



Rapport final

Décembre 2012

■ Etude sur l'apprentissage dans l'enseignement supérieur

Cette étude a été réalisée avec le soutien de la Région Rhône Alpes



■ PARIS

■ LYON

■ AIX EN PROVENCE

■ BRUXELLES

Ont participé à la rédaction du rapport final :

Aurélie GAVOILLE

Consultante

e-mail : aurelie.gavoille@amnyos.com

Muriel LARUE

Directrice Générale

Tél. : 06 19 92 51 75

e-mail : muriel.larue@amnyos.com

Ce document a fait l'objet d'une relecture par la sous-commission Apprentissage de l'AGERA.



Siège social

11, avenue Philippe Auguste

75011 **PARIS**

Tél. : 0811 06 06 66 – fax : (33) 1 43 13 26 65



Le Gemellyon Nord – 53, boulevard Vivier Merle

69003 **LYON**

Tél. : 0811 06 06 66 – fax : (33) 4 72 72 09 55



Antelios bât. F – 75, rue Marcelin Berthelot

13858 **AIX-EN-PROVENCE** cedex 3

Tél. : 0811 06 06 66 – fax : (33) 4 42 60 86 11

AVANT PROPOS

Précautions méthodologiques

Les éléments figurant **en partie 4** de ce rapport sont issus des entretiens réalisés par le consultant d'Amnyos, notamment auprès d'un groupe d'entreprises.

Il ne s'agit **en aucun cas d'une évaluation quantitative, mais bien d'une étude qualitative** basée sur la perception qu'ont les interlocuteurs interrogés du dispositif de l'apprentissage pour les niveaux I de formation, voire sur leur ressenti concernant leur pratique en la matière.

Sommaire

<i>Précautions méthodologiques</i>	3
1. Rappel du cadre de la mission	5
1.1 Les objectifs de l'évaluation	5
1.2 La méthodologie retenue	6
1.2.1 <i>3 niveaux d'investigation</i> :	6
1.2.2 <i>Ciblage de l'étude (affiné lors du comité de pilotage de juin 2012)</i>	7
<i>Contrats d'apprentissage</i> :	7
<i>Secteurs professionnels</i> :	7
<i>Typologies d'entreprises</i> :	7
1.2.3 <i>Mobilisation des cibles</i>	7
<i>Entreprises</i> :	7
<i>Acteurs économiques</i> :	8
1.3 Le déroulé de la mission	8
1.3.1 <i>Analyse documentaire</i>	8
1.3.2 <i>Investigations de terrain</i>	8
1.3.3 <i>Analyse et formulation de préconisations</i>	8
2. Apprentissage et enseignement supérieur en France	10
2.1 L'apprentissage, une voie particulière d'accès à la qualification	10
2.2 L'apprentissage, un dispositif financé par les entreprises et les Régions	11
2.3 Un contexte favorable au développement de l'apprentissage	11
2.3.1 <i>Une politique incitative de la part du Gouvernement et un objectif à atteindre : 600 000 apprentis d'ici 2015</i>	11
2.3.2 <i>Des Régions positionnées en faveur d'un apprentissage de qualité</i>	12
2.3.3 <i>Des branches professionnelles à la recherche de qualifications et de compétences</i>	13
2.3.4 <i>Un des enjeux pour la France de 2020 : augmenter le niveau de qualification de la population active</i>	13
2.3.5 <i>Le pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi : un signe fort du gouvernement concernant le déploiement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur</i>	14
2.4 Les pratiques des entreprises en matière d'apprentissage en France	15
2.5 L'apprentissage dans l'enseignement supérieur en France	17
3. Apprentissage et enseignement supérieur en Rhône-Alpes	20
3.1 Rhône-Alpes : une région à la pointe en matière de recherche et d'innovation, qui dispose d'une offre d'enseignement supérieur en conséquence	20
3.1.1 <i>Recherche & Innovation en Rhône-Alpes</i>	20
3.1.2 <i>L'enseignement supérieur en Rhône-Alpes</i>	21
3.1.2.1 <i>Les acteurs</i>	21

3.1.2.2	<i>La situation régionale en matière d'enseignement supérieur</i>	23
3.2	Le cadre politique régional de la formation professionnelle et de l'apprentissage	24
3.2.1	<i>Le CPRDFP donne le cadre</i>	24
3.2.2	<i>Le COM Apprentissage précise la mise en œuvre des priorités</i>	26
3.2.3	<i>Les commissions du CCREFP gouvernent le système</i>	26
3.2.4	<i>Autres cadres de référence pour l'apprentissage dans l'enseignement supérieur</i>	27
3.3	Panorama et chiffres clés de l'apprentissage en Rhône-Alpes	27
3.3.1	<i>Une population active plutôt qualifiée, concentrée dans certains secteurs</i>	27
3.3.2	<i>Et un nombre d'apprentis en constante augmentation</i>	28
3.4	L'apprentissage dans l'enseignement supérieur en Rhône Alpes	30
4.	La perception des entreprises et des acteurs économiques concernant l'apprentissage dans l'enseignement supérieur	35
4.1	Les difficultés rencontrées dans le recueil des matériaux	35
4.1.1	<i>Une constitution de la base qui n'a pas permis de respecter le panel</i>	35
4.1.2	<i>Les autres difficultés de mise en œuvre</i>	35
4.2	Les acteurs interviewés	36
4.2.1	<i>Les entreprises</i>	36
4.2.2	<i>Les acteurs économiques</i>	39
	<i>Les clusters et pôles de compétitivité</i>	39
	<i>Les organisations patronales et fédérations professionnelles</i>	39
4.3	Les constats	39
4.3.1	<i>Précautions méthodologiques</i>	39
4.3.2	<i>Des entreprises plutôt actives et motivées</i>	40
4.3.3	<i>... qui recherchent en premier lieu des compétences</i>	40
4.3.4	<i>Les apprentis, des salariés presque comme les autres</i>	40
4.3.5	<i>La question « épineuse » de l'alternance</i>	41
4.3.6	<i>L'apprentissage pour l'accueil d'étudiants de niveau I : une solution qui présente des avantages certains</i>	41
4.3.7	<i>L'apprentissage pour l'accueil d'étudiants de niveau I : des freins encore nombreux</i>	42
4.3.8	<i>Des interlocuteurs qui font nettement le lien entre bac+5 et compétitivité</i>	44
4.3.9	<i>La question du diplôme et de sa « valeur »</i>	44
5.	Nos préconisations pour promouvoir et développer l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, notamment au sein des PME en Rhône-Alpes	45
5.1	Travailler la question du « coût » de l'apprenti, et du retour sur investissement pour l'employeur	45
5.1.1	<i>Le principe de mutualisation, au-delà des contributions « taxe d'apprentissage » ?</i>	45
➡	<i>Un seul apprenti, mais plusieurs entreprises « utilisatrices »</i>	45
➡	<i>Ce qui réduit également la charge financière au niveau de chaque entité</i>	46
5.1.2	<i>Quels indicateurs de mesure de la valeur ajoutée pour l'entreprise ?</i>	48
5.2	Proposer des réponses structurantes et opérationnelles pour rassurer les entreprises face à la notion de « risque »	48
5.3	Miser sur les besoins en compétences des entreprises	50
5.4	Faire connaître et donner envie	50

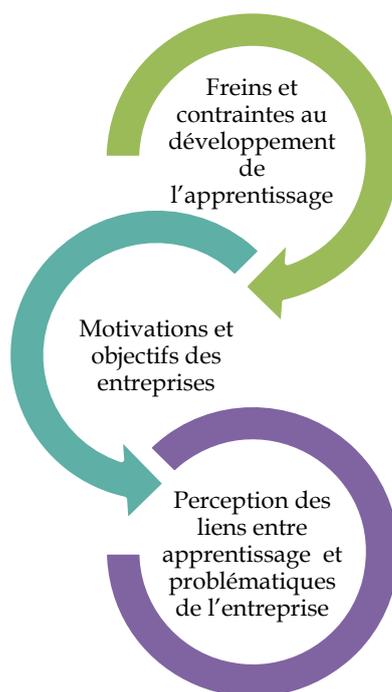
1. Rappel du cadre de la mission

1.1 Les objectifs de l'évaluation

L'Alliance des Grandes Ecoles Rhône Alpes (AGERA), réseau de 35 grandes écoles en Rhône Alpes, souhaite conduire une étude sur l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, en particulier sur les niveaux Master.

Cette étude vise à apporter à l'AGERA des **préconisations opérationnelles** pour permettre aux établissements d'enseignement supérieur de :

- **Mieux analyser la perception des entreprises par rapport à l'apprentissage dans l'enseignement supérieur,**
- Identifier les motivations des entreprises mobilisant l'apprentissage,
- Comprendre les freins au niveau des entreprises pour mettre en place des contrats d'apprentissage,
- **Disposer d'éléments d'analyse qualitatifs.**



La question de l'apprentissage est un sujet clé pour l'AGERA qui a constitué dès 2006 en son sein un groupe projet « apprentissage », afin de travailler en concertation sur les thématiques suivantes :

- Analyse des publics qui pourraient être concernés par l'apprentissage,
- Développement d'une pédagogie de l'apprentissage adaptée,
- Accompagnement des entreprises dans la logique de l'apprentissage,
- Recrutement des candidats et entreprises.

Sur les 35 écoles membres de l'AGERA, plus de la moitié propose à ce jour des formations par la voie de l'apprentissage : 12 écoles d'ingénieurs et 6 écoles de management. 17 d'entre elles ont répondu récemment (mai 2012) à une enquête lancée par l'AGERA concernant leurs attentes pour 2013 en matière d'offre de formations en apprentissage (demandes d'ouverture de nouvelles formations pour 3 écoles et/ou maintien des offres actuelles).

L'analyse de leurs retours constitue un **panorama de l'offre de formation en apprentissage du Réseau AGERA**, et son positionnement dans le cadre régional de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

Cela représenterait pour 2012 au global **24 formations de niveau II et I et 635 places** en électronique et informatique (5), génie mécanique et électrique (3), management (3), marketing et commercial (4), communication et télécommunications (4), prévention des risques (1), agriculture et alimentation (1), chimie et textile (1), assurances (1), énergies (1).

Il s'agit essentiellement de formations transversales, au sens où elles ne sont pas spécifiquement rattachées à un ou plusieurs secteurs professionnels définis.

1.2 La méthodologie retenue

Au regard des contraintes de calendrier et des attendus du commanditaire portant sur l'analyse des perceptions des entreprises, nous avons choisi **une méthodologie d'intervention qualitative** reposant sur des entretiens semi-directifs, principalement auprès d'entreprises.

Afin de disposer d'un éventail de situation concernant le comportement des entreprises par rapport à l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, nous avons travaillé sous la forme de monographie auprès d'entreprises ayant déjà accueillis des apprentis de l'enseignement supérieur et d'autres entreprises pour lesquelles ce n'est pas le cas mais qui ont recruté des jeunes diplômés pour ces mêmes cursus.

Par ailleurs, il nous a semblé pertinent de compléter cette analyse de la perception des entreprises avec celle des acteurs économiques (en particulier des clusters ou des pôles de compétitivité, mais également des organisations professionnelles, de branche ou interprofessionnelles).

1.2.1 3 niveaux d'investigation :

- **Les freins et les contraintes** au développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur pour les entreprises :
Compréhension du dispositif, financement, organisation pédagogique, maitre d'apprentissage...
- **Les motivations et les objectifs** des entreprises pour développer l'apprentissage dans l'enseignement supérieur :
Recrutement & fidélisation, image, réponse à des obligations légales, enrichissement...
- La perception des entreprises sur les **liens entre apprentissage et** :
 - **Qualité pédagogique** des cursus de l'enseignement supérieur

- **Innovation et R&D**
- **Stratégie** et développement économique
- **Management** et organisation du travail
- Positionnement compétitif à l'**international**

1.2.2 **Ciblage de l'étude** (affiné lors du comité de pilotage de juin 2012)

Contrats d'apprentissage :

Les niveaux I, et plus particulièrement ceux proposés par les écoles de l'AGERA.

Secteurs professionnels :

Se recentrer sur les secteurs de la Production générale les plus représentés en région (industries de la métallurgie, mécanique, bois, BTP, agro-alimentaire...)

Typologies d'entreprises :

Le panel des **32 entreprises** doit être représentatif en matière :

- de secteurs d'activité
- d'effectifs salariés : 50% d'entreprises de moins de 50 salariés / 50% d'entreprises de 50 salariés et plus
- d'implantations géographiques : 70% maximum sur les pôles lyonnais et grenoblois
- de types de formations de niveau I.

Par ailleurs, les entreprises interviewées seront :

- à 50% utilisatrices de l'apprentissage dans le cadre de formations de niveau I
- à 50% accueillant des étudiants sur ces mêmes niveaux de formation mais hors apprentissage (recrutement de jeunes diplômés, de stagiaires...)

1.2.3 **Mobilisation des cibles**

Entreprises :

Objectif : 32 entretiens, prioritairement auprès des dirigeants, voire des RH, mais aussi de certains tuteurs opérationnels

Sources des contacts :

- les écoles de l'AGERA,
- les acteurs du monde économique rencontrés.

L'AGERA devait fournir à Amnyos un courrier rédigé à l'attention de ces entreprises pour leur expliquer les objectifs de l'étude, **et les modalités par lesquelles elles seront associées aux résultats produits.**

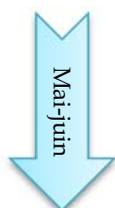
Acteurs économiques :

En priorité des groupements d'entreprises : 5 Clusters et Pôles de compétitivité, et éventuellement des clubs d'entreprises dynamiques à identifier en région.

Et en complément des mandataires de terrain au sein des syndicats et fédérations d'employeurs.

1.3 Le déroulé de la mission

1.3.1 Analyse documentaire



En premier lieu, l'analyse documentaire et statistique des pratiques en matière d'apprentissage et d'enseignement supérieur en France et au niveau de la région Rhône-Alpes nous a permis de contextualiser l'étude. Les principaux enseignements tirés de cette phase de recherche et d'analyse ont constitué le rapport intermédiaire rédigé en juin 2012, et figurent dans les parties 2 et 3 du présent rapport.

1.3.2 Investigations de terrain

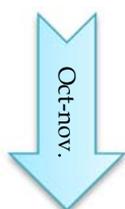


Les investigations de terrain menées auprès des entreprises et des acteurs économiques ont permis de recueillir de la matière concernant la perception de ces interlocuteurs concernant les 3 niveaux d'investigation recherchés (cf partie 1.2.1.).

Dans un premier temps nous avons élaboré les trames d'entretien (une par cible), et constitué le fichier de contacts sur la base des informations communiquées notamment par les écoles de l'AGERA sollicitées. C'est sur cette base que nous avons mobilisé les différents acteurs, en essayant de respecter, concernant les entreprises, les caractéristiques définies pour la constitution du panel.

Les principaux résultats de cette phase d'investigation sont présentés dans la partie 4 du présent rapport.

1.3.3 Analyse et formulation de préconisations



Enfin, l'analyse de ces différents matériaux (recherche documentaire et investigations de terrain) nous a amené à formuler un certain nombre de constats et de recommandations opérationnelles visant à adapter la stratégie de développement de l'apprentissage de l'AGERA aux attentes des entreprises et au contexte institutionnel régional et national.

Tout au long de la mission, des échanges réguliers ont eu lieu entre le commanditaire et les consultantes d'Amnyos, marqués par deux temps fort :

- Un premier comité de pilotage le 13 juin 2012 pour présenter l'analyse documentaire et statistique, et affiner les attendus concernant les investigations à

conduire sur le terrain (cible et trames d'entretiens). Cela a notamment donné lieu à la rédaction du rapport intermédiaire le 28 juin 2012.

- Un second comité de pilotage le 26 octobre 2012 pour présenter les résultats de la phase d'enquête auprès des entreprises et des acteurs économiques.

Entre ces deux étapes clés, une note de synthèse sur l'avancée des travaux a été produite le 14 septembre 2012 en prévision d'une réunion de Bureau de l'AGERA.

2. Apprentissage et enseignement supérieur en France

2.1 L'apprentissage, une voie particulière d'accès à la qualification

Les apprentis sont des jeunes âgés de 16 à 25 ans qui préparent un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique (ou un titre) dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier, associant une formation en entreprise - sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage - et des enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

Concernant les limites d'âge, peuvent accéder sous certaines conditions à l'apprentissage des personnes âgées de 26 ans et plus, notamment si elles sont en situation de handicap, ou lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un diplôme ou titre.

À noter également qu'un contrat à durée indéterminée peut désormais, par accord entre l'employeur et le salarié, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. Dans ce cas, la durée de la suspension est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification recherchée.

Les Centres de formation d'apprentis (CFA) sont des établissements d'enseignement dispensant une formation générale, technologique et pratique qui doit compléter la formation reçue en entreprise et s'articuler avec elle.

Ils sont créés pour la plupart par des conventions passées entre les régions et des organismes, pour une durée de cinq ans renouvelable. Les CFA peuvent être distingués selon les types d'organismes qui les gèrent : municipalités, chambres de commerce et d'industrie, chambres de métiers, organismes privés, établissements publics d'enseignement. Un petit nombre de CFA, dits « à convention nationale », sont créés à la suite d'une convention passée avec l'État.

La formation générale et technologique peut aussi dans certains cas être assurée par une UFA : les unités de formation par apprentissage sont créées dans des établissements scolaires ou universitaires publics ou privés, et font l'objet d'une convention avec un centre de formation d'apprentis. Le responsable de l'établissement où est créée une Ufa est chargé de la direction pédagogique des enseignements de cette unité.

