



Mai 2018



LA REFORME DE L'APPRENTISSAGE EN 2018 : POUR UN PILOTAGE REGIONAL



CESER
Auvergne-Rhône-Alpes

Conseil Économique, Social & Environnemental Régional

Le Code Général des collectivités territoriales précise en son article L 4134-1 :

« Le conseil économique, social et environnemental régional est, auprès du conseil régional et du président du conseil régional, une assemblée consultative.

Il a pour mission d'informer le conseil régional sur les enjeux et conséquences économiques, sociaux et environnementaux des politiques régionales, de participer aux consultations organisées à l'échelle régionale, ainsi que de contribuer à des évaluations et à un suivi des politiques publiques régionales. »

Le CESER est l'assemblée consultative, représentative de la vie économique, sociale et environnementale de la région. Elle émet des avis (saisines) et contributions (autosaisines).

Expression de la société civile organisée dans toute sa diversité, les propositions du CESER éclairent les choix des décideurs régionaux.

Ainsi, le CESER concourt à l'administration de la région aux côtés du Conseil régional et de son Président.

Rapporteur

M. Bruno LAMOTTE

Président du Groupe de travail A
« Evaluation »



RESULTATS DES VOTES



151
votants



133

ont voté
POUR



3

ont voté
CONTRE



1

s'est
ABSTENU.E



9

n'ont pas
pris part au
vote

Cet avis a été adopté par le
Conseil, Economique, Social et Environnemental régional Auvergne-Rhône-Alpes
lors de son Assemblée Plénière du 15 mai 2018

Sommaire

Préambule	1
Introduction	2
I. Les constats sur l'apprentissage et la réforme de 2018	4
1. Situation nationale de l'apprentissage	4
a) Des résultats à la fois positifs et insuffisants	5
b) Des besoins de réforme révélés par la concertation nationale	6
2. L'apprentissage en Auvergne-Rhône-Alpes : une cartographie	8
a) 50 000 apprentis dans 83 CFA sur 12 départements	8
b) Une insertion efficace dans l'économie régionale après l'apprentissage	10
c) Des points de vigilance : taux d'occupation, mixité, concentration territoriale, ruptures, et dépendance aux subventions régionales	12
3. Les points clés de la réforme : libéralisation, pilotage par les branches et création d'une agence nationale	14
a) Les mesures de Matignon du 9 février 2018 : lever les freins au développement, financer au contrat	15
b) L'Accord National Interprofessionnel du 22 février : un schéma régional de développement de l'alternance, nouvelle modalité de régulation régionale ?	16
c) La « grande transformation » du 5 mars : une contribution alternance collectée par les URSSAF et la Caisse des Dépôts et Consignations, et distribuée aux CFA par des opérateurs de compétence sous le contrôle d'une agence nationale	17
d) Un projet de loi au Conseil des ministres le 27 avril : une possible régulation régionale par le CPRDFOP privilégiée à l'élaboration d'un Schéma régional de développement de l'alternance	19
4. Les questions des acteurs régionaux	21
a) Quelles conséquences pour les apprentis ?	22
b) Quelles évolutions pour les Centres de Formation des Apprentis ?	22
c) Dans l'enseignement supérieur, quel maintien de la dynamique de croissance des quinze dernières années ?	24
d) Quel rôle pour les partenaires sociaux dans la régulation régionale ?	28

II. Les analyses du CESER _____	30
1. Les souhaits d'évolution dans les contributions du CESER des dix dernières années _____	30
2. Les points de vigilance du CESER sur l'impact de la réforme _____	32
a) Les questions sur les grandes lignes du nouveau système _____	32
b) Les questions sur l'apprentissage dans le secondaire _____	38
c) Les questions sur l'apprentissage dans l'enseignement supérieur _____	41
3. Les réponses et les préconisations du CESER _____	43
Conclusion _____	47
Bibliographie _____	48
Glossaire _____	50
Déclarations des groupes _____	51
Annexe - Lettre de saisine _____	64
Contributeurs _____	66
Remerciements _____	67
Contacts _____	70

Préambule



Forte de ses 190 conseillers issus de la Société civile, notre assemblée consultative a pour vocation première de permettre aux habitants de la Région de **vivre mieux**.

Depuis fin 2017, le Gouvernement a engagé une réforme de grande envergure de l'apprentissage, une des compétences phare de la Région depuis près de 32 ans.

