettre à chaque jeune des choix professionnels qui correspondent à ses ambitions et à ses capacités.

□ La Région a déjà fait beaucoup d'efforts pour soutenir le développement de l'apprentissage en général et dans le supérieur en particulier. Toutefois, il existe encore des marges de progression pour développer les effectifs et les financements<sup>35</sup>.

□ L'engagement de la Région dans les formations par l'apprentissage aux niveaux I II et III constitue un enjeu central particulièrement en Île-de-France compte tenu de la structure actuelle des emplois et de la poursuite de leur évolution.

Par ailleurs, et c'est loin d'être négligeable, l'apprentissage dans le supérieur contribue à valoriser l'image de l'ensemble de cette filière de formation tant auprès des jeunes que des familles, des enseignants et des instances d'orientation. Cela rejaillit positivement sur tous les niveaux et encourage certains jeunes à choisir cette voie de formation, opportunité supplémentaire de réussite et d'insertion professionnelle.

□ La Région en synergie avec les collectivités territoriales et les acteurs concernés doit s'attacher également à résorber les inégalités sociales et territoriales en matière d'accès à la formation principalement dans les domaines des transports (trajets domicile/lieu de formation) et du logement.

---

<sup>35</sup> En Île-de-France : 34 000 apprentis de niveaux I, II et III (panorama 2010 de l'apprentissage) – 588 000 étudiants (état de l'enseignement supérieur et de la recherche 2009)

□ La demande des TPE/PME pour recruter des salariés à plein temps se situe principalement au niveau III, celle des grandes entreprises aux niveaux I et II. A cela s'ajoute une demande spécifique d'apprentis à tous les niveaux du supérieur aussi bien dans les TPE/PME que dans les grandes entreprises.

□ Les éléments permettant de mesurer l'adéquation des emplois par rapport aux diplômes préparés, bien qu'ils semblent pertinents pour les formations préparant aux titres certifiés, restent toutefois encore lacunaires pour les autres et gagneraient donc à être développés.

□ Les formations délivrant des titres certifiés (tels que titres professionnels, bachelors, titres consulaires...) sont encore trop peu connues des jeunes bien qu'elles soient mieux connues des entreprises et gagneraient à être développées et mises en valeur par la Région. Elles sont en effet directement liées à des compétences professionnelles, délivrent les mêmes niveaux (III, II et I dans ce cas) que les autres, sont inscrites au RNCP (Répertoire National de la Certification Professionnelle) et sont soumises à une réévaluation qualitative précise tous les cinq ans (notamment sur les emplois occupés par les titulaires après quelques années de vie professionnelle).

□ Le flou de la ligne de partage entre les formations par la voie des contrats de professionnalisation et celles par la voie de l'apprentissage brouille la visibilité globale du système de formation, particulièrement pour les BTS et les licences professionnelles. Il est recommandé de revenir à la distinction voulue par les partenaires sociaux en 2003 qui voulait que le diplômant dans l'alternance soit réservé à l'apprentissage, voie de formation initiale.

Pour opérer la clarification sans cannibaliser les financements de l'apprentissage, la Région pourrait signer avec les branches professionnelles des contrats d'objectifs permettant de transformer en contrats d'apprentissage les formations diplômantes actuellement en contrats de professionnalisation.

□ L'accès aux BTS est actuellement difficile pour les jeunes issus des baccalauréats professionnels. Compte tenu des évolutions en cours concernant ces baccalauréats ainsi que les baccalauréats technologiques, une vigilance toute particulière s'impose afin de permettre une meilleure fluidité des effectifs vers des formations supérieures notamment par la voie de l'apprentissage. Toutes les expériences en cours telles que classes passerelles, volume horaire renforcé, projet « SUP de pro<sup>36</sup> » initié en 2009 avec pédagogie par projets... sont à encourager et à généraliser en cas de succès.

□ Les filières en apprentissage sont à développer dans les CFA :

- d'une part parce qu'une formation est beaucoup plus attractive pour un jeune lorsqu'une poursuite d'études est possible dans la même filière

---

<sup>36</sup> Programme expérimental lancé à la rentrée 2009 par la Chambre de commerce et d'industrie de Versailles Val d'Oise/Yvelines permettant à des titulaires d'un bac Pro d'accéder à l'enseignement supérieur.

surtout si elle lui permet d'enchaîner plusieurs contrats d'apprentissage. (cela pose toutefois la question de l'essor de l'apprentissage en DUT et en licence professionnelle ainsi que son corollaire le financement du même apprenti sur trois ans).

- d'autre part parce qu'un jeune qui a commencé ses études en apprentissage préférera en général les poursuivre en apprentissage. Il faut pour cela que des possibilités de poursuites d'études lui soient offertes, autant que faire se peut, dans le même CFA.
- enfin parce qu'une mutualisation des financements s'opère naturellement entre toutes les formations d'un même CFA au bénéfice des formations des niveaux les plus bas.

Alors que les apprentis actuels font rarement plus de deux formations de suite en apprentissage, ce que le CEREQ a exprimé par la formule « les apprentis du 'haut' n'ont jamais été les apprentis du 'bas' », le développement des filières en apprentissage est le meilleur moyen d'améliorer l'ascenseur social.