Il existe également des "CFA sans mur" ou "CFA hors murs" qui n'accueillent pas les étudiants dans leurs locaux pour les former, mais confient à leurs écoles partenaires le soin de prendre en charge cette partie.

Dans tous les cas, la formation générale et technologique, assurée en CFA ou dans une UFA, est répartie de la façon suivante : 2/3 de l'horaire pour l'enseignement théorique, général et technologique (français, maths, législation, initiation à l'économie et à la gestion, technologie, dessin...) et 1/3 de l'horaire pour l'enseignement technique pratique en atelier.

2.2 L'apprentissage, un dispositif financé par les entreprises et les Régions

L'apprentissage est financé en premier lieu par un impôt : **la Taxe d'apprentissage**. Elle est due 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 bénéfices industriels et commerciaux au titre de l'impôt sur le revenu.

Depuis la loi de finances 2005 et la loi du 18 janvier 2005, le financement des premières formations technologiques et professionnelles, dont l'apprentissage, donne lieu à deux contributions distinctes pour lesquelles l'entreprise a obligation de se libérer avant le 1er mars de chaque année auprès d'un OCTA :

- la Taxe d'apprentissage (0,5% de la masse salariale brute),
- la Contribution au développement de l'apprentissage (CDA) (0,18% de la masse salariale brute).

Par ailleurs, l'article 27 de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a instauré une Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) pour les entreprises de 250 salariés et plus dont le quota d'alternants (apprentissage, professionnalisation, VIE, CIFRE) est inférieur au seuil de 3% de leur effectif annuel moyen (article L1111-2 du code du travail) au cours de l'année de référence (voir infra).

L'autre acteur intervenant principalement dans le financement de l'apprentissage en France, aux côtés des entreprises, est le Conseil Régional : **les lois de décentralisation de 1983 ont confié aux Régions la compétence de droit commun en matière d'apprentissage** et à ce titre, il leur appartient :

- de créer les CFA et les Sections d'apprentissage,
- d'ouvrir les formations par apprentissage appropriées au sein de ces structures : Les formations en apprentissage, ainsi que le nombre de places proposées pour chaque formation sont définies par la région, en concertation avec les services de l'Etat et les partenaires sociaux. La région exerce cette compétence dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP)
- d'accompagner financièrement le développement de l'apprentissage.

2.3 Un contexte favorable au développement de l'apprentissage

2.3.1 *Une politique incitative de la part du Gouvernement et un objectif à atteindre : 600 000 apprentis d'ici 2015*

L'Etat mène depuis plusieurs années une politique très volontariste en faveur du développement de l'alternance en général, et de l'apprentissage en particulier.

La **réforme de l'apprentissage** engagée depuis 2002 a cherché à redynamiser ce dispositif et à permettre à chaque acteur de mieux jouer son rôle : entreprises, branches professionnelles, appareil de formation, et plus particulièrement les Régions, qui ont compétence sur ce sujet. La loi n° 2002-73 de **modernisation sociale** du 17 janvier 2002 a rénové le régime juridique de la collecte de la taxe d'apprentissage et des conditions d'habilitation des organismes collecteurs. Par la

suite, la loi de programmation pour la **cohésion sociale** du 18 janvier 2005 a prévu un certain nombre de nouvelles dispositions pour développer et moderniser le dispositif, accroître son attractivité et améliorer le statut de l'apprenti, dont notamment :

- les employeurs bénéficient d'un crédit d'impôt (1 600 € par apprenti dans le cas général).
- Les revenus des apprentis déclarés au foyer fiscal de leurs parents ne sont plus imposables ;
- la durée du contrat peut être adaptée au cursus de formation antérieur et au niveau du jeune : le contrat peut ainsi être conclu pour une durée comprise entre six et douze mois, en cas de formation complémentaire à un diplôme déjà obtenu par l'apprentissage ou de préparation d'un diplôme de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;

Les **mesures pour l'emploi des jeunes** annoncées en avril 2009 ont par ailleurs commencé à fixer un objectif de renforcement de l'apprentissage (320 000 apprentis recrutés entre juin 2009 et la fin juin 2010) par le biais d'incitations fiscales aux employeurs (dispositif « zéro charges apprentis » pour les entreprises de 11 salariés et plus, prime exceptionnelle de 1 800 euros pour l'embauche d'apprentis supplémentaires pour les entreprises de moins de 50 salariés).

Fin 2010, dans le cadre d'un nouveau remaniement gouvernemental, naît un **Ministère chargé de l'apprentissage et de la formation professionnelle** placé auprès de celui du travail, de l'emploi et de la Santé dont un des grands chantiers sera la réforme de l'alternance. En mars 2011, est annoncé **l'objectif à atteindre** : 800 000 contrats en alternance **d'ici 2015** (un jeune sur 5 en alternance), dont **600 000 apprentis**, et un taux d'insertion de 80% à l'issue.

Pour répondre à une telle ambition, la loi n° 2011-900 du 29 juillet 2011 de finances rectificative a notamment réformé le fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA) ainsi que les conditions de collecte et d'attribution aux régions de la taxe d'apprentissage, ces dispositifs étant jugés insuffisamment incitatifs.

Parallèlement, il a été procédé à une refonte profonde du dispositif d'incitation à l'embauche des apprentis, en combinant le relèvement du seuil d'assujettissement des entreprises de plus de 250 salariés à la contribution supplémentaire pour l'apprentissage (CSA) de 3 % à 4 %, avec une modulation du taux de surtaxe, dit « malus », et la création d'un « bonus » consistant dans le versement, par l'Etat, d'une prime aux entreprises qui respectent les quotas.

2.3.2 Des Régions positionnées en faveur d'un apprentissage de qualité

Si les Régions s'engagent pour la plupart activement dans le développement de l'apprentissage, notamment au travers la signature de contrats d'objectifs et de moyens (COM) avec l'Etat, elles ont une vision plus qualitative que quantitative des stratégies à adopter.

A noter le contenu du communiqué de presse rédigé par l'Association des Régions de France (ARF) en réaction au discours de Monsieur Sarkozy soulignant que « *la politique du chiffre n'est pas la solution miracle au chômage des jeunes* » et que « *L'attractivité de cette voie de formation pour les jeunes repose sur des efforts qualitatifs de revalorisation de l'apprentissage, que ce soit par les méthodes d'enseignement, les conditions matérielles pour les jeunes (hébergement, transport...). C'est le sens des politiques mises en œuvre par les conseils régionaux.* »

Le rôle des régions devrait par ailleurs être renforcé dans le cadre de l'acte 3 de la Décentralisation.

2.3.3 *Des branches professionnelles à la recherche de qualifications et de compétences*

Pour les branches professionnelles et les entreprises, l'enjeu est bien de former des jeunes pour préparer et renouveler les compétences dont elles ont et auront besoin, ce qui est particulièrement problématique dans un contexte de vieillissement de la population active et de risque de perte de compétences stratégiques.

Pour les plus grandes d'entre elles, développer le recours à l'apprentissage c'est aussi le moyen de répondre à l'évolution de la réglementation. En effet, la LFR (loi de finances rectificative) du 14 mars 2012 prévoit de porter de 4 % à 5 % d'ici 2015 le **quota obligatoire d'alternants dans les effectifs des entreprises de 250 salariés et plus**.

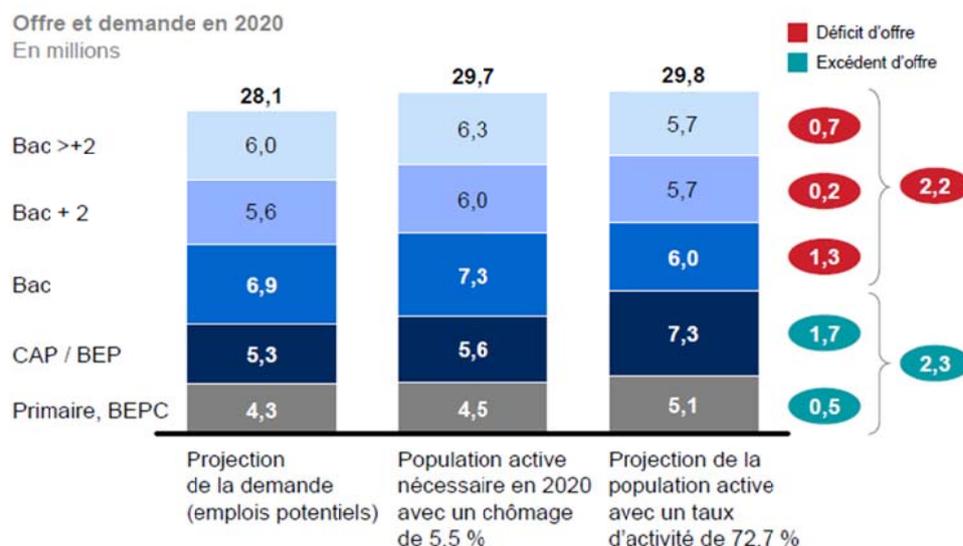
En moins d'un an, les parlementaires ont donc soutenu par deux fois le gouvernement qui juge insuffisante l'ouverture des grandes entreprises à l'alternance. Ce texte prévoit également une modulation de la CSA (contribution supplémentaire à l'apprentissage) dont doivent s'acquitter les entreprises qui n'atteignent pas ce quota d'alternants.

La LFR pour 2012 prévoit désormais un alourdissement progressif de cette pénalité jusqu'en 2015. D'ici quatre ans, les entreprises employant moins de 1 % d'alternants verront leurs pénalités doublées : soit 0,4 % de leur masse salariale (0,6 % pour les entreprises de 2 000 salariés et plus).

2.3.4 *Un des enjeux pour la France de 2020 : augmenter le niveau de qualification de la population active*

Certes, le contexte de crise auquel est confronté le pays ces dernières années n'est pas favorable d'une manière générale aux recrutements, et les contrats d'apprentissage n'ont pas été épargnés sur le marché de l'emploi.

Le McKinsey Global Institute et le bureau français de McKinsey, qui ont récemment élaboré un nouveau modèle de projection, estiment cependant que l'inadéquation des niveaux d'études devrait s'accroître et qu'**en 2020 il pourrait manquer à la France d'un côté 2,2 millions de diplômés d'un niveau bac ou supérieur**, et, de l'autre côté, 2,3 millions d'emplois pour les actifs moins qualifiés.



Selon eux, « Réduire cet écart constitue un impératif absolu et urgent pour traiter en profondeur la question de l'emploi », et parmi les cinq pistes qu'ils proposent à la France pour créer plus d'activité et résorber ces écarts de compétences, il y en a une qui concerne la montée en compétences de la main d'œuvre et une meilleure adaptation des compétences aux besoins d'une économie du savoir, notamment en développant « l'aspect professionnalisant des formations initiales », enjeu auquel répond par essence le contrat d'apprentissage.

2.3.5 ***Le pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi : un signe fort du gouvernement concernant le déploiement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur***

En novembre dernier, le premier ministre a présenté le Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi. Le 6^{ème} levier de compétitivité, intitulé « Offrir aux jeunes et aux salariés des formations tournées vers l'emploi et l'avenir » rappelle dans sa décision n° 23 l'objectif du Gouvernement de favoriser l'embauche de jeunes en apprentissage dans les PME avec l'objectif de 500 000 en 2017. Mais le texte précise également que :

« Développer l'apprentissage et inciter à des embauches sur des formations techniques pointues : L'apprentissage doit se poursuivre pour les différents niveaux de qualification et prioritairement pour les jeunes peu ou pas qualifiés. Mais il doit aussi se développer dans des secteurs pointus appelant des niveaux supérieurs.

Les PME assurent l'essentiel des embauches en contrat d'apprentissage, principalement sur les niveaux V, IV et III. Mais ces entreprises ne disposent qu'insuffisamment de compétences de haut niveau (niveaux II et I) sur des métiers techniques (ingénieurs par exemple, notamment sur le registre de la qualité) et ne forment que très rarement des apprentis à ces niveaux, alors que ce serait un moyen de renforcer leur compétitivité.

Le Gouvernement souhaite développer la compétitivité des PME par l'embauche de jeunes en contrat d'apprentissage sur des formations techniques de haut niveau. Il incitera ces entreprises à embaucher des apprentis sur des formations techniques de niveaux II et I. »

A noter que dans le cadre de ses « 35 propositions pour l'emploi », en novembre dernier, le CJD proposait que « l'ensemble des élèves des grandes écoles (ENA, Centrale, Science Po...) » effectuent « un stage de trois mois en TPE-PME obligatoire et une année du cursus en alternance », et ce dès la rentrée prochaine.

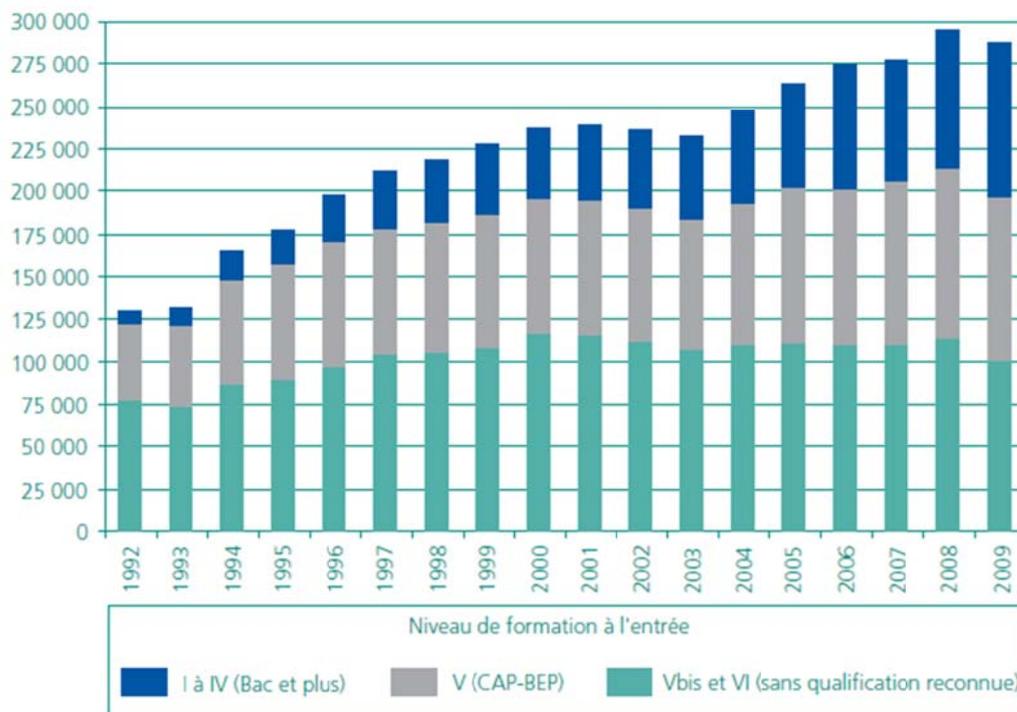
2.4 Les pratiques des entreprises en matière d'apprentissage en France

Dans sa publication de février 2011 intitulée « l'apprentissage en 2009 : baisse des entrées, hausse de la part du secteur tertiaire », la DARES dresse un panorama concernant **le secteur public** non industriel et commercial où les entrées en contrat d'apprentissage sont peu nombreuses. Elles progressent néanmoins en 2009 : 7 826 jeunes sont entrés dans le dispositif en 2009, ce qui représente une hausse de +17%.

Les communes sont les principales utilisatrices de ce type de contrats de droit privé : elles totalisent 56 % des entrées. Les jeunes sans qualification reconnue y restent plus nombreux que dans les autres administrations et établissements publics : **36 % des apprentis recrutés par les communes sont de niveau VI ou V bis** (contre 27 % pour l'ensemble des recrutements du secteur public). Cette proportion est en revanche proche de celle observée dans le secteur privé (35 % des apprentis recrutés en 2009 y sont de niveau VI ou V bis). En 2009, 43 % des nouveaux contrats forment aux métiers de la production (23 % dans les spécialités liées aux domaines de la forêt, des espaces verts, de l'agriculture et de la pêche) et 32 % des nouveaux contrats préparent aux métiers de la santé, du travail social et des services aux personnes (-4 points en un an).

Ce même document précise qu'en 2009, ce sont **288 000 nouveaux contrats d'apprentissage** qui ont été enregistrés dans le secteur marchand. Dans un contexte de forte dégradation du marché du travail à partir de la mi-2008, les entrées en apprentissage ont diminué de 4 % sur un an, après une hausse de +7 % en 2008.

Graphique 1 • Flux annuels des entrées en contrats d'apprentissage (1)



(1) Flux annuels des nouveaux contrats enregistrés.

Champ : France entière.