Les évolutions annoncées concernent, au plus haut point, l'engagement et le rôle du Conseil régional, la place des instances paritaires, l'implication des jeunes et de leurs familles dans leur orientation et leur parcours de formation.

Le Conseil Régional Auvergne-Rhône-Alpes a officiellement saisi le CESER afin d'obtenir une analyse fine et rapide des conséquences de la réforme en cours, et ainsi permettre une **adaptation** réussie à ces nouveaux enjeux. L'avis du CESER a pour objectif de délivrer des **réflexions et moyens d'action à mobiliser dès aujourd'hui** en faveur de l'apprentissage.

En 2017, en Auvergne Rhône Alpes, ils étaient près de **50 000 jeunes** à choisir l'apprentissage pour assurer leur avenir professionnel. La question de l'orientation apparaît donc comme un enjeu essentiel pour la Région : elle devra se saisir pleinement des nouvelles opportunités offertes par la Loi afin de faire de l'apprentissage et de l'alternance en général, une voie d'excellence, accessible au plus grand nombre.

La phase de transition qui s'ouvre aujourd'hui sera déterminante : comment la Région pourra-t-elle s'emparer d'une mission de **régulation en cohérence avec ses priorités en matière de développement économique et d'aménagement du territoire** ?

Comment pourra-t-elle **accompagner** au mieux les apprentis, les centres de formation et les entreprises en veillant à maintenir les équilibres territoriaux ?

Enfin, comment aider les jeunes à choisir la « bonne formation », celle qui donnera les clés de leur intégration économique et sociale ?

Le **groupe de travail A « Evaluation »** s'est chargé, au nom du CESER, d'écrire un avis argumenté qui répond, point par point, à sept enjeux identifiés. Plus encore, cet avis est doté de propositions concrètes qui, nous l'espérons vivement, participeront au développement d'un apprentissage de qualité en Auvergne-Rhône-Alpes.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'A' followed by 'Q' and 'R'.

Antoine QUADRINI,
Président du CESER Auvergne-Rhône-Alpes

Introduction

Les termes de la saisine

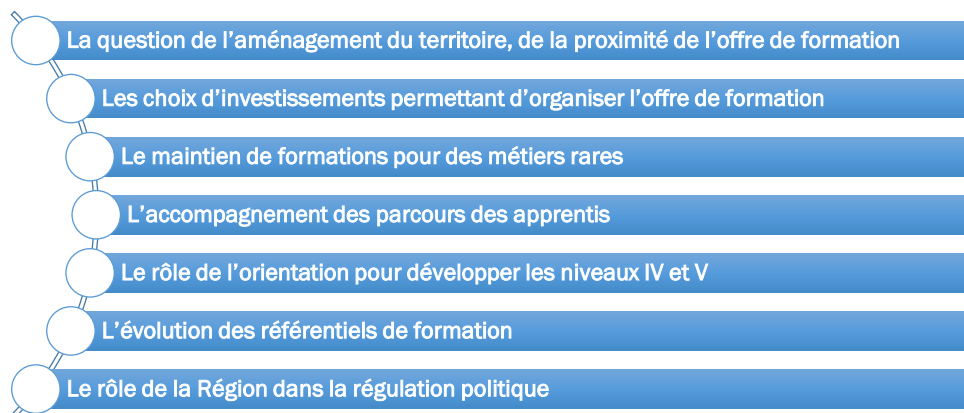
Le Conseil Régional Auvergne-Rhône-Alpes a saisi le CESER le 26 janvier 2018 au sujet de la réforme de la politique d'apprentissage en cours en 2018. Selon les termes de la saisine, « *l'Etat prépare un projet de loi qui pourrait aboutir à une recentralisation de cette compétence historique des régions et à un transfert aux branches professionnelles du pilotage de l'apprentissage* ».

La saisine demande au CESER de se questionner sur une possible remise en cause « *des bons résultats obtenus* » dans la dynamique de l'apprentissage, sur la possibilité au terme de la réforme « *de déséquilibres territoriaux* » et sur l'évolution du « *sens de la décentralisation* » induite par cette réforme.¹

Les enjeux identifiés

Le groupe de travail « Evaluation » du CESER a été mandaté pour traiter cette saisine dans un délai de trois mois. Il a pu auditionner Mme Stéphanie PERNOD BEAUDON, Vice-Présidente du Conseil régional déléguée à la formation professionnelle et à l'apprentissage le 26 février 2018 et a pu bénéficier de ses précisions au sujet des problèmes à traiter.