□ Le développement de l'apprentissage dans les universités se heurte à des inerties et des résistances parfois difficiles à surmonter. Certaines se lancent avec un véritable projet pédagogique de formation pour les jeunes, d'autres plutôt pour capter des financements. En tout état de cause, la voie de l'apprentissage permet un rapprochement entre le monde universitaire et le monde de l'entreprise, ce qui ne peut être que bénéfique pour les jeunes dans la perspective de leur insertion professionnelle. Il est à noter que le CNESER n'a agréé aujourd'hui la création de DUT, licences professionnelles et masters professionnels que si la voie de l'apprentissage fait partie intégrante de la formation envisagée (ceci contribue fortement à intégrer les souhaits des entreprises liés à la réalité des emplois qu'elles connaissent dans le contenu même des programmes conduisant aux diplômes et des cursus pédagogiques).

□ Les étudiants en situation d'échec, voire de décrochage, en première année universitaire le sont souvent à cause d'un parcours d'orientation inadapté dont ils prennent conscience en cours d'année, sans méconnaître également les causes financières et sociales qui peuvent s'ajouter. Aussi, outre un effort d'orientation, une optimisation des possibilités d'intégrer une formation supérieure par l'apprentissage en cours d'année ou une classe passerelle vers une formation en apprentissage à la rentrée suivante serait-elle susceptible de permettre des réorientations ou des remédiations sans que l'étudiant concerné se soit découragé ou ait perdu une année complète (cette intégration en cours d'année présente par ailleurs un autre avantage loin d'être négligeable : cette dernière mieux lissée correspond mieux aux besoins des entreprises et à leurs possibilités d'encadrement).

Il est patent que les efforts en matière de préparation à l'orientation doivent être poursuivis sans relâche par l'ensemble des acteurs concernés dès le collège puis au lycée tant auprès des jeunes que de leurs familles, particulièrement en ce qui concerne les jeunes issus de milieux modestes.

□ L'ouverture de sections d'apprentissage aux niveaux III conformément au schéma des formations tout au long de la vie ne doit pas être freinée par des

considérations autres que l'intérêt des jeunes et des entreprises. En ce sens, il est difficile de comprendre le refus d'ouverture d'une section par apprentissage lorsque la demande existe, au seul motif qu'une section en formation initiale à temps plein n'atteindrait pas l'effectif jugé optimal par les rectorats.

□ L'apprentissage dans le supérieur peut faciliter l'accès aux formations post baccalauréat pour ceux qui sont tentés d'interrompre leurs études pour des raisons financières dans la mesure où le contrat d'apprentissage apporte une rémunération et que les études correspondantes sont gratuites.

□ Comme le souligne un rapport du CEREQ<sup>37</sup>, l'apprentissage dans le supérieur, s'il contribue à donner à ce mode de formation une image valorisante, ne joue pas forcément le rôle espéré d'ascenseur social, le profil sociologique des apprentis du supérieur étant comparable à celui des étudiants sous statut scolaire.

La voie de l'apprentissage dans le supérieur qui a connu au cours des dernières années un développement rapide constitue un viatique pour l'emploi. En effet, elle permet aux étudiants d'enrichir leur formation professionnelle par un parcours en entreprise en alternance avec une formation en CFA. Un apprenti sur deux est embauché par son entreprise d'accueil à l'issue du contrat d'apprentissage. Les autres, parmi lesquels certains ont pu refuser la proposition faite par l'entreprise d'accueil au profit d'une autre jugée plus intéressante, bénéficient de l'expérience acquise ce qui facilite leur recherche d'un emploi.

L'insertion professionnelle des apprentis a été bien étudiée et comparée à la population étudiante ayant obtenu le même diplôme par la « voie classique ». De manière générale, on observe une assez bonne adéquation entre le niveau de formation et le niveau d'emploi. Toutefois, il serait utile et éclairant d'approfondir la réflexion sur la question du déclassement professionnel par rapport au niveau de qualification.

\*

L'apprentissage dans le supérieur répond au souci d'élévation générale des niveaux de qualification. Mais, au moment où s'accroissent les changements et que s'ouvrent de nouvelles perspectives, les multiples acteurs publics et privés, qu'il s'agisse de l'État qui a en charge la formation professionnelle initiale supérieure, la Région, responsable de l'apprentissage, les branches professionnelles, les entreprises, les organismes consulaires, doivent plus que jamais unir leurs efforts et surmonter leurs cloisonnements. Tous ces acteurs doivent s'assigner comme objectifs de construire de véritables parcours de formation susceptibles de répondre, au plus près et le mieux possible, aux besoins des jeunes et du marché du travail, de faire face aux évolutions de la demande sociale et économique et de contribuer à orienter les flux financiers vers des formations adaptées à l'emploi et à son évolution, tout en préservant des contenus de formation qui permettent des reconversions et des évolutions dans les parcours professionnels. Construire l'avenir, c'est prendre les moyens de relever ces défis.

---

<sup>37</sup> Les formations par apprentissage : un outil au service de la démocratisation de l'enseignement supérieur ? – décembre 2010

Dans ce contexte, le CESER tient à alerter le Conseil régional sur la portée de ses choix relatifs à l'apprentissage. En effet, la Région, en votant son budget 2011 sans augmentation des crédits consacrés à cette filière de formation, tout en affichant qu'elle va augmenter ceux en direction des premiers niveaux de qualification, semble, in fine, faire le choix d'une baisse des moyens affectés à l'apprentissage dans le supérieur. Affirmer que la croissance des effectifs sera poursuivie sans prévoir une augmentation adéquate n'augure pas une évolution positive pour l'apprentissage dans le supérieur. Or, tout affaiblissement de l'apprentissage dans le supérieur rejallirait négativement sur l'ensemble de l'apprentissage.

Rappelons à toutes fins utiles que nous sommes là au cœur des compétences obligatoires de la Région, a fortiori quand ces mêmes dispositifs s'inscrivent dans un contrat de projets État/Région.