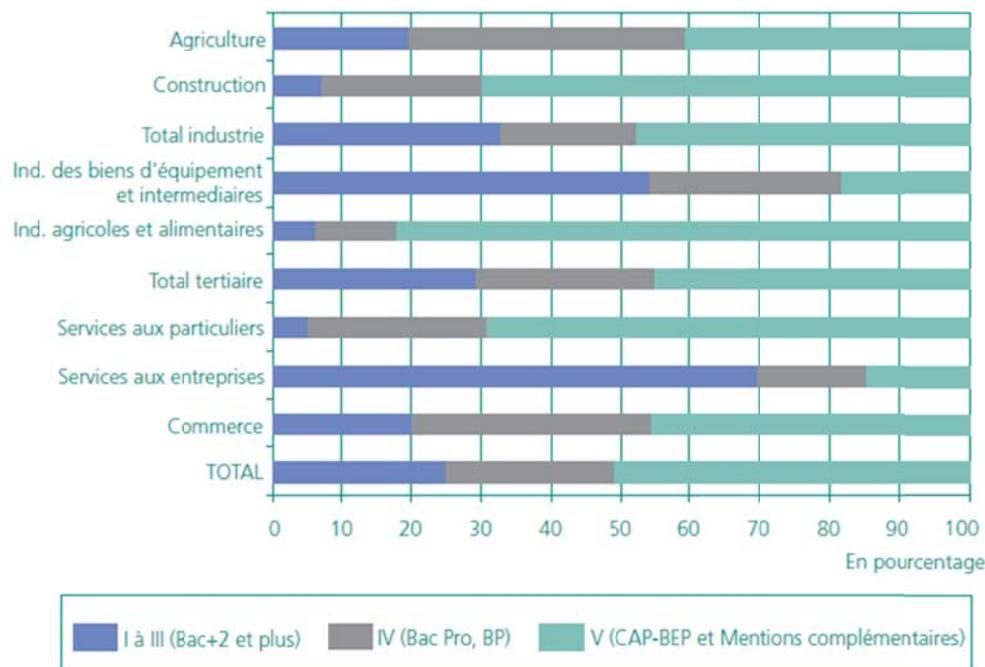
Source : DARES - l'apprentissage en 2009

Il est intéressant de souligner ici que l'objectif de 600 000 apprentis en 2015 annoncé par l'ancien gouvernement impliquait une augmentation de 50 % des effectifs de l'époque (414 000 apprentis fin 2010) en seulement quatre ans, alors qu'entre 2005 et 2010 le

nombre d'apprentis n'avait progressé que de 8 % (382 000 apprentis fin 2005)... A noter que ces chiffres renvoient à l'ensemble des bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage sur l'année, qu'il s'agisse de poursuites de contrats déjà en cours ou de signatures de nouveaux contrats.

Le niveau de la formation préparée continue de s'élever : près la moitié des nouveaux contrats visent désormais des formations visant un diplôme allant du baccalauréat ou du brevet professionnel au diplôme d'ingénieur (niveaux IV et supérieurs). Cette répartition varie cependant selon les secteurs d'activité, de moins de 20% pour les industries agricoles et alimentaires à plus de 80% pour les industries des biens d'équipement et intermédiaires et pour les services aux entreprises.

Graphique 3 • Répartition des entrées en contrats d'apprentissage par secteur d'activité de l'employeur, selon le niveau de formation préparée, en 2009



Champ : France entière.

Source : DARES - l'apprentissage en 2009

Avec 78 % des embauches en 2009, **les petites entreprises de moins de 50 salariés sont les principaux employeurs des apprentis.**

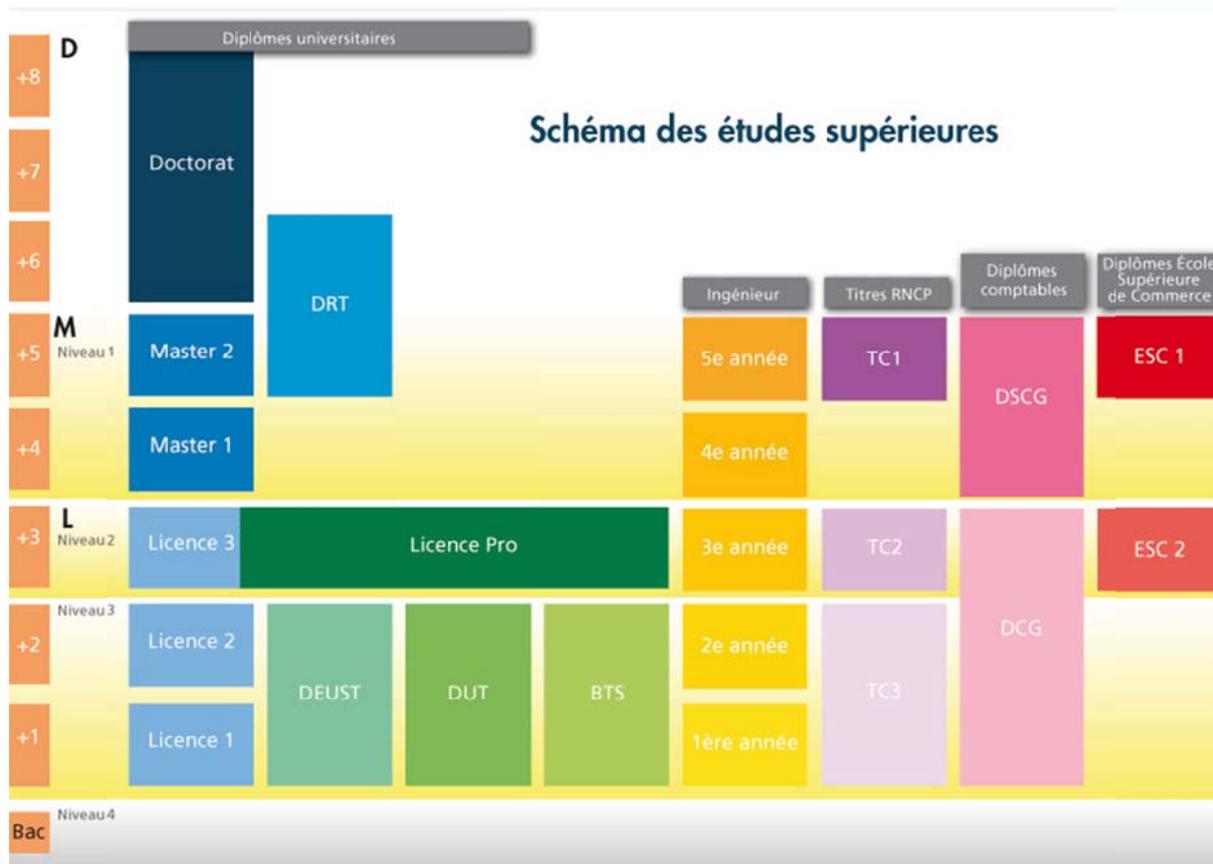
Cependant, le poids des entreprises de 50 salariés ou plus se renforce : les embauches y ont progressé de 2 % entre 2008 et 2009. Le poids des entreprises de 50 salariés ou plus atteint même 39 % dans les services aux entreprises, où seuls 15 % des nouveaux apprentis visent l'obtention d'une mention complémentaire ou un diplôme de niveau V (CAP, BEP).

Plus généralement, **les contrats visant un niveau Bac et supérieur sont très largement majoritaires dans les entreprises de 50 salariés ou plus : 84 %, dont 65 % pour l'enseignement supérieur.**

Les entreprises de **plus de 250 salariés** représentent quant à elles 13 % des embauches d'apprentis. **Trois quarts des nouveaux apprentis y préparent un diplôme de l'enseignement supérieur.** Les jeunes sortis du système scolaire (66 %) et entrés en apprentissage suite à un autre type de contrat (11 %) y sont aussi surreprésentés.

2.5 L'apprentissage dans l'enseignement supérieur en France

L'enseignement supérieur correspond aux études post niveau baccalauréat. Il recouvre les niveaux I à III de l'Education Nationale.



Source : Formasup Rhône-Alpes

La majorité des données chiffrées citées ci-après sont issues de « L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France »¹ (2011).

Plus de la moitié des étudiants de l'enseignement supérieur sont des femmes (55,5 %). Largement majoritaires dans les filières universitaires de Lettres ou de Sciences humaines (70 %) et dans les formations paramédicales ou sociales (80 %), **les femmes sont minoritaires** dans les formations les plus sélectives (CPGE, IUT), **dans l'apprentissage** et, surtout, dans les filières à caractère scientifique : elles ne représentent **qu'un peu plus d'un quart (26,5 %) des effectifs dans les écoles d'ingénieurs**.

Près de la moitié des bacheliers professionnels poursuivent leurs études après leur baccalauréat ; mais toutes les formations dans lesquelles ils s'inscrivent ne relèvent pas de l'enseignement supérieur. 43 % des lauréats d'une spécialité des services et 35 % des lauréats d'une spécialité de la production préparent un **BTS : dans la moitié des cas, ils le font par la voie de l'alternance, avec un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation**.

Rendue possible à partir de 1987, avec la réforme Seguin qui l'ouvre à tous les niveaux de formation (il était jusqu'alors cantonné aux seuls CAP), l'apprentissage dans l'enseignement supérieur a ensuite bénéficié d'un coût d'accélérateur avec la réforme

¹ état des lieux annuel et chiffré du système français, de ses évolutions, des moyens qu'il met en œuvre et de ses résultats ; les données exploitées sont issues des services statistiques ministériels de différents ministères (MESR, MENJVA, MEFL...) mais aussi d'autres organismes comme le CEREQ, l'OVE, l'INSEE, l'OST ou l'OCDE

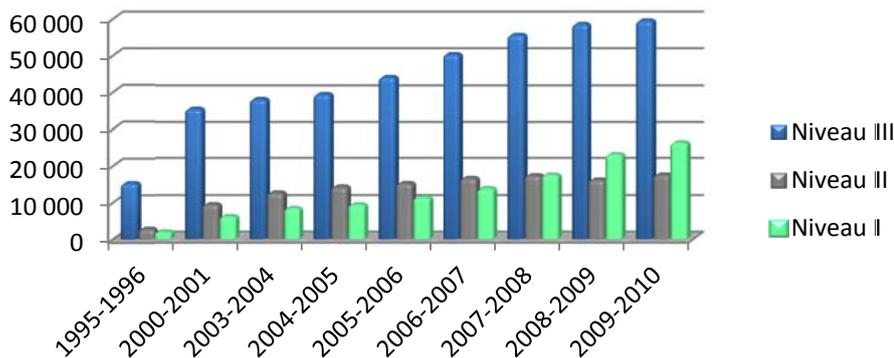
LMD de 2002 (voir schéma ci-dessus). Mais ce n'est qu'à partir de 2005, avec l'apparition de la Licence professionnelle et du Master, qu'il se développe vraiment : **entre 2005 et 2009, le nombre d'apprentis préparant des formations de niveaux III, II et I a progressé de 46 %**, et c'est grâce à ce développement dans le supérieur que les effectifs totaux d'apprentis, quel que soit le niveau, affichent une croissance positive.

En 2009, les apprentis de l'enseignement supérieur représentaient 1,5 % des jeunes âgés de 18 à 25 ans, **4% des effectifs de l'enseignement supérieur**, et **près d'un apprenti sur quatre** au niveau national (tous niveaux de formation confondus).

La part de l'enseignement supérieur dans l'apprentissage varie fortement selon les régions. En Ile-de-France, 45 % des apprentis suivent une formation dans l'enseignement supérieur, 25 % en région Rhône-Alpes et en région Nord-Pas-de-Calais, contre 13-14 % en Auvergne, Basse-Normandie, Bourgogne et Limousin.

La progression dans le supérieur est liée notamment aux formations de niveau III qui représentaient en 2009 près de 58% des contrats d'apprentissage de l'enseignement supérieur. **Les niveaux I représentent quant à eux un quart des apprentis de l'enseignement supérieur** (un apprenti du supérieur sur 10 est en école d'ingénieur), et les niveaux II 17%.

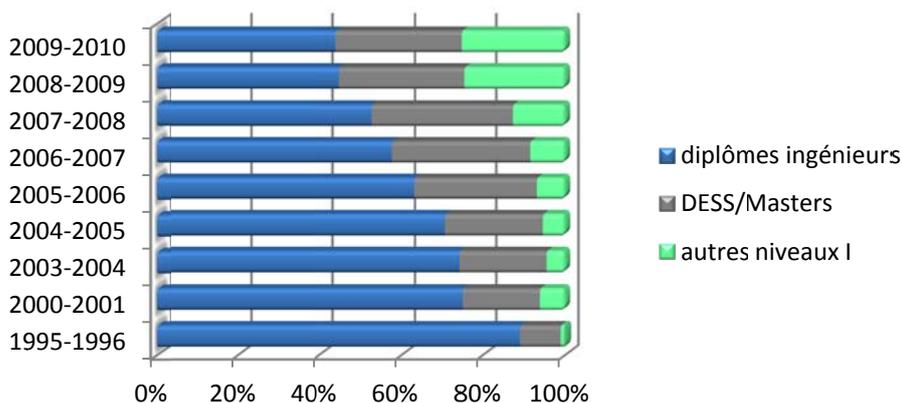
**Evolution de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur
 - analyse des niveaux de formation (en nombre d'apprentis)**



Source « L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France » (2011)

On constate cependant que **la croissance des formations de niveaux I est la plus importante ces dernières années, et que les niveaux II et III ont davantage à stagner voire à régresser.**

**Evolution de la répartition des formations de niveau I
 préparées en apprentissage**



Source « L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France » (2011)

Au sein des formations de niveau I préparées en apprentissage, ce sont les diplômes d'ingénieurs qui sont les plus représentés. Cependant, leur part diminue nettement dans le temps, tandis que les Masters progressent lentement. Les autres formations de niveau I, si elles restent très largement minoritaires, ont fortement progressé depuis 2008 notamment.

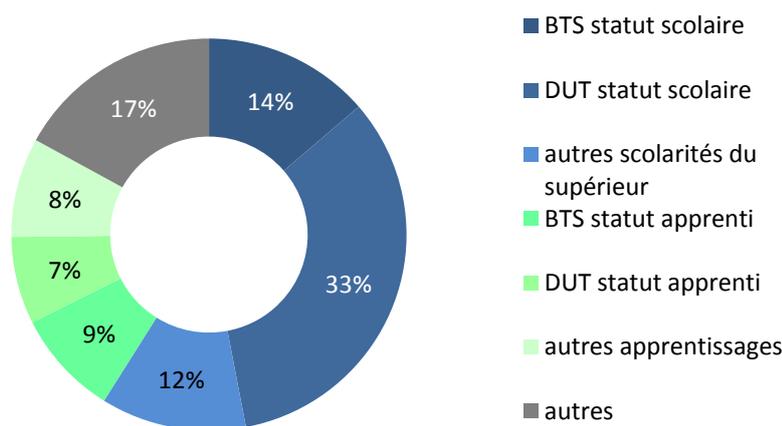
L'apprentissage dans l'enseignement supérieur, comme l'apprentissage en général, concerne essentiellement les garçons mais la part des filles y est plus importante : 40,2 % contre 31,3 % pour l'ensemble de l'apprentissage. Au sein des niveaux I, la part des filles est particulièrement élevée pour les Masters (plus de la moitié des apprentis), diplômes davantage tournés vers le domaine des services, et bien plus faible pour le diplôme d'ingénieur (13,4% de filles), plus orienté vers le domaine de la production.

L'âge moyen des apprentis dans l'enseignement supérieur est de 21,4 ans.

La majorité des apprentis suit ce type de formation pour la première fois : la plupart viennent de la voie scolaire et un quart d'entre eux seulement était déjà apprenti l'année précédente.

A titre d'illustration, les diplômes d'ingénieur recrutent majoritairement des jeunes venant de la voie scolaire (58.9 %) et essentiellement des DUT (33.2 %) ; la part des jeunes déjà apprentis l'année précédente étant de 24,1 %.

Origine des apprentis en 1ère année de diplôme d'ingénieur



Source « L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France » (2011)

3. Apprentissage et enseignement supérieur en Rhône-Alpes

3.1 Rhône-Alpes : une région à la pointe en matière de recherche et d'innovation, qui dispose d'une offre d'enseignement supérieur en conséquence

3.1.1 Recherche & Innovation en Rhône-Alpes

Située au 2e rang national, **la recherche rhônalpine** se caractérise par² :

- le niveau élevé de son investissement en R&D ;
- la prépondérance des entreprises dans le secteur R&D ; des centres de recherche de grands groupes y sont implantés dans les domaines de la chimie, la santé, l'électronique, l'énergie, les transports ;
- la forte présence des organismes de recherche dans la région, en particulier du CEA et du CNRS ;
- l'implantation d'un fort potentiel de Très Grandes Infrastructures de Recherche (TGIR) ;
- la structuration de son activité autour d'axes et thèmes bien identifiés ;
- la qualité de la recherche rhônalpine reconnue aux niveaux national et international ;
- une production scientifique de haut niveau en Physique, Sciences pour l'ingénieur, STIC ;
- une forte part de publications scientifiques dans un éventail relativement large de disciplines ;
- une visibilité scientifique en progression sur la période 2003 – 2008 ;
- un nombre élevé des distinctions scientifiques ;
- la présence dans le classement de Shanghai 2010 des établissements de Grenoble I, Lyon I et ENS Lyon.

Les **Investissements d'Avenir en Rhône-Alpes**, ce sont³ 108 projets pour un montant total de 1,41 milliard d'euros. La région démontre sa puissance scientifique avec 34 laboratoires d'excellence, 28 équipements d'excellence, 10 infrastructures nationales en biologie-santé, 2 instituts d'excellence sur les énergies décarbonnées ou encore 5 projets biotechnologies-bioressources. Avec **13 initiatives d'excellence en formations innovantes**, elle participera à la mise en place de nouvelles filières et de nouvelles pédagogies. **Rhône-Alpes se distingue particulièrement dans les secteurs des mathématiques, nanotechnologies, santé et biotechnologies.**

Deux projets rhônalpins d'IRT (Campus d'innovation technologique de dimension mondiale), Lyon Biotech et NanoElec (Grenoble), ont été retenus dans le cadre du programme national « Investissements d'avenir ».