Mme Stéphanie PERNOD BEAUDON a souligné plusieurs enjeux qui pourraient être abordés :



¹ Cf lettre de saisine en annexe (page 64)

Le contexte législatif

Le CESER a travaillé avec l'information disponible sur la réforme, couvrant les résultats de la concertation nationale sur l'apprentissage publiés en janvier 2018, les dossiers accompagnant les annonces ministérielles à ce sujet des 9 février et 5 mars 2018, l'Accord National Interprofessionnel mis à la signature le 22 février 2018 et l'avant-projet de loi disponible sur le site du Ministère du Travail en avril 2018. Son travail s'arrête avant la communication du projet en Conseil des Ministres, et bien sûr avant le travail parlementaire qui modifiera ce texte.

Désormais la Région, selon le projet de loi, « *contribuera à la mise en œuvre du développement de l'apprentissage* ». Cela constitue indéniablement une inflexion dans le processus de décentralisation. L'absence de schéma prescriptif pour l'apprentissage régional autorise une liberté d'entrer dans les activités de formation par apprentissage après obtention d'une certification nationale. Cela fait peser des risques sur l'équilibre territorial des formations.

Par ailleurs, le projet de loi « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* », appelée plus loin la loi « Liberté » introduit un changement systémique pour la formation professionnelle et l'alternance qui risque au moins de susciter un ralentissement des activités liées à l'apprentissage dans ses premiers mois d'application.

Les questions

L'apport du CESER est donc provisoire dans l'attente du vote de la loi. Son analyse de la réforme est centrée sur les grandes lignes qui semblent désormais arrêtées.

Nous avons articulé notre réflexion autour des questions suivantes :

- **quel est l'impact régional de la réforme ?**
- **quelles sont les évolutions régionales qui semblent nécessaires ?**

La démarche

Pour répondre à ces questions, plus en détail, nous allons :

- développer l'analyse que les auditions ont permis de construire,
- rappeler les positions prises par les CESER Auvergne et Rhône-Alpes depuis une dizaine d'années
- puis détailler les points de vigilance et les préconisations issus du travail du CESER.

I. Les constats sur l'apprentissage et la réforme de 2018

1. Situation nationale de l'apprentissage

Le dernier rapport du CNEFOP (publié en octobre 2017 et portant sur les données 2015), constate une très légère baisse des effectifs en 2015, avec des évolutions variables selon les régions, ce qui permet d'espérer une stabilisation, voire une hausse, dès 2016.

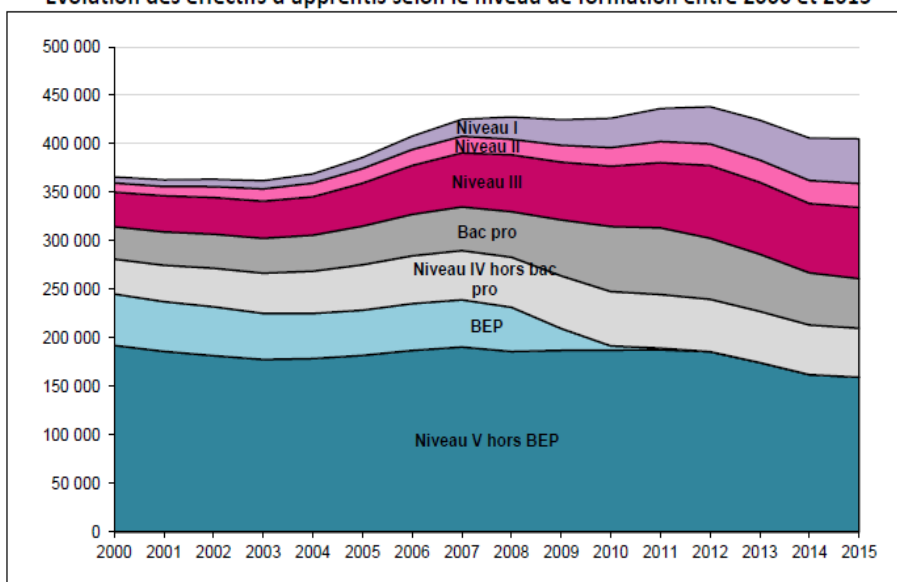
Au final, quel que soit le critère retenu, les effectifs en 2015 sont inférieurs aux effectifs en 2007, ce qui tend à montrer que la crise économique et financière qui a débuté à partir de 2008 a impacté durablement, quoi qu'avec retard, les effectifs d'apprentis qui étaient au plus haut en 2012 (la baisse des effectifs pondérés entre 2012 et 2015 est de -7,2 %).

