

Rapport 3-1 Avis sur Valorisation et développement de l'apprentissage : expérimentation entrée en apprentissage jusqu'à 30 ans	CESER BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ Conseil économique social et environnemental régional
Commission Formation-Recherche Rapporteuse : Dominique Ruhlmann	Séance plénière Mardi 10 octobre 2017

Le présent rapport propose :

- D'une part, dans le cadre de l'expérimentation de l'allongement de l'entrée en apprentissage jusqu'à 30 ans, de mettre en place une nouvelle convention de partenariat avec le Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAFTT).

Il s'agit d'un dispositif expérimental d'une durée de 3 ans (2017-2020). Partant du constat qu'un jeune âgé entre 26 et 30 ans peut être peu enclin à se qualifier par l'apprentissage compte tenu du niveau de rémunération, le FAFTT propose de verser un complément de salaire aux jeunes apprentis intérimaires et demande à la Région une participation.

- D'autre part, une modification de la prise en charge de la protection sociale des stagiaires hébergés en « seconde professionnelle industrielle », une initiative proposée par le CFA Industrie du Sud Franche-Comté pour enrayer le déficit de jeunes qui souhaitent accéder à une formation dans les métiers de l'industrie. Il s'agit de faire bénéficier ces derniers de la protection sociale accordée par la Région.

Convention de partenariat avec FAFTT

Dans le cadre de l'extension de l'apprentissage jusqu'à 30 ans prévue par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, la Région Bourgogne Franche-Comté s'est portée volontaire pour s'engager dans cette expérimentation à compter du 1^{er} janvier 2017.

Rappelons que les objectifs de cette expérimentation visent à offrir à des jeunes qui souhaitent une reconversion professionnelle (décrocheurs universitaires, jeunes peu ou pas diplômés qui ont acquis une expérience professionnelle) la possibilité d'obtenir rapidement un diplôme. Pour les entreprises, c'est une opportunité de former en apprentissage un public plus mature dont le projet professionnel est abouti et d'élargir le périmètre de recrutement d'apprentis dans des secteurs qui peinent à recruter.

À ce jour, ce sont 105 jeunes qui sont concernés par ce dispositif et pour lesquels le droit commun en matière de contrat d'apprentissage s'applique, notamment en matière de rémunération entre 60 et 78 % du SMIC.

Aujourd'hui, le Conseil régional sollicite l'avis du CESER sur la mise en place d'une convention spécifique avec le FAFTT, l'OPCA du travail temporaire.

Le FAFTT fait une **proposition innovante** :

- Connaissance d'un public peu ou pas diplômé mais souvent avec des expériences et des compétences professionnelles à valoriser.
- Rémunération à hauteur du SMIC en versant un complément de salaire.
- Permettre la prise en compte de l'expérience pour solliciter des autorités académiques et universitaires un raccourcissement de la durée de formation.

Le FAFTT sollicite la participation de la Région qui propose de verser une contribution de 200€ par mois et par contrat pour atteindre cet objectif financier.

Le CESER souligne le **caractère incitatif** que ce complément de rémunération peut présenter pour le développement de l'apprentissage pour les plus de 25 ans et relève par ailleurs **d'autres atouts** :

- Le double accompagnement des jeunes dans leur projet en présence de 2 maîtres d'apprentissage, l'un dans l'agence d'intérim et l'un dans l'entreprise.
- La mise en œuvre de partenariat en particulier avec le monde universitaire et académique pour prendre en compte l'expérience des jeunes en vue d'allègement de formation ou d'accompagnement individualisé de validation d'un projet professionnel.

Le CESER prend note qu'il sera destinataire d'une **évaluation fin 2018** effectuée en partenariat avec la DIRECCTE, les chambres consulaires, les CFA et l'ensemble des acteurs mobilisés. Lors de cette évaluation, **le CESER souhaite disposer d'une « cartographie » des contrats soutenus et d'indicateurs sur le champ professionnel, le niveau de diplôme et d'insertion professionnelle.**

Soutien à l'action innovante « seconde professionnelle industrielle » au CFAI Sud Franche-Comté : modification par voie d'avenant de la prise en charge de la protection sociale des stagiaires.