² Source : diagnostic STRATER Rhône-Alpes 2011 (Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche)

³ Source : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid56727/investissements-d-avenir-en-rhone-alpes.html> (avril 2012)

Rhône-Alpes est impliquée dans **13 pôles de compétitivité** parmi les 71 projets labellisés en France ; trois basés dans la région sont de niveau mondial ou à vocation mondiale.

Rhône-Alpes est la septième région de l'Union européenne pour le nombre de demandes de brevets européens, et elle représente 13,9 % des dépôts nationaux (en fonction du lieu de résidence de l'inventeur).

Les dépenses de R&D des entreprises sont estimées à 3,1 milliards d'euros (2008), soit 12 % du total national. Dotation OSEO (hors PTR) : 47,8 M€ soit 12,3 % des aides nationales.

3.1.2 L'enseignement supérieur en Rhône-Alpes

3.1.2.1 Les acteurs

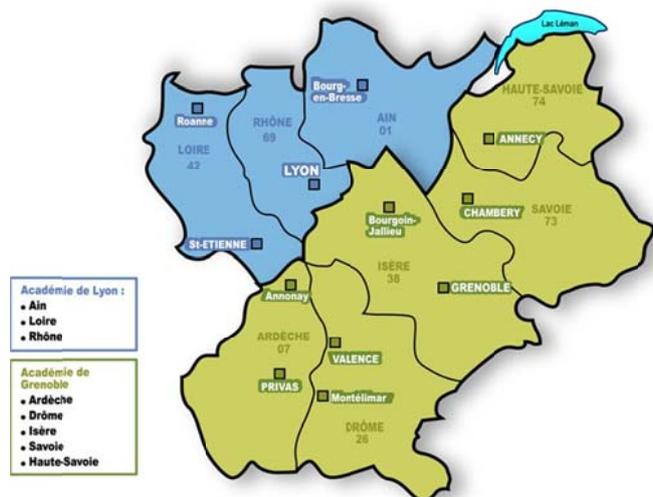
Rhône-Alpes compte **8 universités et 35 grandes écoles**.

Deux **pôles de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)**⁴ structurent ces institutions académiques (sur les 23 que compte la France).

- **L'Université de Lyon** regroupe 18 universités, grandes écoles et instituts de Lyon et Saint-Étienne. Elle compte **120 000 étudiants**, 11 500 chercheurs et enseignants chercheurs, 5 700 doctorants, 230 laboratoires publics, représentant ainsi le premier site universitaire français hors Ile-de-France.
- Le pôle "**Université de Grenoble**" rassemble quant à lui les établissements universitaires suivants : Université Joseph Fourier, Université Pierre-Mendès-France, Université Stendhal, Université de Savoie, Grenoble INP, Institut d'études politiques (IEP) de Grenoble. Ce PRES représente **61 000 étudiants** inscrits dans les différents établissements, 3 800 enseignants ou chercheurs, et 3 500 doctorants

La région Rhône-Alpes compte en effet deux Académies, celle de Lyon et celle de Grenoble.

⁴ Les pôles de recherche et d'enseignement supérieur ont été créés en 2006 par la loi d'orientation de programme et de recherche. L'essor des PRES accompagne naturellement l'accession progressive des universités françaises à l'autonomie. Dans ces pôles, ce sont en effet l'ensemble des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche qui se retrouvent, se concertent et unissent leur diversité et leurs forces au service de leurs ambitions communes. Au niveau national, ils regroupent près de 60 universités, et de nombreux établissements : écoles d'ingénieurs, I.E.P., écoles de commerce, instituts nationaux polytechniques, grands établissements (ENSAM, Institut de Physique de Grenoble, Institut de Physique du Globe de Paris, etc.) et centres hospitaliers.



Les PRES permettent aux universités, grandes écoles et organismes de recherche, de mettre en cohérence leurs différents dispositifs, de mutualiser leurs activités et leurs moyens. Objectif : proposer une offre de recherche et de formation plus cohérente, plus lisible et mieux adaptée aux besoins des territoires.

L'Alliance des Grandes Écoles Rhône-Alpes (AGERA) vient compléter le paysage régional. Créée en 1987 sous le nom de Conférence Régionale des Directeurs des Grandes Écoles Rhône-Alpes, la CDGERA devient AGERA en 2000. C'est une association régionale (Loi 1901) qui regroupe sous la forme d'un réseau des établissements d'enseignement supérieur.

36 Grandes Écoles de la Région Rhône-Alpes et Auvergne sont aujourd'hui membres de ce réseau (21 écoles d'ingénieurs, 6 écoles de management, 2 instituts d'études politiques, 3 écoles d'architecture, 4 écoles à enseignement spécialisé), ce qui représente un effectif d'environ **30 000 étudiants**, soit plus de 12 % des étudiants rhônalpins.

Pour adhérer à l'AGERA, les écoles doivent remplir trois conditions cumulatives : proposer des formations de niveau I accessibles consécutivement à une phase de sélection, conduire des activités de recherche, et être autonomes en matière de gouvernance.

L'AGERA constitue une des conférences régionales d'écoles les plus importantes en France.

La vocation de l'AGERA est double :

- représenter toutes les écoles auprès de la Région Rhône-Alpes, des collectivités en général, des pouvoirs publics et des organismes régionaux, nationaux et internationaux,
- proposer à ses membres des thèmes de réflexion, des échanges d'expériences, des partenariats et une mutualisation des moyens.

L'association, en collaboration avec ses écoles membres et ses partenaires mène de nombreuses actions, dans le cadre de projets soutenus pour la majorité d'entre eux par la Région Rhône-Alpes. Plusieurs axes stratégiques orientent ces projets :

- Participer à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur.
- Favoriser le rayonnement international des Grandes Écoles et renforcer l'attractivité de la Région à l'étranger.

- Être acteur de l'innovation et moteur du développement Économique.
- Développer une politique de qualité dans les Grandes Écoles.
- Contribuer à l'ouverture sociale, notamment à travers la mise en place de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), à partir des dispositions de la loi de modernisation sociale.

3.1.2.2 La situation régionale en matière d'enseignement supérieur

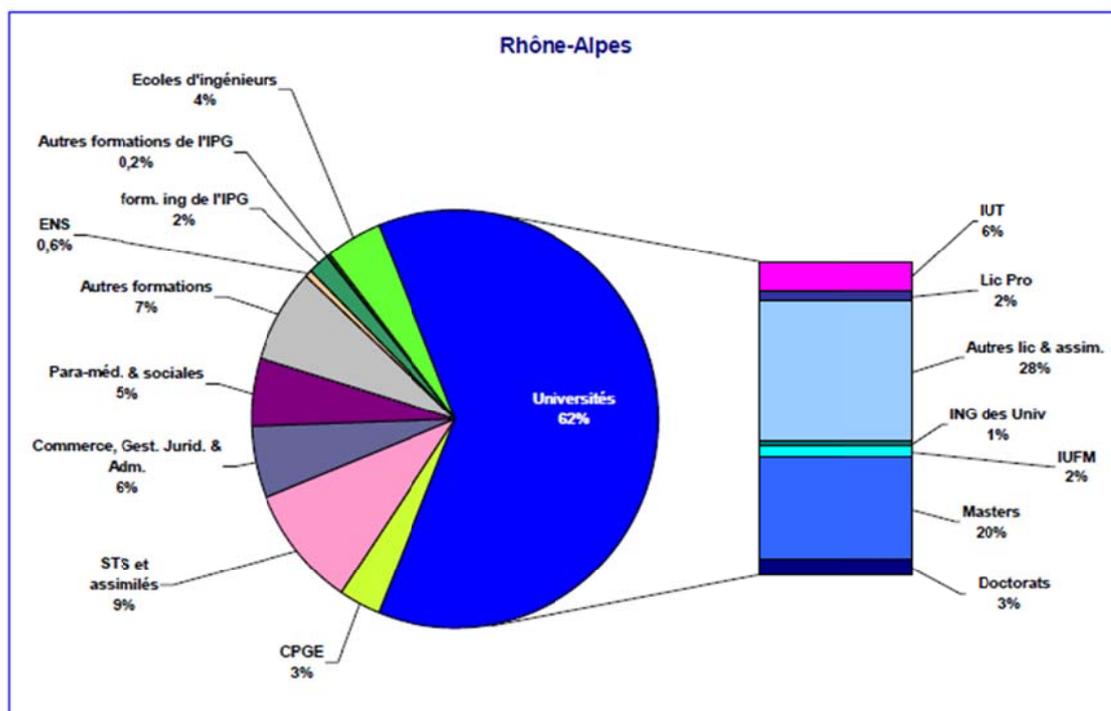
247 166 étudiants⁵ se forment en Rhône-Alpes dont 13,6 % des ingénieurs français.

13,2 % des doctorats sont délivrés en Rhône-Alpes.

11 % des conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE) sont conclues par des entreprises dont le siège social est en Rhône-Alpes.

La répartition des effectifs par filière de formation est très proche des moyennes nationales. Sur un total de 244 871 inscrits dans l'enseignement supérieur en 2009-2010, 92 190 relèvent des filières hors université, proportion quasi identique à la moyenne nationale correspondante (37,7%).⁶

Graphique 1 – Région Rhône-Alpes : répartition de l'ensemble des effectifs de l'enseignement supérieur en 2009-2010 (source SIES)



Source : Diagnostic STRATER pour Rhône-Alpes en 2011

24,1% des inscrits en université en 2009-10 viennent d'une autre région.

La population de boursiers et d'étudiants aidés est sensiblement inférieure à la moyenne nationale (24,5% contre 27,4% au niveau national).

⁵ Source : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour 2010-2011

⁶ Diagnostic STRATER pour Rhône-Alpes en 2011

*Tableau 1 – Région Rhône-Alpes : évolution 2005-2009
 des effectifs étudiants inscrits en université par cursus (source SIES)*

Cursus	L	M	D	Total
Effectifs académie de Grenoble	31 943	19 131	3 137	54 211
Évolution académique	-7,9%	13%	19,8%	0%
Effectifs académie de Lyon	56 228	38 508	3 734	98 470
Évolution académique	-1,8%	20%	-4,7%	5,6%
Effectifs région Rhône-Alpes	88 171	57 639	6 871	152 681
Évolution régionale	-4,1%	17,6%	5,1%	3,5%
Évolution France métropolitaine	-5,5%	18%	-4,7%	2%

Source : Diagnostic STRATER pour Rhône-Alpes en 2011

L'évolution des effectifs universitaires régionaux de 2005 à 2009 suit la tendance nationale sauf au niveau D (bac+6 à bac+8) qui marque une nette augmentation en Rhône-Alpes alors qu'il baisse au niveau national. Globalement la population universitaire rhônalpine a crû davantage que les effectifs nationaux.

L'évolution par académie pendant la période considérée indique pour Grenoble une forte baisse des effectifs en L (bac+1 à bac+3) mais une progression sensible du D. À Lyon, la baisse en L est modérée mais le niveau D accuse une diminution plus sensible. Dans l'ensemble, les effectifs universitaires restent stables dans l'académie de Grenoble mais ils progressent significativement dans celle de Lyon.

3.2 Le cadre politique régional de la formation professionnelle et de l'apprentissage

3.2.1 Le CPRDFP donne le cadre

Le Contrat de Plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) 2011-2015 signé le 18 juillet 2011 entre l'Etat⁷ et la Région définit, en concertation avec les partenaires sociaux, les grandes orientations politiques en matière de formation ainsi que les structures de gouvernance chargées d'en assurer la mise en œuvre.

Parmi les orientations stratégiques définies dans le CPRDFP concernant Rhône-Alpes on peut notamment relever :

- « Conforter le développement de l'alternance sous contrat de travail (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation, ce dernier géré par les partenaires sociaux). Ce développement devra principalement **bénéficier aux publics les plus éloignés de l'emploi** et à leur insertion professionnelle ».
- « S'assurer que la complémentarité et la cohérence des formations en alternance sous statut scolaire et sous contrat de travail seront prises en compte dans la définition d'objectifs quantitatifs et qualitatifs partagés. En particulier, le développement des effectifs de l'apprentissage **ne devra pas se faire au détriment des lycées** ».

⁷ Représenté par le Préfet de région, les Recteurs des 2 Académie de Lyon et Grenoble, la DRAAF et la DRJSCS

professionnels qui accueillent les plus fragiles. » ; cette dernière précision est reprise au sein du Contrat d'objectifs et de moyens (COM) Apprentissage qui figure en annexe 1 du CPRDFP.

- Et concernant spécifiquement l'enseignement supérieur : « *démocratiser l'accès et la réussite des jeunes dans l'enseignement supérieur et lutter contre les inégalités sociales et le décrochage dans les formations supérieures des jeunes les moins favorisés, en maintenant les actions en faveur de l'apprentissage et en portant une attention particulière sur l'articulation baccalauréat technologique / BTS et DUT, ainsi que sur l'articulation baccalauréat professionnel / BTS.* »

La **convention annuelle d'application du CPRDFP** pour 2012 est la première déclinaison annuelle des orientations stratégiques du CPRDFP adopté en 2011. « *Elle permet d'adapter et de faire évoluer l'offre de formation professionnelle initiale en voie scolaire, en apprentissage et celle relevant de certaines formations sanitaires et sociales à chaque rentrée, selon les principes arrêtés en commun* ». Dans ce cadre, pour la première année, les avis formulés par les autorités académiques et les branches professionnelles, sur les propositions d'évolution des formations sous statut d'apprentissage, ont été enrichis par **l'avis des conseils stratégiques emploi / formation des ZTEF** recueilli en amont des arbitrages rendus sur la modification de la carte des formations par apprentissage se déroulant sur leur territoire.

En complément du contenu même du contrat, on peut aussi souligner la contribution des **partenaires sociaux au travers leur « document d'orientation »** annexé au CPRDFP. Ils n'ont en aucun cas oublié l'enseignement supérieur et l'apprentissage :

« *Pour être au service du développement de notre Région, le CPRDFP devra mettre en cohérence et complémentarité les textes suivants : (...) Stratégie Régionale pour l'Enseignement Supérieur, la Recherche et l'Innovation. Il faudra tenir compte des enjeux régionaux spécifiques de l'enseignement supérieur et de la recherche, en lien avec les politiques nationales : plan campus, grand emprunt et campus d'excellence, PRES, plans quadriennaux, ... et les pôles de compétitivité.* »

« *Enjeu 1 – développer une offre de formation initiale réactive et souple au moyen d'une co construction de la carte des formations initiales professionnelles avec les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés en traitant la formation initiale secondaire et supérieure dans toutes ses composantes, incluant la voie de l'apprentissage.* »

« *Enjeu 4 - Valoriser l'alternance sous statut salarié en Formation Initiale par le contrat d'apprentissage et en formation continue par le contrat professionnalisation géré par les Partenaires Sociaux. Pour ces deux contrats une contractualisation sera recherchée avec les organisations professionnelles ou interprofessionnelles concernées.* »

Certains partenaires sociaux, interrogés par le **CESER en juin 2011**, dans le cadre de leur avis concernant le projet de CPRDFP, ont également souligné les enjeux d'une formation de qualité, à tous les niveaux, et l'intérêt d'une approche globale de la question de la formation et de l'emploi des jeunes :

- « *Au-delà des publics prioritaires, l'offre de formation de qualité doit concerner tous les niveaux. Dans le contexte actuel, beaucoup d'étudiants ayant des diplômes généralistes se retrouvent sans emploi et avec de faibles possibilités d'insertion. Pour ces publics, il est important de pouvoir se former à nouveau pour s'insérer professionnellement sur un autre champ professionnel qui leur offre de vraies perspectives d'embauches. Nous devons travailler à l'employabilité des personnes. Du niveau 5 au niveau 1 nous estimons que toutes les formations doivent être valorisées et de qualité.* » (Intervention de Christine LAYMAND, au nom de la CFE-CGC)
- « *(...) nous apprécions que l'apprentissage dans l'enseignement supérieur soit à présent intégré dans la démarche globale du CPRDF, et fasse l'objet d'un travail collectif de*

l'ensemble des acteurs et non plus du seul monde économique associé à trois composantes de l'enseignement supérieur organisés dans Formasup.

L'équilibre actuel entre les niveaux de formation de Rhône-Alpes (à savoir 26,6% en supérieur incluant 15,4% de BTS) nous semble une bonne clé de répartition que nous souhaitons maintenir, en désaccord avec le monde patronal. Le CESER doit prendre ce sujet à bras le corps dans le cadre d'un travail en direction de la jeunesse que notre assemblée a retenu. » (Intervention de Lise BOUVERET, au nom de la CGT).

3.2.2 **Le COM Apprentissage précise la mise en œuvre des priorités**

Le Contrat d'objectifs et de moyens (COM) 2011-2015 pour la modernisation et le développement de l'apprentissage, signé le 13 juillet 2011 entre l'Etat (Préfet de région) et la Région, est un des outils de mise en œuvre des priorités déterminées par le CPRDFP dont il constitue l'annexe 1.

La Région, avec son Plan régional pour l'emploi adopté en 2004, a fait depuis longtemps de l'apprentissage (partie intégrante de la compétence qui est la sienne) une voie privilégiée d'accès à la qualification et à l'emploi pour les jeunes.

L'objectif du COM Apprentissage pour Rhône-Alpes est de parvenir à **53 000 apprentis à horizon 2015**, soit une hausse de près de 29%. Pour ce faire, les investissements de l'Etat et de la Région (50%-50%) représentent de 70,5M€ en 2011 à 85M€ en 2015.