A noter que les effectifs d'apprentis avaient fortement augmenté juste avant 2007 (+15 % entre 2004 et 2007). La réforme en 2014 des primes aux employeurs pour l'embauche d'apprentis a pu également contribuer à la baisse.

Les effectifs pondérés en pré-apprentissage suivent la même tendance, passant de 5 834 en 2014 à 5 681 en 2015.

Toutefois, on constate désormais une certaine stabilisation, ce qui permet d'espérer que

Évolution des effectifs d'apprentis selon le niveau de formation entre 2000 et 2015



Champ : France métropolitaine + DOM.
Source : MENESR-DEPP- Enquête SIFA.

2014 et 2015 constituent le creux de la vague. A noter que le nombre d'entrées en apprentissage est en légère progression en 2015 (+ 1,9 %), grâce notamment aux entrées à l'issue de la classe de troisième qui augmentent de +3,1 %.

Particularité à noter, les deux plus grosses régions (Ile-de-France et Auvergne Rhône-Alpes) sont les seules régions où les entrées en apprentissage diminuent légèrement en 2015.

a) Des résultats à la fois positifs et insuffisants

M. Emmanuel SULZER (ingénieur de recherche au CEREQ) a présenté lors de son audition les résultats de l'enquête Génération, qui ont été analysés dans le Bref CEREQ n°346 de mai 2016.

Il rappelle tout d'abord que le développement de l'apprentissage depuis les années 90 s'est principalement appuyé sur le développement des niveaux supérieurs. Le taux d'insertion des apprentis a été impacté par la crise économique : si les formations en apprentissage facilitent l'accès à l'emploi, surtout pour les bas niveaux, elles procurent essentiellement un gain salarial pour les niveaux supérieurs.

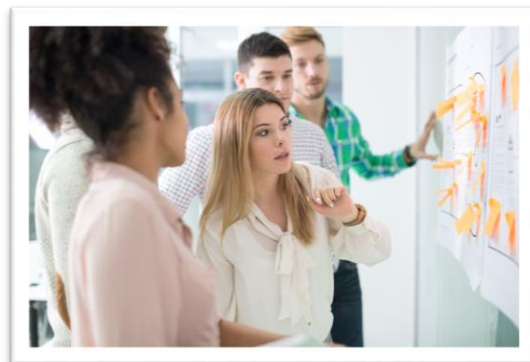
A travers ces enquêtes, l'apprentissage apparaît assez sélectif : si certains apprentis trouvent un contrat sans difficulté grâce à leur réseau personnel et familial, et bénéficient d'une « familiarité culturelle » avec les métiers, d'autres publics se trouvent exclus. Il s'agit en particulier des femmes dans certaines spécialités masculines, de certains jeunes issus de l'immigration ou des quartiers « politique de la ville ».

Certains freins sont moins connus :

- ▲ l'absence d'information sur l'apprentissage au moment de l'orientation,
- ▲ les process de production qui ne facilitent pas la formation par compagnonnage dans certains secteurs,
- ▲ l'impact de la réforme du Bac Pro en 3 ans, qui a détourné de l'apprentissage certains élèves et certaines entreprises

M. Emmanuel SULZER a souligné dans son intervention que l'apprentissage est un dispositif pro-cyclique et que son impact sur le problème du chômage des jeunes doit être nuancé :

- ▲ Sa tendance depuis 1987 (loi Seguin) est au développement dans l'enseignement supérieur (où il va procurer un gain salarial plus qu'un bonus pour l'accès à l'emploi)
- ▲ Sa contraction dans le secondaire professionnel est accentuée par le bac pro en 3 ans
- ▲ Y voir un remède au chômage des jeunes peut donc susciter une certaine perplexité...