Pour répondre au déficit des jeunes qui souhaitent accéder à une formation dans les métiers de l'industrie, le CFA Industrie Sud Franche-Comté sur le site de Besançon propose une action consistant à préparer en une année des jeunes inscrits en priorité à la mission locale pour atteindre le niveau requis pour entrer ensuite dans un parcours en alternance en classe de 1^{re} année de bac professionnel industriel. Le parcours s'articule en 3 périodes pour une durée totale de 935 heures au CFA et de 6 semaines de stage en entreprise.

Les apprenants auront le statut de stagiaires de la formation professionnelle non rémunérés. Il s'agit donc par cet avenant à la convention Région/CFA Industrie Sud Franche-Comté de leur permettre de bénéficier de la protection sociale accordée par la Région pour la durée du parcours. S'agissant de la classe de « seconde professionnelle industrielle », proposée par le CFA Industrie du Sud Franche-Comté, le CESER note que cette action vient s'ajouter aux actions recensées dans l'avis de juin 2017 « Difficultés de recrutement et métiers en tension : des défis à relever ».

Le CESER partage les préoccupations conduisant à cette action et rappelle sa préconisation visant à une évaluation fine des campagnes de communication existantes auprès des publics afin de mesurer l'évolution des perceptions sur l'enseignement professionnel, l'image des métiers en tension, la connaissance des nouveaux métiers.

Vote du CESER : adopté à la majorité - 14 contre (CGT).

Déclaration de Dominique Gallet, au nom de la CGT

Nous sommes réservés sur l'expérimentation de l'entrée en apprentissage jusqu'à 30 ans. L'apprentissage est par définition un mode de formation professionnelle initiale inscrit dans un contrat de travail dont le mode pédagogique est basé sur l'alternance, nous tenons à cette caractérisation de formation initiale. Sinon il existe d'autres dispositifs de formation dont le contrat de professionnalisation.

La possibilité de conclure un contrat jusqu'à 30 ans est à manier avec beaucoup de prudence pour effectivement s'inscrire dans une formation initiale où l'adulte concerné est bien au centre sans jamais céder au systématisme ou permettre des effets d'aubaine. Le risque est en effet grand de créer un nouveau sas vers l'emploi marqué par la précarité salariale alors que les jeunes accèdent toujours plus tard à un emploi stable.

Nous sommes complètement d'accord avec les constats :

« L'un des freins repéré pour inciter le public 26-30 ans à se qualifier professionnellement par la voie de l'apprentissage est le niveau de salaire. »

Avec un salaire inférieur au Smic, comment voulez-vous sérieusement qu'un adulte soit enclin à conclure sereinement un contrat d'apprentissage alors qu'il peut légitimement vouloir une vie indépendante avec les charges afférentes, éventuellement fonder une famille ?

Nous sommes donc complètement d'accord avec le fait que le salaire initial soit complété. Pour nous, ce doit être pour atteindre le niveau du smic au minimum.

Ainsi, le FAFTT propose de verser un complément de salaire aux jeunes apprentis intérimaires. D'accord !

Par contre nous ne sommes pas du tout d'accord avec la suite, avec le fait que la Région participe financièrement à ce complément de salaire.

Pour nous, ce sont aux employeurs de le faire, donc aux entreprises intérimaires.

De plus, nous pensons que Manpower, Adecco, Randstadt, Crit et compagnie en ont largement les moyens...

Nous voterons donc contre cet avis car nous sommes opposés à ce projet.

Déclaration de Françoise Bévalot, au nom des É^{ts} d'enseignement supérieur

Toute mesure de valorisation de l'**apprentissage** est une bonne chose.

Mais, il faut toujours garder en mémoire que le développement de l'apprentissage est indissociable d'une **reconnaissance de la formation professionnelle**. Cette reconnaissance nécessite la mobilisation d'un large réseau d'acteurs et le partage de bonnes pratiques avec nos voisins suisses, la reconnaissance de la formation professionnelle et de l'apprentissage étant tout à fait exemplaire en Suisse.