Parmi les priorités en matière de formations, le COM prévoit notamment de soutenir les formations préparant aux emplois verts et aux métiers intégrant la dimension développement durable, celles liées aux métiers en tension, et celles liées aux nouveaux métiers identifiés en particulier dans les « clusters » et les pôles de compétitivité.

Concernant l'enseignement supérieur en particulier, le COM intègre uniquement le paragraphe suivant :

*« soutenir des actions innovantes en formation et des mesures pour des jeunes raccrocheurs avec des dispositifs adaptés pour des jeunes (...) du supérieur : il s'agira, d'une part, **d'expertiser, structurer, évaluer l'apprentissage dans l'enseignement supérieur** qui doit garantir l'articulation des diplômes préparés avec les besoins du tissu économique et social et, d'autre part explorer la manière dont cette voie de formation peut permettre à des publics de trouver des parcours adaptés d'accès et de réussite dans l'enseignement supérieur ».*

3.2.3 **Les commissions du CCREFP gouvernent le système**

En matière de gouvernance, dans le cadre de la nouvelle organisation institutionnelle du **Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP)**, deux commissions sont créées : une commission « Emploi » d'une part, commune au CCREFP et au Comité régional de l'emploi, et d'autre part une commission « Orientation et formation tout au long de la vie ».

Au sein de cette seconde commission, une **sous-commission « formations initiales des jeunes »** « traite de toute question relative aux évolutions de chaque voie de formation professionnelle, scolaire ou par **apprentissage, à tous niveaux**. Elle est compétente pour traiter des formations sanitaires et sociales, de la voie technologique, et des formations post bac. »

Dans le cadre de cette nouvelle organisation (2011) du **CCREFP**, liée à la refonte du CPRDFP, l'AGERA est membre de deux sous-commissions au sein de la commission «orientation et formation tout au long de la vie» :

- « formation initiale des jeunes » que président le Conseil régional et les Recteurs d'académie : l'AGERA y participe au titre de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur ;
- « sécurisation des parcours et mobilités » : au titre de la VAE.

L'AGERA participe aussi au groupe de travail technique « Apprentissage », et au groupe de travail « VAE ».

A noter que dans les sujets traités par la troisième et dernière sous-commission de la commission OFTLV, intitulée « orientation et insertion professionnelle », figure également l'accès aux contrats d'alternance, et notamment aux contrats d'apprentissage

3.2.4 *Autres cadres de référence pour l'apprentissage dans l'enseignement supérieur*

Le développement de l'apprentissage est également l'un des 4 thèmes de l'axe «promouvoir une université de la réussite» au sein du volet « les étudiants au cœur des priorités » du **schéma régional 2011-2015 de l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation** en Rhône-Alpes.

Enfin, on peut noter que parmi les préconisations du CESER Rhône-Alpes à l'issue de la saisine portant sur « Les pôles de compétitivité et les établissements d'enseignement supérieur en Rhône-Alpes : l'enjeu formation » (juin 2009) figurait le fait de « *Favoriser le développement de formations en apprentissage, notamment de niveau I et II, en lien avec les thématiques des pôles, et plus largement, des formations intégrées au travail* ».

3.3 Panorama et chiffres clés de l'apprentissage en Rhône-Alpes

3.3.1 *Une population active plutôt qualifiée, concentrée dans certains secteurs*

Dans le cadre d'éléments de diagnostic partagé, le CPRDFP (2011 - pas de sources indiquées concernant les données chiffrées) rappelle ou souligne que :

- La région Rhône-Alpes représente la deuxième région avec 10% de la population française, dont 48% d'actifs (lesquels sont à 50% concentrés dans les départements du Rhône et de l'Isère).
- Le secteur des Services emploie 59% des actifs (notamment dans les métiers de la gestion - administration des entreprises, de la santé - action sociale, culturelle et sportive, et des services aux particuliers), 18% pour l'Industrie (métiers de la mécanique - travail des métaux, de la maintenance, et des industries de process) et 13% pour le Commerce.
- **Plus du tiers des actifs est titulaire d'un diplôme de niveau III ou supérieur**, ce qui est supérieur aux autres régions de près de 5 points, mais près de 11000 jeunes sortent chaque année du système éducatif sans diplôme, et près d'un étudiant sur deux inscrits en licence n'accède pas à la deuxième année.

Par rapport à ce dernier point, le document « L'emploi en Rhône-Alpes - panorama des secteurs et des métiers », réalisé par le PRAO sur la base de données INSEE de 2006/2007, précise que : « *Les métiers regroupant plus de 50% d'actifs de niveaux III et*

supérieur sont : *Études et recherche, Enseignement formation, Ingénieurs et cadre de l'industrie, Informatique et télécommunications, Santé, action sociale, culturelle et sportive et Communication, Information, art et spectacle. La surreprésentation des niveaux III et plus est notamment constatée sur les Métiers de l'informatique et télécommunication (+6,2 points en région), du Commerce (+5,7points), de la Communication, information, arts et spectacle (+5,4 points) et de la Gestion, administration des entreprises (+5,1 points). La moindre représentation des niveaux VI et V est notamment visible pour les métiers de l'Électricité, électronique (-5,7 points en région), de la Maintenance (-5,6 points) et du Commerce (-5,1 points).* »

3.3.2 Et un nombre d'apprentis en constante augmentation

Dans le cadre d'éléments de diagnostic partagé, le CPRDFP (2011 - pas de sources indiquées concernant les données chiffrées) rappelle ou souligne que :

Les données ci-dessous sont issues⁸ de deux documents élaborés par la Région et basés notamment sur l'enquête annuelle réalisée par le Conseil Régional auprès des CFA : « Panorama 2010 de l'apprentissage – repères 2009-2010 », et « Apprentis en Rhône-Alpes – Chiffres clés 2011 »:

En 2011 la région comptabilisait **42 803 apprentis**, soit +3,7% par rapport à 2010.

Cela représentait **10,1%⁹ des effectifs nationaux** en apprentissage (2e rang national).

75% des apprentis rhonalpains en 2009 ont suivi une formation de niveau IV ou V, et 3 types de diplômes concentraient à eux seuls 28 264 apprentis soit près de 70% des effectifs : le CAP, le BAC professionnel et le Brevet professionnel.

Tableau 2 – Evolution du nombre d'apprentis en Rhône-Alpes sur des niveaux post bac

NIVEAU	2006	%	2009	%	ÉVOLUTION 2006/2009 (%)	ÉVOLUTION (EFFECTIF)
I	1 388	3,6	2 143	5,3	54	755
II	1 702	4,4	1 586	3,9	-7	-116
III	5 760	15,0	6 280	15,4	9	520
TOTAL SUPÉRIEUR	8 850	23,1	10 009	24,6	13	1 159
IV	9 979	26,0	11 933	29,3	20	1954
V	19 486	50,9	18 728	46,1	-4	-758
TOTAL SECONDAIRE	29 465	76,9	30 661	75,4	4	1 196
TOTAL	38 315	100	40 670	100	6	+2 355

Source : « Panorama 2010 de l'apprentissage – repères 2009-2010 » Conseil Régional Rhône-Alpes

Ce sont les niveaux post-bac qui ont connu la plus forte dynamique de croissance ces dernières années : +13% entre 2006 et 2009, atteignant même +54% au niveau I (Masters, ingénieurs...), contre +4% sur la période pour les formations secondaires. Cette hausse des niveaux I doit être relativisée puisque ces contrats ne représentent en 2009 que 3,9% de l'ensemble des contrats d'apprentissage.

Les femmes représentaient en 2009 28%¹⁰ des apprentis rhonalpains soit 3 points de moins que la moyenne nationale. Ce taux, stable depuis 2006, variait fortement

⁸ Sauf indication contraire

⁹ diagnostic STRATER établi par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour Rhône-Alpes en 2011

selon le niveau de formation, de 22,6% au niveau V à 47,3% au niveau II. La féminisation était également très différente selon le secteur d'activité : 65% des apprentis dans les formations des services contre 9% dans les formations de la production.

82% des apprentis étaient en 2009 employés dans leur département de résidence (c'est plus particulièrement le cas en Haute-Savoie avec 95% d'entre eux, et sur le Rhône à hauteur de 89%), mais plus le niveau de formation s'élève plus la mobilité entre le lieu de résidence et le lieu de travail s'accroît : 89% des jeunes de niveau V avaient trouvé un employeur dans leur département de résidence tandis qu'ils étaient 48% pour le niveau I. Ils n'étaient par ailleurs « que » 72% à être formés dans leur département de résidence.

En moyenne, 63% des jeunes entrant dans un cycle de formation en apprentissage en 2009 étaient issus de la voie scolaire, 26% de l'apprentissage et 11% d'une période d'emploi ou de chômage mais ces moyennes régionales recouvraient des réalités différentes selon les niveaux. En particulier, les entrants en **cycle de formation de niveaux III et I** n'étaient que 21% et 23% issus de l'apprentissage, étant le plus souvent issus d'un cursus scolaire (64% et 61%) ou en reprise d'étude après une période d'emploi ou chômage (respectivement 15% pour les niveaux III et 16% pour les niveaux I). Ces 2 niveaux apparaissent davantage comme offrant la possibilité de **clôre un cursus engagé en voie scolaire** pour nombre de jeunes alors que les niveaux IV et II jouent plus fortement un rôle de poursuite de cursus engagé en apprentissage.

Le nombre de formations ouvertes en apprentissage a progressé depuis 2006 pour atteindre **672 formations conventionnées** en 2011 sur l'ensemble du territoire, ce qui est notamment dû à la volonté de la Région d'ouvrir en apprentissage des diplômes préparant aux nouveaux métiers, notamment dans le domaine du développement durable. En 2009, **46,6% des diplômés concernés relevaient de l'enseignement supérieur** (niveaux III à I).

De 2006 à 2009 la Région a développé l'offre de places conventionnées de +15%, mais ce taux recouvrait des disparités importantes en fonction du niveau de formation avec une croissance de +16% des places de formation du secondaire (51353 places en 2009) et de **+12% pour les places de formation du supérieur (13582 places en 2009)**. Pour le supérieur, les niveaux III et I concentraient l'essentiel des places créées depuis 2006. Au niveau I qui représentait 4% des places proposées, la croissance de l'offre a été sur la période de +52% et a profité fortement aux Masters professionnels.

En 2009, 26 970 contrats d'apprentissage étaient signés en Rhône-Alpes avec 19 541 employeurs soit une augmentation de +4% du nombre de contrats depuis 2008. **Avec 73% des contrats conclus, l'apprentissage était en 2009 très majoritairement soutenu en Rhône-Alpes par des entreprises de moins de 20 salariés (55% dans les entreprises de 1 à 10 salariés)**. Les entreprises de 100 salariés et plus n'accueillaient que 13% des effectifs alors qu'elles concentraient 33%¹¹ des salariés régionaux.

3 secteurs principaux signent 62% des contrats en apprentissage : « Construction » (25%), « Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles » (19%), « Industrie manufacturière » (18%).

¹⁰ Source Insee, recensement de la population, fichier détail Estimation de la population au 01/01/2009 - Population des 15-24 ans

¹¹ Fichier détail INSEE Caractéristiques des entreprises et établissements au 31/12/2008 issu du fichier CLAP

La ventilation des employeurs d'apprentis par département en 2009 est relativement proche de la répartition des entreprises au sein de la région. A noter cependant l'Ain qui concentre 7,9% des établissements de la région mais représente 10,9% des employeurs d'apprentis, et à l'inverse la Savoie ne représente que 6,6% des employeurs d'apprentis alors qu'elle regroupe 9,4% des entreprises de la région.

Données figurant dans le COM (2011 – pas de sources indiquées concernant les données chiffrées) : « Actuellement à plus de 41 200, l'accroissement des effectifs d'apprentis de la région Rhône-Alpes reste, depuis 2005, supérieur à la moyenne nationale » avec 9000 jeunes de plus en apprentissage chaque année en 5 ans, et 28 500 nouveaux contrats d'apprentissage signés en 2010. Les apprentis représentent en Rhône-Alpes 5,2% de la population jeune régionale (787 000 jeunes âgés de 16 à 25 ans),

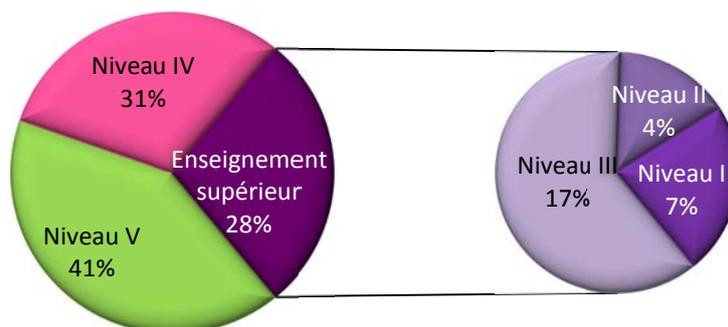
D'après le document « **L'emploi en Rhône-Alpes – panorama des secteurs et des métiers** » réalisé par le PRAO sur la base de données INSEE de 2006/2007, 2% des actifs salariés rhônalpins sont apprentis, et ce sont les secteurs de l'Agriculture, de la Construction et des Autres activités de services qui font appel plus souvent que les autres secteurs à l'apprentissage.

3.4 L'apprentissage dans l'enseignement supérieur en Rhône Alpes

A la rentrée 2011, Rhône-Alpes comptait **4 860 apprentis¹² dans l'enseignement supérieur, représentant 27,8% des apprentis rhônalpins** (contre 24,6% en 2009).

Cette proportion est supérieure chez les filles dans la mesure où plus du tiers d'entre elles préparent un diplôme de niveaux III à I. **Le taux de féminisation des apprentis rhônalpins est de 30% pour les formations de niveau I**, loin derrière les niveaux II (47,3%) et III (36,5%). La part des filles varie selon le type de formation préparée, de 18% pour les diplômes d'ingénieur à 57% pour les grades Master, et 43% pour les masters professionnels.

Répartition des contrats d'apprentissage
par niveau en Rhône-Alpes en 2011



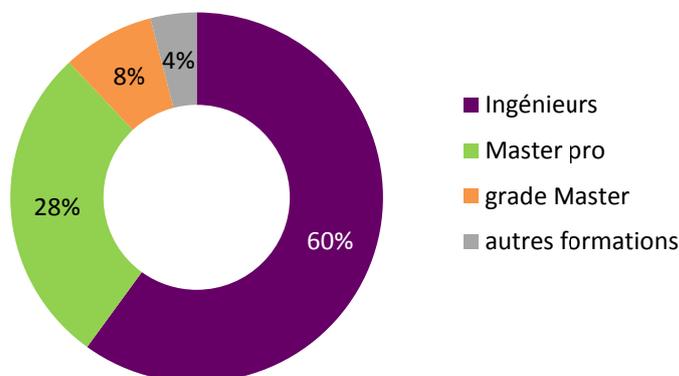
Source : « Apprentis en Rhône-Alpes – Chiffres clés 2011 » Conseil Régional Rhône-Alpes

Concernant l'enseignement supérieur, on observe une prépondérance des apprentis visant un niveau III, **les niveaux I ne représentant que 7% des apprentis régionaux.**

¹² Source : « apprentis en Rhône-Alpes - chiffres clés 2011 » (document de synthèse publié par la Région Rhône-Alpes se basant notamment sur l'enquête annuelle déclarative menée auprès des CFA

Si on observe les **principaux diplômes concernés par l'enseignement supérieur**, on constate que 88% des apprentis préparant un diplôme de niveau III visent un BTS, qu'ils sont 68% pour les niveaux II à préparer une licence, et 60% pour les niveaux I à viser un diplôme d'ingénieur.

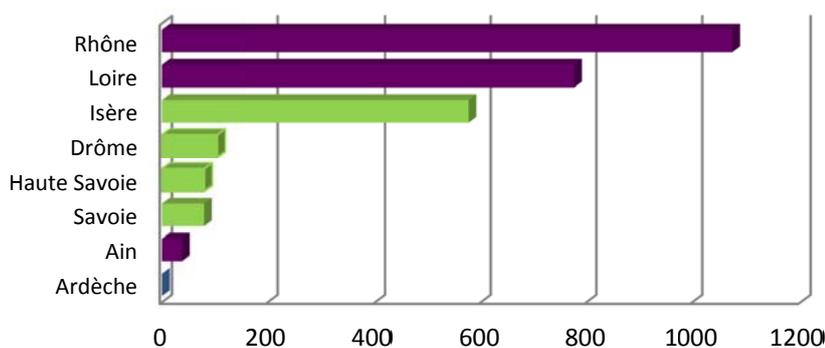
Principaux diplômes de niveau I préparés en apprentissage en Rhône-Alpes en 2011



Source : « Apprentis en Rhône-Alpes – Chiffres clés 2011 » Conseil Régional Rhône-Alpes

Le diagnostic STRATER¹³ pour Rhône-Alpes en 2011 souligne par ailleurs des différences notables dans l'enseignement supérieur en apprentissage entre les deux académies de la région.

Nombre de contrats d'apprentissage de niveau I par département en 2011



Source : « Apprentis en Rhône-Alpes – Chiffres clés 2011 » Conseil Régional Rhône-Alpes

L'académie de Lyon concentre 69% des apprentis préparant une formation de niveau I (et 63,5% de l'ensemble des apprentis rhônalpins).

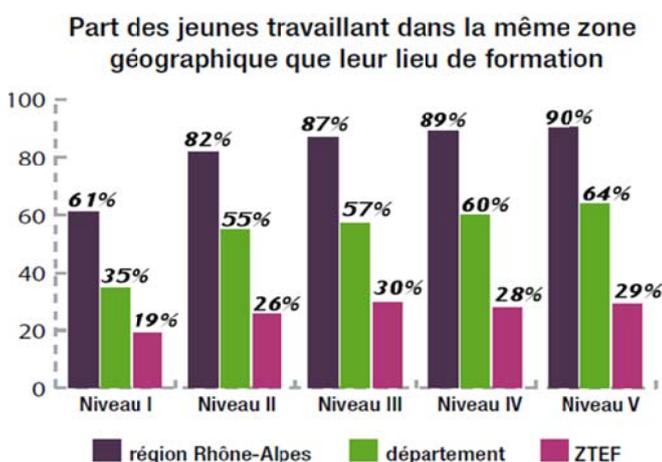
La **concentration des apprentis sur 3 départements**, le Rhône, l'Isère et la Loire, est encore plus marquée pour l'enseignement supérieur que pour les formations de niveaux IV et V, ce qui s'explique certainement par la situation géographique des écoles et universités concernées.

¹³ Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a rassemblé et mis à disposition des acteurs dont il a la tutelle (universités, écoles et organismes de recherche) ainsi que de ses partenaires, un ensemble de données et d'informations dont il est le seul à disposer de manière aussi large à l'échelle nationale. Ces éléments, appelés « éléments de diagnostic Strater », fournissent un état des lieux pour chaque région métropolitaine

A noter que, contrairement à ceux de l'enseignement secondaire, les jeunes préparant un diplôme de l'enseignement supérieur sont très majoritairement accueillis dans des **CFA sans murs**¹⁴ : 55% pour les niveaux III, **81% pour les niveaux I**, et 93% pour les niveaux II.

Les apprentis entrants en niveau I en 2010 étaient majoritairement issus du cursus scolaire (61%), mais la part des jeunes quittant une période d'emploi ou de chômage était plus significative que pour les autres niveaux (16%). Les jeunes issus de l'apprentissage représentaient quant à eux 23% des nouveaux entrants en niveau I.

En observant le devenir des apprentis ayant terminé leur formation¹⁵, on observe que sept mois après leur sortie du système éducatif, 86% des jeunes en emploi exercent leur activité professionnelle en Rhône-Alpes. Ce taux est identique à celui de 2010. Parmi les 14% de jeunes travaillant hors de la région, 2% travaillent à l'étranger. **La mobilité géographique**¹⁶ **des jeunes s'accroît avec le niveau de formation.**



Source : « Apprentis en Rhône-Alpes – Chiffres clés 2011 » Conseil Régional Rhône-Alpes

Seuls 61% des jeunes de niveau I formés en Rhône-Alpes travaillent en Rhône-Alpes.

L'enquête IPA 2011 souligne également qu'entre 2010 et 2011, le taux d'emploi a augmenté pour tous les niveaux de formation, mais que pour autant, le taux d'insertion professionnelle des apprentis sur le marché du travail reste conditionné par les niveaux de formation.



¹⁴ Un "CFA sans mur" ou "CFA hors murs" n'accueille pas les étudiants dans ses locaux pour les former. Il confie à ses écoles partenaires le soin de prendre en charge cette partie

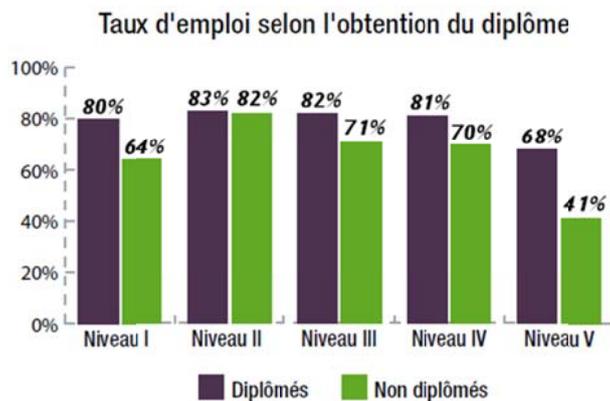
¹⁵ Les données suivantes sont tirées du document intitulé « L'insertion professionnelle des apprentis formés en Rhône-Alpes - 7 mois après leur sortie de formation » publié en mars 2012 par la Région et basé sur les réponses à l'enquête IPA 2011 conduite auprès des apprentis sortant de formation en 2010 (13 979 ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse global de 71%).

¹⁶ L'analyse de la mobilité géographique a été réalisée en comparant, à différents niveaux géographiques, le lieu du site de formation des apprentis avec celui de l'entreprise d'embauche

Source : « *Apprentis en Rhône-Alpes – Chiffres clés 2011* » Conseil Régional Rhône-Alpes

C'est notamment le niveau II qui a le taux d'emploi le plus important (83%), du fait notamment de la part la plus importante de contrats de professionnalisation (13%, signés pour un tiers par les jeunes sortant d'un DUT). **En 2011, le taux d'emploi des niveaux I est de 78% (+6% par rapport à 2010)** avec seulement 1% de contrats de professionnalisation.

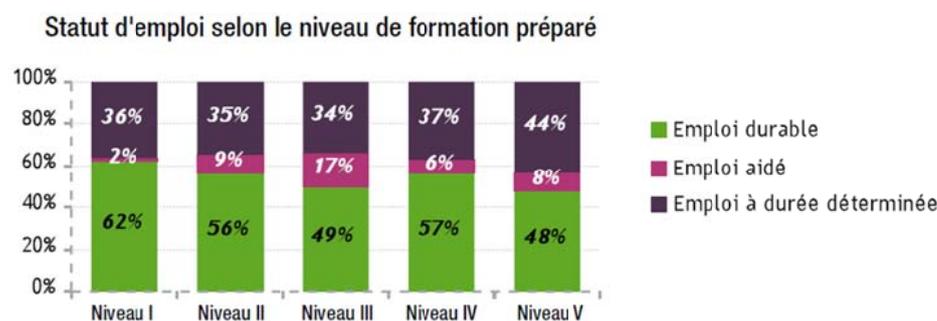
Parmi les répondants à l'enquête IPA, 76% des sortants d'apprentissage ont obtenu leur diplôme. La part des diplômés augmente avec le niveau de formation, allant de 68% pour le niveau V à **94% pour le niveau I**. Or l'obtention du diplôme préparé a **un impact direct sur les taux d'emploi**. Au 1er février 2011, 77% des sortants diplômés ont un emploi alors qu'ils ne sont que 56% parmi les non diplômés.



Source : « *Apprentis en Rhône-Alpes – Chiffres clés 2011* » Conseil Régional Rhône-Alpes

L'impact de l'obtention du diplôme sur le taux d'emploi est **notamment déterminant dans l'enseignement supérieur pour les formations de niveau I** (16 points d'écart) alors qu'il est quasiment nul pour les formations de niveau II.

7 mois après leur sortie de formation, 53% des répondants qui sont en emploi occupent un emploi durable¹⁷ (dont 95% sont à durée indéterminée), 38% occupent un emploi à durée déterminée, et 9% un emploi aidé. Là encore les situations diffèrent selon les niveaux de formation préparées par le biais des contrats d'apprentissage.



Source : « *Apprentis en Rhône-Alpes – Chiffres clés 2011* » Conseil Régional Rhône-Alpes

Le taux d'emploi durable le plus élevé est celui du niveau I. Par rapport à 2010, la part d'emploi durable a diminué pour les niveaux III à V, et **c'est au niveau III que l'on remarque la plus forte baisse de la part d'emploi durable (-4 points)**.

¹⁷ Regroupement effectué par la Région : CDI, fonctionnaire ou agent public, armée, à son compte

Quelques chiffres clés concernant les apprentis préparant une formation de niveau I en Rhône-Alpes
Ils représentent 7% des apprentis rhônalpins, et 23% des apprentis du supérieur
Un taux de féminisation plutôt faible (30% en moyenne, 18% chez les ingénieurs)
Les diplômés d'ingénieurs représentent 60% des apprentis préparant un niveau I
81% sont accueillis dans des CFA sans murs
39% se forment sur le Rhône, 29% dans la Loire et 21% en Isère
Ils ne sont que 61% à travailler dans la Région (contre 82 à 90% pour les autres niveaux)
Un taux d'emploi de 80% pour les diplômés qui chute à 64% pour les non diplômés
Et le meilleur taux d'emploi durable (62%) par rapport aux autres niveaux
23% viennent de l'apprentissage, 16% étaient en emploi/chômage

Données régionales issues de documents publiés par le Conseil Régional Rhône-Alpes

4. La perception des entreprises et des acteurs économiques concernant l'apprentissage dans l'enseignement supérieur

4.1 Les difficultés rencontrées dans le recueil des matériaux

Les principales difficultés rencontrées concernent à la fois la préparation de l'enquête et notamment la constitution de la base de données source, et la réalisation de l'enquête en tant que telle.

4.1.1 *Une constitution de la base qui n'a pas permis de respecter le panel*

- Des écarts significatifs dans le nombre de contacts transmis par les différentes écoles, induisant une surreprésentation de certaines typologies de répondants.
- Beaucoup d'entreprises de services.
- Des contacts en majorité avec une clé d'entrée tuteur (et non RH ou dirigeant).
- Pas toujours d'indication sur les effectifs salariés.
- Des entreprises identifiées comme non utilisatrices de l'apprentissage par une école peuvent dans les faits accueillir des apprentis d'autres écoles sur les mêmes niveaux de formation.
- Il n'existe pas de fichier ou de liste de clubs d'entreprises en région, indépendamment des clusters et pôles de compétitivité.

4.1.2 *Les autres difficultés de mise en œuvre*

- Un arbitrage à faire dans les plus grandes entreprises entre les interlocuteurs RH et les tuteurs opérationnels (remontées d'information de niveaux différents).
- Difficultés pour mobiliser 1 heure un interlocuteur en entreprise, sans parler des absences pour cause de congés cet été.
- Dans les entreprises assez structurées, impossibilité de mobiliser les dirigeants (réorientation systématique vers les RH).
- Des entretiens régulièrement « oubliés » (congés, réunions, déplacements...) par les entreprises malgré un mail de confirmation, ou annulés en dernière minute.
- Une inertie notable dans la capacité de réaction des organisations / fédérations professionnelles (période peu propice ?).

4.2 Les acteurs interviewés

4.2.1 Les entreprises

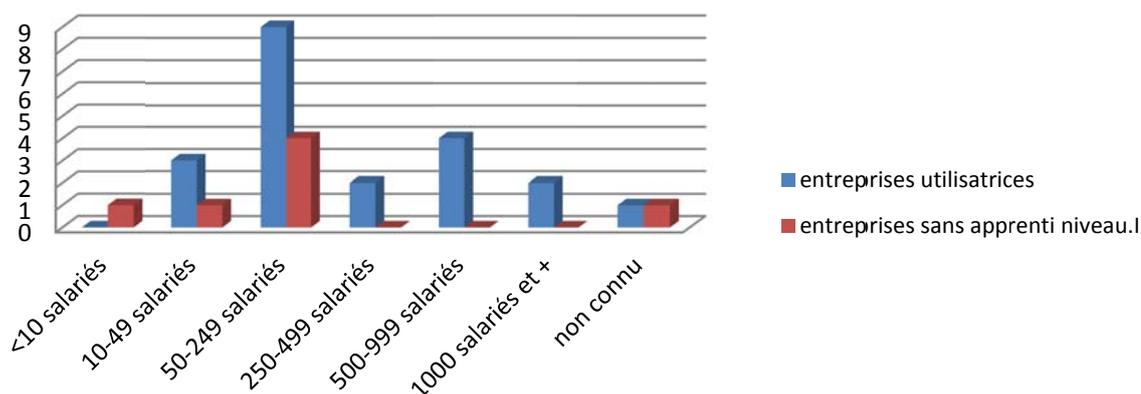
28 entretiens ont été conduits auprès d'entreprises ou de sites rhônalpins, les trois quarts concernant des entreprises qui utilisent l'apprentissage sur des niveaux de formation correspondant au niveau I de l'Education Nationale (représentant une cinquantaine d'apprentis).

8 autres entretiens avaient été fixés avec des entreprises dans les délais impartis (au-delà des objectifs initiaux), mais n'ont pu être réalisés du fait des entreprises (annulés ou reportés trop loin dans le temps).

	Entreprises utilisatrices	Entreprises non utilisatrices (peut-être)
Ecoles ayant transmis des coordonnées	CESI, CPE Lyon, Grenoble EM, IDRAC, IEP Grenoble, ISTP, ITECH	CESI, CPE Lyon, Grenoble EM, IEP Grenoble
Nb total de contacts en Rhône-Alpes	241	92
Nb d'entreprises correspondantes	125 environ	62
Nb d'entreprises sollicitées	42	20
Nb de refus / non réponses	20	7
Nb d'entretiens réalisés	21 (objectif : 16)	7 (objectif : 16)
Nb d'entretiens programmés non réalisés	4	4

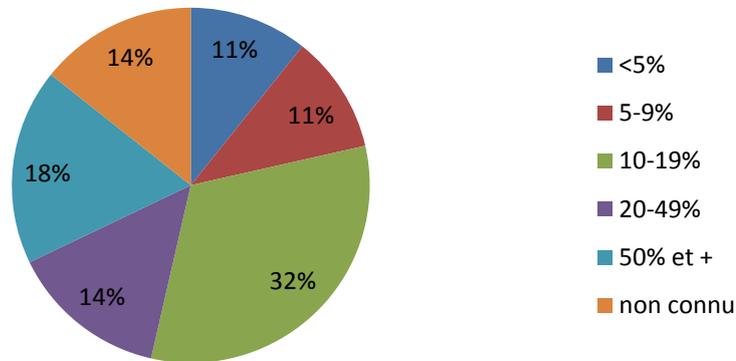
Les 28 entreprises interrogées représentent 11 820 salariés, les PME (moins de 250 salariés) représentant 65% des répondants.

Répartition par taille des entreprises répondantes



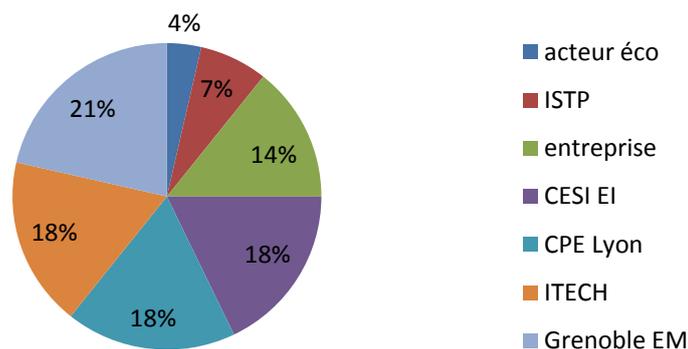
En moyenne les profils ingénieurs / cadres, et/ou bac+5 représentent 27% des effectifs salariés des entreprises répondantes.

Part des ingénieurs-cadres et/ou bac+5 dans les entreprises/sites répondants



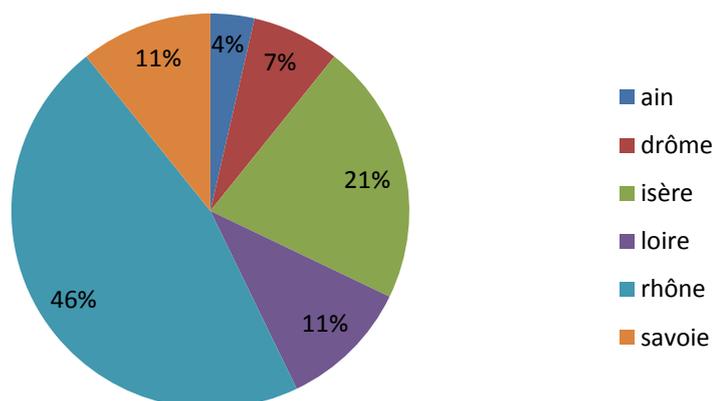
Les 5 écoles de l'AGERA sont à l'origine de 82% des contacts pris auprès des entreprises répondantes.

Origine du contact



Les entreprises interrogées étaient basées pour près de la moitié sur le département du Rhône, mais également de façon significative en Isère (21%). Seuls les départements de l'Ardèche et de la Haute Savoie ne sont pas représentés parmi les répondants.

Localisation des entreprises / sites répondants

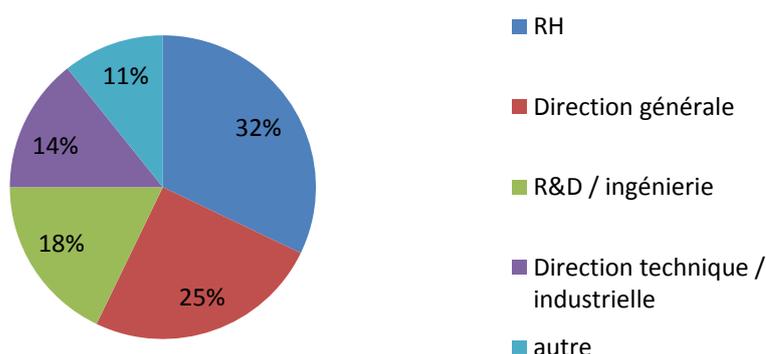


Le **secteur industriel** représente plus de 80% des entreprises ayant participé à l'enquête, avec des activités très variées :

Appareils, matériel et fournitures pour laboratoires
bureau d'ingénierie en électronique ou informatique embarquée
conception et fabrication de dispositifs médicaux pour la perfusion et nutrition clinique
Conception, fabrication d'équipements de marquage industriel.
éditeur de logiciels pour automates programmables
éditeur logiciels de CFAO / ERP
équipement petit électroménager
équipement petit électroménager
équipementier automobile (matériaux plastiques et métallurgie)
équipementier automobile pour intérieurs de véhicules
équipementiers de machines de traitement thermique des liquides
équipements électriques
exploitant de remontées mécaniques
fabrication de câbles électriques
fabrication de cames et arbres à cames pour gros moteurs
fabrication de cuirs de luxe
fabrication de poudres métalliques
fabrication moteurs thermiques
fabrication revêtements de sols PVC
fabrication, installation et maintenance de transformateurs électriques
mortiers industriels
négoce de composants industriels en inox
préfabrication et négoce de béton prêt à l'emploi
production de plaques de plâtre et produits dérivés
R&D et production d'actifs pour la peau
rénovation, achat-revente, et création de produits / respect de la réglementation pour les poids lourds
systèmes électroniques ferroviaires
vente et service en équipements informatiques

Au sein des entreprises, **les interlocuteurs RH** représentent moins du tiers des **répondants**.

Profil des interlocuteurs répondants



4.2.2 Les acteurs économiques

Les clusters et pôles de compétitivité

Les grappes sollicitées ont été identifiées sur la base des secteurs d'activité visés.

Des entretiens ont pu être conduits auprès de TECHTERA (textile), PLASTIPOLIS (plasturgie), VIAMECA (mécanique), CLUSTER EDIT (SSI, édition logiciels), et NUMELINK (numérique).

2 autres n'ont pas donné suite : I-CARE (santé) et AEROSPACE Cluster.

Les organisations patronales et fédérations professionnelles

Des rencontres ont eu lieu avec des permanents de la CGPME Rhône-Alpes et du MEDEF Rhône-Alpes, mais n'ont pas débouché sur des contacts avec les mandataires de terrain.

Des contacts ont été pris avec Allizé-Plasturgie (pas de retour) et le BTP (contribution écrite).

4.3 Les constats

4.3.1 Précautions méthodologiques

Les éléments suivants sont issus des entretiens réalisés par le consultant d'Amnyos, notamment auprès des entreprises.

Il ne s'agit en aucun cas d'une évaluation quantitative, mais bien d'une étude qualitative basée sur la perception qu'ont les interlocuteurs interrogés du dispositif de l'apprentissage pour les niveaux I de formation, voire sur leur ressenti concernant leur pratique en la matière.

Les verbatim tirés de ces entretiens figurent entre guillemets et en italique.

4.3.2 Des entreprises plutôt actives et motivées...

Certaines entreprises ont connu / expérimenté l'apprentissage sur des niveaux I suite à des sollicitations (de candidats, de stagiaires / alternants déjà dans l'entreprise, d'écoles). Mais la plupart d'entre elles se sont lancées à leur propre initiative en:

- Transmettant leurs offres aux écoles identifiées;
- Participant (surtout les plus grandes) à des forums;
- Appliquant leur processus de recrutement classique.

Le profil du recruteur influe fortement les choix. Les principaux facteurs identifiés sont le fait que le recruteur dispose ou non d'une formation de niveau I, qu'il ait été formé dans le cadre d'un contrat en alternance ou encore qu'il soit issu de certaines grandes écoles.

Le choix de l'entreprise se fait en premier lieu sur le candidat, voire l'école ou la formation, et **c'est la formation qui définit in fine le dispositif** (apprentissage ou autre), plus que le type de mission attendu.

4.3.3 ... qui recherchent en premier lieu des compétences

Le levier le plus fréquemment cité (à une vingtaine de reprises) par les entreprises concerne le recrutement :

- C'est clairement l'objectif premier du contrat d'apprentissage : préparer le jeune à son futur emploi, faire connaissance (période d' « incubation »)...
 - o Pour 5 entreprises, dans une logique de gestion de la pyramide des âges (anticiper les départs en retraites);
 - o Pour 3 face à des difficultés de recrutement de personnel qualifié;
 - o Et pour 1 TPE, comme stratégie pour s'attirer les compétences avant une trop forte concurrence des grandes entreprises;
- Ou bien l'entreprise n'a pas pour objectif de recruter à l'issue, mais peut par ce biais repérer un vivier de candidats potentiels.

Le système du bonus / malus a été incitatif pour 5 entreprises sur les 7 concernées (plus de 250 salariés), mais c'est aussi un « frein à l'embauche » dans la mesure où pour conserver ce quota les entreprises n'ont pas intérêt à recruter la majorité des alternants à l'issue de leurs contrats.

Enfin, 3 entreprises mettent en avant leur responsabilité sociale.

4.3.4 Les apprentis, des salariés presque comme les autres

Les entreprises insistent sur le fait que les apprentis sont des salariés comme les autres : processus d'intégration, considération dans l'équipe, droits et avantages...

Mais, si la plupart occupent dans le cadre de leur apprentissage des postes au même titre que d'autres salariés (voire même en lieu et place, avec une logique de succession d'alternants), certains se voient confier des missions / projets spécifiques (démarche qualité, formalisation de process...).

Un mixte des deux (poste à part entière et projet spécifique) est souligné comme étant une formule « idéale » par plusieurs interlocuteurs.

La proportion est inversée en ce qui concerne la situation des stagiaires dans ces mêmes entreprises : la majorité d'entre eux se voient uniquement confier un projet spécifique.

4.3.5 La question « épineuse » de l'alternance

Les rythmes d'alternance sont très variables selon les écoles et les formations.

De la même manière, les appréciations peuvent être radicalement différentes, voire à l'opposé, d'une entreprise à une autre en ce qui concerne le rythme souhaitable (selon le type de mission et la nature des activités). Mais d'une manière générale les entreprises se rejoignent sur un point : la volonté de ne pas prolonger l'absence successive de l'apprenti.

L'alternance est citée aussi bien dans les freins que dans les atouts de l'apprentissage pour des apprentis de niveau I :

- Atouts : l'aller-retour école / entreprise favorise l'opérationnalité des apprentis, et peut bénéficier à l'entreprise ;
- Freins : il est difficile pour les entreprises de gérer les périodes d'absence des apprentis, quelle que soit leur durée, tant par rapport au respect des délais que vis-à-vis des clients.

La question des relations école / entreprise reste à développer, au-delà de la mise en place du contrat. Il apparaît que l'apprenti est peu perçu comme un étudiant par les interlocuteurs en entreprise (un salarié comme les autres).

4.3.6 L'apprentissage pour l'accueil d'étudiants de niveau I : une solution qui présente des avantages certains

En 1^{er} lieu, ces apprentis apportent aux entreprises qui les accueillent :

- des ressources complémentaires, ils contribuent à l'activité, et pour certains ils produisent des outils / supports utiles (pas de « simples » rapports de stage).
- un œil neuf, de nouvelles méthodes, de nouveaux outils et façons de faire...

Le dispositif en lui-même est avantageux financièrement (rémunération de l'apprenti, prise en charge des frais de formation).

Pour les entreprises, ces apprentis sont également plus matures (expériences professionnelles antérieures), et plus motivés, que les étudiants classiques.

Enfin, ils apportent leur jeunesse (dynamisme).

Par contre, l'apprentissage peut être perçu comme concurrent avec d'autres dispositifs pouvant présenter d'autres avantages pour les entreprises :

L'apprentissage par rapport au	Stage (fin d'étude – 6 mois, ou année césure – 1 an)	Contrat de professionnalisation	CDD/CDI
est plus intéressant	+ longtemps présent, produit des résultats + concrets + intégré dans l'équipe / le quotidien de l'entreprise Le + de l'alternance + opérationnel à l'issue + rentable au regard de l'investissement	+ simple à gérer administrativement + avantageux financièrement Meilleure qualité des enseignements + de souplesse (absences)	+ avantageux financièrement - engageant (sur la durée, et temps de formation en interne) Très longue période d'essai Des étudiants de meilleurs niveaux et + sérieux qu'en voie classique
est moins intéressant	- avantageux financièrement Temps partiel - rentable / opérationnel (que 6 derniers mois de césure)	- de formations accessibles en apprentissage qu'en contrat de professionnalisation	Temps partiel

4.3.7 L'apprentissage pour l'accueil d'étudiants de niveau I : des freins encore nombreux...

Frein	Nb citations entreprises utilisatrice	Nb citations entreprises sans apprenti niv.I
Les <u>coûts</u> de l'apprentissage : rémunération du jeune, taxe d'apprentissage insuffisante, coûts cachés du tutorat...	9	3
L' <u>absence</u> de l'apprenti (alternance)	7	3
Un nécessaire <u>engagement</u> sur 2 ou 3 ans : <ul style="list-style-type: none"> • Risque en cas d'incompatibilité et de non transformation en CDI • Manque de visibilité sur le niveau d'activité et les missions à confier 	6	4

Frein	Nb citations entreprises utilisatrice	Nb citations entreprises sans apprenti niv.I
Une <u>offre insuffisante</u> en apprentissage (quotas de places), ou éloignée des entreprises	6	2
et surtout <u>méconnue</u> des entreprises	6	0
L'investissement nécessité par le <u>tutorat</u>	6	0
et plus largement des petites entreprises qui n'ont <u>pas l'organisation nécessaire</u> (pas de poste à responsabilité sans management, pas de place, pas d'encadrants disponibles...)	3	2
Méconnaissance de l'ouverture du dispositif à l'enseignement supérieur	3	1
du fait notamment d'une absence de sollicitations	3	1
<u>Complexité</u> des différents dispositifs possibles (dont l'apprentissage), et lourdeur administrative et du processus de recrutement	3	0
Des <u>exigences des jeunes considérées comme démesurées</u> (rémunération, missions), pour l'apprentissage ou à l'issue	3	0
Un <u>manque de lisibilité</u> sur les opportunités d'emploi à 2-3 ans	2	0
ou une absence de perspective de recrutement	1	0
<u>Pas de mission</u> à confier à ces profils ou difficultés à les identifier	1	2
Concurrence des grandes entreprises qui attirent les meilleurs candidats (pour l'apprentissage ou à l'issue)	2	0

4.3.8 Des interlocuteurs qui font nettement le lien entre bac+5 et compétitivité

Les entreprises qui font ce lien mettent notamment en avant, concernant ce public, leurs compétences techniques, mais aussi (et surtout ?) certaines aptitudes :

- Curiosité, réflexion, proposition, innovation (projets de demain)
- Autonomie, vision globale, maturité, adaptation, polyvalence
- Structurer, organiser, manager
- Méthodes de travail, gestion de projet
- Capacité à apprendre
- Booster, créer une dynamique, questionner
- Pratique des langues étrangères
- Sensibilisé à la veille et l'intelligence économique

Quelques verbatim :

- « On les paye plus mais ils font baisser les coûts ! »
- « Ils permettent à l'entreprise d'agir et de réagir rapidement. »
- « Ils apportent de la hauteur, et surtout une structuration. »
- « On ne leur demande pas de tout savoir, mais de savoir comment trouver ! »

Certains interlocuteurs nuancent cependant, dans la mesure où selon eux :

- C'est davantage lié aux personnes qu'à leurs diplômes
- Tout dépend du profil de l'entreprise (production / ingénierie)
- Il faut un juste équilibre entre ouvriers / TAM / ingénieurs & cadres

4.3.9 La question du diplôme et de sa « valeur »

La valeur est très attachée aux écoles, plus qu'aux diplômes en tant que tels. Cependant, sur une échelle de 1 à 4, les entreprises interrogées font le classement suivant :

- Le diplôme d'ingénieur vaut 3,5 points en moyenne
- Les diplômes d'autres grandes écoles 3,4
- Les doctorats 2,9 / Le MBA 2,8
- Le master 2 universitaire 2,4

En lien avec le constat de la valeur du diplôme davantage liée à l'école, nous avons pu souligner un phénomène de « vase clos » dans les pratiques de recrutement, notamment pour les profils ingénieurs qui ont tendance à se limiter pour leurs viviers de candidats aux étudiants issus de la même école qu'eux.

5. Nos préconisations pour promouvoir et développer l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, notamment au sein des PME en Rhône-Alpes

Cette partie est issue de nos recherches documentaires et de l'analyse des résultats de l'enquête conduite auprès des entreprises et des acteurs économiques. Nous tenons à souligner ici que nous n'avons pas été amenés à rencontrer tout ou partie des écoles membres de l'AGERA, et que nous n'avons ainsi pas de visibilité sur les actions déjà mises en œuvre par les uns ou les autres et qui pourraient recouper les préconisations ci-dessous exposées.

5.1 Travailler la question du « coût » de l'apprenti, et du retour sur investissement pour l'employeur

5.1.1 *Le principe de mutualisation, au-delà des contributions « taxe d'apprentissage » ?*

➤ Un seul apprenti, mais plusieurs entreprises « utilisatrices »

La taille étant régulièrement considérée par les entreprises, notamment les plus petites, comme un frein au développement de l'alternance en général (manque de moyens matériel et d'encadrement), et sur les niveaux supérieurs en particulier (manque de missions à responsabilité), l'AGERA a tout intérêt à identifier toutes les opportunités activables en terme de mutualisation de moyen entre entreprises pour l'accueil d'apprentis de niveau I.

A noter, **un décret du 2 mai 2012 applicable depuis le 5 mai facilite l'accueil d'un apprenti dans une entreprise différente de celle qui l'emploie**, tout en encadrant sa durée et le nombre d'entreprises d'accueil.

En principe, en concluant son contrat d'apprentissage, l'apprenti s'engage à travailler pour une entreprise, pendant la durée du contrat et à suivre sa formation. Toutefois, pour les besoins de celle-ci, et ce depuis le 2 mai 2012, un apprenti peut être accueilli, temporairement, dans une autre entreprise.

Cet accueil permet à l'apprenti d'utiliser des techniques ou matériels qui ne sont pas mis en œuvre chez l'employeur d'origine.

Encadrement de l'accueil chez un autre employeur

L'accueil de l'apprenti dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage. En outre, au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage, l'apprenti ne peut être accueilli dans plus de deux entreprises d'accueil en sus de celle qui l'emploie.

Au sein de chaque entreprise d'accueil, un maître d'apprentissage est nommé.

L'apprenti est donc pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage dans chaque entreprise d'accueil.

Autre précision : les dérogations au travail de nuit se font sous la responsabilité du maître d'apprentissage nommé dans l'entreprise d'accueil.

Enfin, l'apprenti est pris en compte au prorata de son temps de travail dans chaque entreprise d'accueil pour l'application de l'article 230 H du Code général des impôts relatif à la contribution supplémentaire de la taxe d'apprentissage.

Convention tripartite

L'accueil de l'apprenti dans une autre entreprise que celle qui l'emploie fait l'objet, ce qui était déjà le cas, d'une convention tripartite conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti.

Les mentions obligatoires sont prévues par l'article R 6223-11 du code du travail et par le nouveau décret du 2 mai dernier. Ainsi, la convention précise notamment :

- le titre ou le diplôme préparé par l'apprenti, la durée de la période d'accueil, les horaires et le lieu de travail ;
- la nature des tâches confiées à l'apprenti, étant précisé que celles-ci doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage
- le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise initiale et le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise d'accueil, les titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée ;
- les modalités selon lesquelles l'entreprise d'accueil informe l'employeur de l'apprenti du déroulement de la formation professionnelle de l'apprenti en son sein ;
- les modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les maîtres d'apprentissage et le centre de formation des apprentis
- les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ;
- les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'entreprise d'accueil de l'apprenti des frais de transport et d'hébergement ;
- l'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile

¹⁸Cette disposition vient compléter l'ouverture apportée par la loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (Loi Cherpion) qui a modifié le Code du travail **permettant désormais aux groupements d'employeurs de recourir à l'apprentissage**. Il appartient dans ce cadre à l'entreprise utilisatrice dans laquelle le groupement d'employeurs a mis à disposition l'apprenti, d'assurer l'exercice de la mission de maître d'apprentissage.

➤ Ce qui réduit également la charge financière au niveau de chaque entité

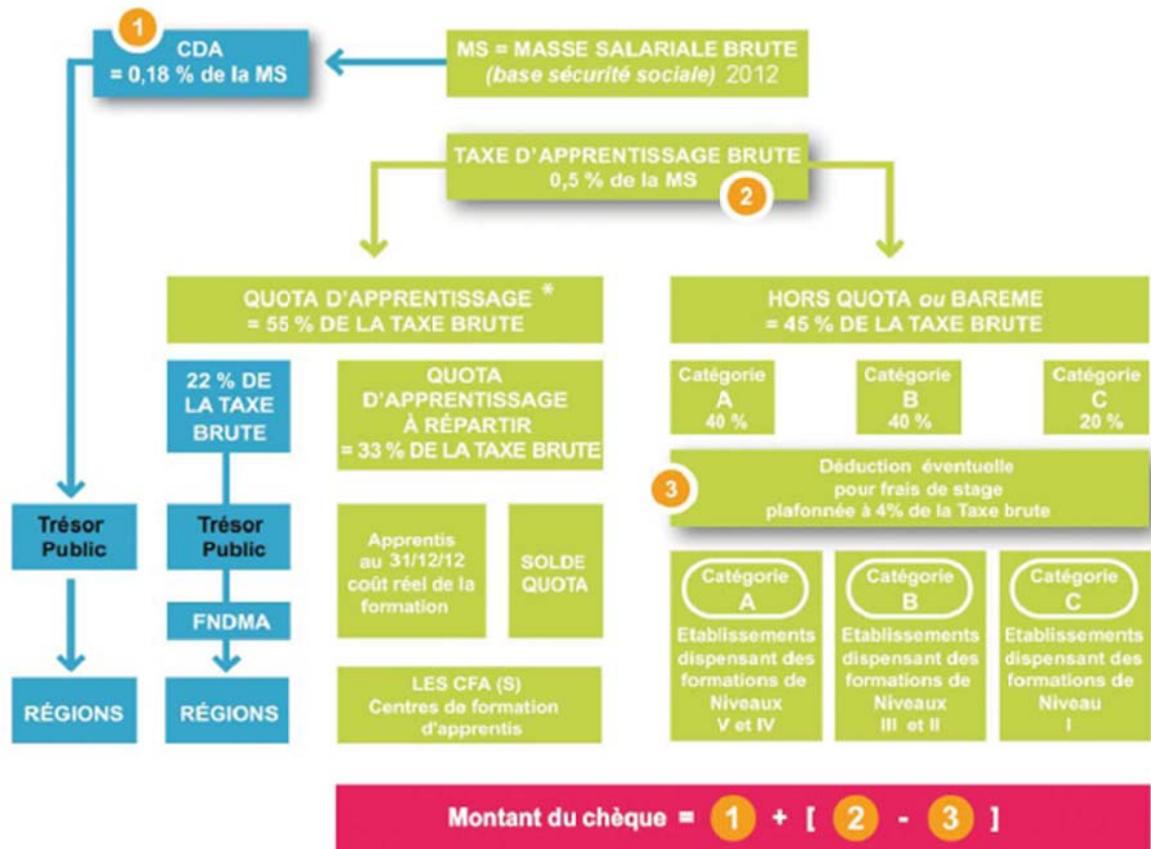
Le mécanisme de la collecte et de la redistribution des fonds de l'apprentissage en France génère différents types de ressources pour les CFA :

- La part du quota correspondant aux dépenses réelles de formation des apprentis accueillis dans l'entreprise ; or cette partie est soumise à plusieurs plafonnements et peut dans certains cas ne pas couvrir les dépenses réelles engagées par le CFA pour la formation de l'apprenti :
 - o Le quota représente 55% de la taxe d'apprentissage (donc des 0,5% de la masse salariale brute annuelle) pour 2013 (doit passer

¹⁸ Remarque de la S/c apprentissage : la préconisation de mutualisation d'un apprenti semble peu adaptée à l'enseignement supérieur

- progressivement à 59% en 2015), ce qui ne représente pas des sommes élevées dans le cadre d'une petite entreprise
- La part du quota couvrant les frais réels de formation doit être répartie au prorata du nombre d'apprentis concernés.
- Les ressources affectées volontairement par les entreprises :
 - Au titre du solde du quota à affecter, pour les entreprises qui n'accueillent pas d'apprenti (ou pour lesquelles le coût réel de la formation de leur apprenti est inférieur à 55% de leur taxe d'apprentissage)
 - Au titre du « hors quota » ou du barème, lequel représente 45% de la taxe d'apprentissage en 2013 (doit baisser progressivement jusqu'à 41% en 2015). Et seuls 20% de cette part peuvent dans l'absolu être versés par les entreprises aux établissements préparant en apprentissage des formations de niveau I, ce qui est la très grande majorité des établissements membres de l'AGERA

Schéma du mécanisme de financement de l'apprentissage en 2013 pour les entreprises de moins de 250 salariés :



MS = masse salariale brute base sécurité sociale
 CDA = Contribution au développement de l'apprentissage
 FNDMA = Financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage

* Le décret n°2011.1936 du 23/12/2011 fixe la part quota de la TA à 55% pour la collecte 2013 (masse salariale 2012)

Source : Guide pratique CCI Paris Ile-de-France Apprentissage 2013

La problématique des formations de niveau I est qu'elles coûtent très cher, et on peut donc faire l'hypothèse que par conséquent leur coût réel n'est pas toujours couvert

par la part du quota censée le faire, amenant ainsi le CFA à consommer ses autres ressources, voire à solliciter directement les entreprises en complément.

Ainsi, en réduisant le coût direct affecté à une entreprise, dans le cadre d'une mutualisation entre entreprises, le CFA limite ce risque et peut même générer une hausse du solde du quota à affecter par les entreprises.

5.1.2 *Quels indicateurs de mesure de la valeur ajoutée pour l'entreprise ?*

Les acteurs de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, et de l'enseignement supérieur en général, sont convaincus de la valeur ajoutée du dispositif. Or, lorsque l'on parle aux entreprises de « voie d'excellence », on sent que cette notion n'est pas évidente pour elles, et qu'elles ne mesurent pas au sens premier du terme ce qu'un apprenti de niveau I génère comme plus-value économique pour l'entreprise.

L'AGERA aurait tout intérêt à travailler sur cette question, avec quelques chefs d'entreprises convaincus, afin de pouvoir fournir aux entreprises qui sont plus sceptiques, voire réticentes, **des éléments quantitatifs et objectifs, notamment par le biais d'illustrations** de cas concrets constatés dans des entreprises utilisatrices.

Ce point est selon nous étroitement lié à la question des missions qui sont confiées aux apprentis de niveau I. En effet, il semble que la plupart des entreprises interrogées, en particulier les non utilisatrices, ne perçoivent pas vraiment quels types de missions / projets ils pourraient attribuer à ce profil d'apprenti. Lorsque les entreprises disent qu'elles n'ont pas de missions à leur confier, on peut faire l'hypothèse qu'en fait elles ne savent pas les identifier. Et à ce niveau, **une collaboration de l'AGERA avec des acteurs relais intervenants en entreprises sur des logiques de diagnostics** ou d'état des lieux serait certainement intéressante : en démontrant à ces intervenants la diversité des missions pouvant être confiées à des apprentis de niveau I et créatrices de valeur-ajoutée pour l'entreprise, l'AGERA pourrait ensuite s'appuyer sur ce réseau pour prescrire le recours à ce dispositif auprès des entreprises rencontrées, lorsque cela peut effectivement constituer une réponse à une problématique identifiée dans la phase de diagnostic.

5.2 Proposer des réponses structurantes et opérationnelles pour rassurer les entreprises face à la notion de « risque »

On a vu dans les résultats de l'enquête que la notion de risque pèse fortement dans les freins au développement du dispositif de l'apprentissage, en particulier lorsqu'il s'agit de formations de niveau I pour lesquelles le contrat peut durer jusqu'à 3 ans. La notion de risque recouvre ici deux aspects bien distincts :

- **Le risque d'un essai non transformé à l'issue du contrat d'apprentissage** : plusieurs des entreprises interrogées ont investi (lien avec la perception qu'ont les entreprises du coût de l'apprentissage, en particulier des coûts indirects, comme le temps à consacrer à l'apprenti par le tuteur et les équipes en interne) pendant plusieurs années pour former un jeune, mais ont dû au bout du compte (voir en cours de route) s'en séparer, soit parce que le jeune avait d'autres projets (notamment la poursuite d'études), soit parce qu'il ne répondait pas aux attentes de l'entreprise.

- **Le risque lié à un manque de visibilité de l'activité de l'entreprise à moyen terme** : aurais-je du travail à lui fournir ? serais-je en capacité de le rémunérer ?

¹⁹Un des enjeux pour l'AGERA et ses écoles est bien de rassurer les entreprises, notamment concernant la première zone de risque identifiée, la seconde étant étroitement liée selon nous au contexte de crise économique qui pèse sur les entreprises.

En premier lieu, il pourrait s'agir d'**aider les entreprises à sécuriser leurs recrutements** en alternance. On a pu constater dans le cadre de l'enquête que les entreprises qui ont recours à l'apprentissage pour accueillir des jeunes préparant des niveaux I mettent en œuvre les mêmes pratiques de recrutement et d'intégration que pour tout nouveau collaborateur. La question est de savoir, pour les autres entreprises, et en particulier les plus petites, dans quelle mesure elles ont déjà de telles pratiques formalisées.

Par ailleurs, concernant la sécurisation du recrutement, plusieurs entreprises utilisatrices ont mentionné qu'avant de signer le contrat d'apprentissage, elles avaient déjà eu l'occasion de « tester » le jeune, que ce soit par le biais de périodes de stages ou via un autre contrat d'alternance. C'est un élément qui est très rassurant pour l'entreprise, dans la mesure où cela lui permet de limiter les risques sur le plan de l'« incompatibilité d'humeur ». Les écoles auraient par conséquent intérêt à **développer des formules de type « package »** comprenant une période de 2 ou 3 mois de découverte mutuelle (sans engagement de l'entreprise à donner suite), suivie du contrat d'apprentissage.

En second lieu, il semble important de traiter la question des engagements réciproques. En effet, on peut imaginer que certaines entreprises, déçues concernant les suites données à un contrat d'apprentissage (quel que soit le niveau de formation visé, mais proportionnellement à la durée du contrat), ne souhaitent pas renouveler l'expérience alors qu'elles auraient des besoins et qu'elles pourraient par conséquent offrir des terrains d'apprentissage intéressants à d'autres jeunes.

Ce point concerne donc en priorité les entreprises qui s'engagent dans l'apprentissage dans un objectif de recrutement pérenne, si on se place comme pour notre mission du côté des employeurs uniquement, mais cela représente tout autant un enjeu du côté des jeunes ! Il s'agit de tout faire, en amont de la signature du contrat d'apprentissage, pour obtenir une transparence des deux parties concernant leurs intentions à l'issue de la période d'apprentissage.

On pourrait imaginer, même si cela ne revêt en aucun cas une dimension juridique en cas de désaccord, **une sorte de charte ou de « contrat mutuel » entre l'employeur et le jeune** actant par exemple le fait qu'à l'issue l'entreprise proposera à l'apprenti tout poste disponible correspondant à sa qualification, ou qu'au contraire qu'aucune poursuite de collaboration n'est envisagée dans la mesure où l'apprenti souhaite compléter son cursus par une nouvelle formation par voie classique...

Certaines entreprises interrogées dans le cadre de l'étude, et qui avaient vécu une mauvaise expérience, s'interrogeaient même sur les possibilités de contraindre un jeune à devoir quelques années de travail à l'entreprise, à l'issue du contrat d'apprentissage, dans la mesure où cette dernière contribue financièrement à sa formation diplômante, comme cela existe pour certaines formations dans le domaine public notamment...

¹⁹ Remarque de la S/c apprentissage : le contrat d'apprentissage comprend une période d'essai qui doit normalement remplir ce rôle

5.3 Miser sur les besoins en compétences des entreprises

On a pu constater dans l'étude que la première motivation exprimée par les entreprises est le recrutement (qu'ils s'agissent de besoins réels ou potentiels, dans une logique de constitution d'un vivier de candidats). Il est par conséquent essentiel pour les écoles de l'AGERA de structurer une veille sur les besoins de recrutement des entreprises, à titre individuel mais aussi dans des logiques de branches ou de métiers transversaux.

Indépendamment, deux pistes pourraient être creusées par les écoles, en lien avec le contexte de vieillissement de la population active qui renforce encore les besoins en compétences des entreprises, même dans le contexte de crise :

- Comment faire du contrat d'apprentissage un dispositif qui s'inscrive dans un processus plus global visant à anticiper **le renouvellement des générations, notamment sur les postes d'encadrement** ? L'enjeu est d'aider les entreprises, et notamment les plus petites, à anticiper les départs en retraite de leurs salariés, et à préparer le transfert de leurs compétences, en particulier sur les postes sensibles ou à enjeux comme c'est le cas des postes d'encadrants et d'ingénieurs.
- **Dans quelle mesure l'apprentissage pour les niveaux supérieurs de formation ne pourrait pas constituer une des réponses proposées aux territoires pour accompagner les transmissions / reprises d'entreprises**, en particulier des TPE/PME ? En effet, la question des compétences et de la qualification du repreneur pose souvent problème dans les processus de transmission/reprise, à court terme (ne permet pas la reprise) ou à plus long terme (engendre des difficultés pour l'entreprise). Le cadre juridique du contrat d'apprentissage permettrait de traiter aussi bien les situations de reprise par des jeunes extérieurs à l'entreprise, que par des salariés en CDI. Le Conseil Régional est assez sensible à cette dimension de la qualification des repreneurs, dans la mesure où il a lui-même par le passé soutenu des dispositifs (exemple : « Transfert » piloté par Opcalia Rhône-Alpes) ou développé ses propres aides (CARED Repreneur).

5.4 Faire connaître et donner envie

Plusieurs entreprises interrogées ont évoqué voire insisté sur les difficultés qu'elles pouvaient rencontrer pour trouver des apprentis lorsqu'elles avaient identifié des besoins, notamment pour identifier les formations et/ou les écoles qui proposent le dispositif de l'alternance, et notamment en apprentissage.

En premier lieu, elles ont recours pour leurs recherches à Internet et au bouche à oreille (notamment par le biais des salariés de l'entreprise, en particulier au niveau des encadrants, passés dans leur cursus par telle ou telle école). Certaines, notamment les plus grandes, assurent également une présence dans certains salons spécialisés.

Mais dans tous les cas, elles sont obligées de consacrer un temps assez conséquent à ces recherches. Aussi, elles aimeraient, dans l'idéal, disposer d'une **information récapitulative synthétique de ce qui existe sur le marché**.

Sachant que les besoins des entreprises sont très variés, qu'ils portent souvent sur des niveaux de formation différents, sur des formations relevant aussi bien de métiers de branches que de métiers plus transversaux..., il semble illusoire de produire un support

exhaustif, pour lequel par ailleurs l'AGERA n'aurait pas de légitimité suffisante. Cependant, la production d'un tel support même restreint aux formations proposées en apprentissage par l'ensemble des écoles membres de l'AGERA, voire par d'autres établissements de la région (dans une perspective éventuelle de développement du réseau), constituerait un support de communication des plus appréciés de certaines entreprises.

Au-delà de la présentation synthétique de l'offre, il apparaît opportun de veiller dans les supports d'information / communication (écrits ou oraux, l'important étant de multiplier / diversifier les canaux utilisés pour toucher un maximum de cibles) à destination des employeurs à :

- systématiquement **traduire les formations proposées en compétences** mises en œuvre et en missions exercées par les apprentis ;
- adapter dans la mesure du possible les argumentaires employés aux typologies d'entreprises : TPE-PME / grandes entreprises ; entreprises de production / entreprises avec un pôle important d'ingénierie - R&D ; entreprises en croissance / entreprises subissant plus particulièrement la crise... ;
- s'appuyer sur des témoignages d'entreprises utilisatrices, notamment des PME (l'AGERA pourrait notamment tirer des « histoires » des retranscriptions des entretiens).

Indépendamment des supports, une des principales difficultés de la communication est de parvenir à toucher les bons interlocuteurs. Or dans le cas présent, ce sont principalement **deux cibles qui doivent être privilégiés au sein des entreprises** par l'AGERA et ses écoles : les Directions d'entreprises, qui sont décisionnaires au final, mais aussi les recruteurs, toute la difficulté étant de les identifier, dans la mesure où selon le fonctionnement et l'organisation des entreprises il peut s'agir d'interlocuteurs RH ou d'opérationnels, la plupart du temps de managers qui seront par la suite chargés d'encadrer les apprentis. Or on a pu constater dans les échanges avec certaines écoles pour la transmission des fichiers de contacts, que ce que les écoles suivent le plus ce sont les tuteurs / maîtres d'apprentissage des apprentis.

Sur ce point, plusieurs pistes mériteraient d'être creusées :

- Comment créer / dynamiser les réseaux des anciens au sein des différentes écoles (ou de façon mutualisée) pour faire connaître l'offre de l'AGERA au sein de leurs entreprises, quel que soit leur positionnement dans l'organisation et leur contribution ou non aux processus de recrutement ?
- Développer au niveau de l'AGERA des partenariats avec certains acteurs fédérant des collectifs de chefs d'entreprises / dirigeants, plutôt à clé d'entrée économique : les différents clubs d'entreprises, clusters et pôles de compétitivité (au-delà de ceux dans lesquels certaines écoles de l'AGERA sont déjà membres) présents en région (lesquels organisent régulièrement des réunions d'information auprès de leurs membres), mais aussi les représentations locales des fédérations professionnelles de branche ou interprofessionnelles (on a évoqué dans la première partie du présent rapport le positionnement du CJD qui se positionne très clairement en faveur du développement de l'apprentissage pour les étudiants de l'enseignement supérieur)...
- Créer et animer un réseau d'interlocuteurs chargés en entreprises du développement de l'alternance et leur proposer de l'échange de pratiques, des

informations d'actualité... Ce type d'action présente l'intérêt de concerner en premier lieu des entreprises de taille relativement importante (pour dédier tout ou partie d'un poste au développement de l'alternance). Cela constituerait en premier lieu un moyen de fidéliser les entreprises utilisatrices, mais également une opportunité de toucher de nouvelles entreprises.

Enfin, il pourrait être utile à l'AGERA de **structurer une fonction d'observation** pour valoriser ce que représente l'apprentissage en région sur le niveau I (hors formations universitaires) et ainsi faire valoir la plus-value de cette formule pour ce type d'études. En effet, nos recherches documentaires nous ont amenés à constater que dans beaucoup de sources les formations de niveau I ne sont pas distinguées des formations de niveau II, et que les données les concernant associent quoi qu'il en soit toutes les formations rattachées à ce niveau, quel que soit le type d'établissement qui les propose (université ou école). Cette confusion des genres ne contribue pas à donner une image en région des réalisations de l'AGERA en matière d'apprentissage, au-delà des éléments quantitatifs correspondant au nombre de places attribuées en apprentissage dans ses établissements.