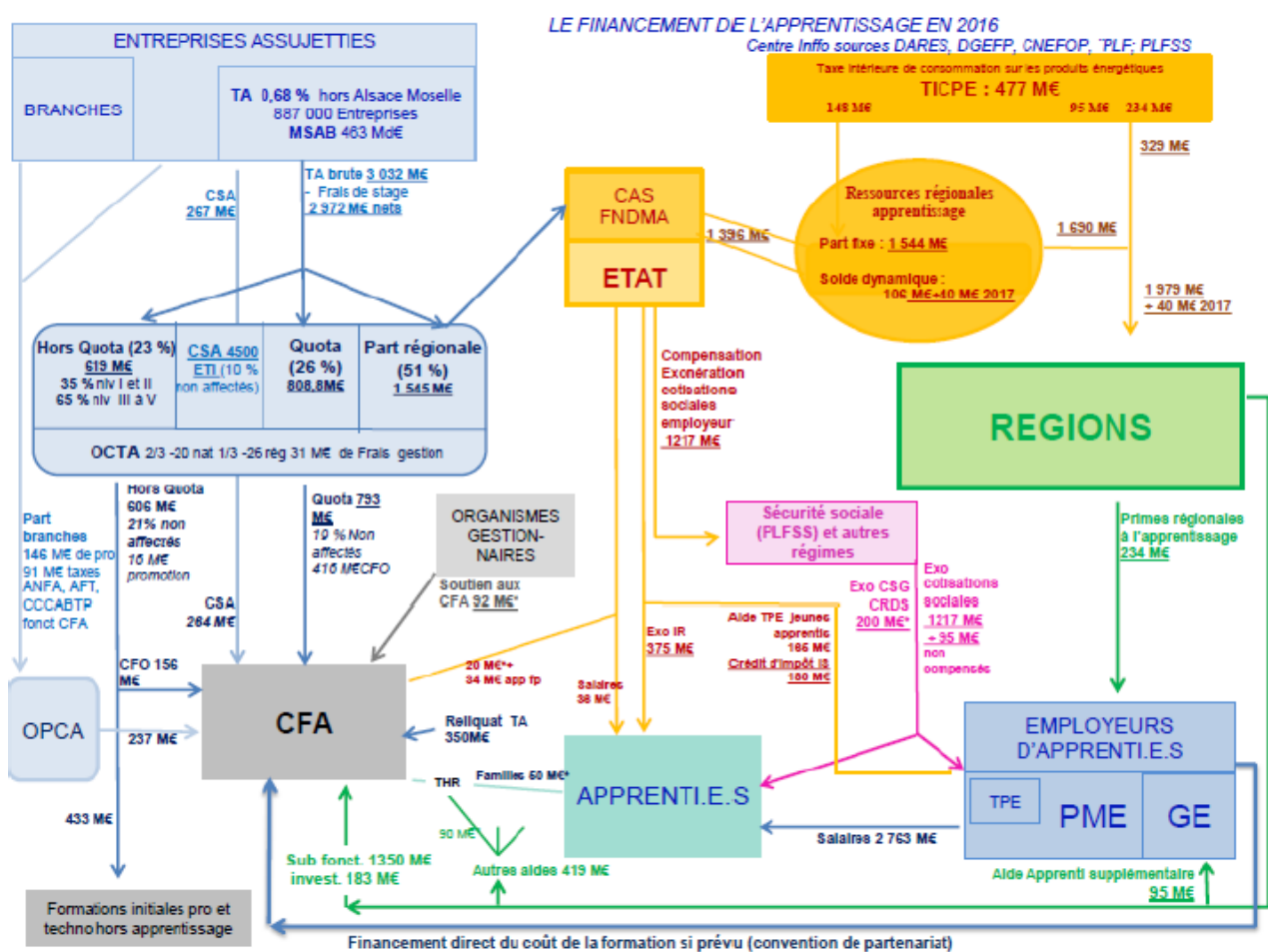
b) Des besoins de réforme révélés par la concertation nationale

Cette concertation a été organisée autour de 4 groupes de travail ; elle était basée sur le programme du Président de la République, avec la volonté de confier le pilotage de l'apprentissage aux branches professionnelles.

Lors de son audition, Mme Sylvie BRUNET, qui a présidé la concertation nationale, a rappelé les constats à l'origine de la réforme :

- la complexité des circuits de financement et la nécessité de les simplifier, illustrées par le schéma ci-dessous :

Schéma 1 : Le financement de l'apprentissage en 2016



Source : Centre Inffo (selon données DARES, DGEFP, CNEFOP, PLF, PLFSS)

- ▲ une stagnation des chiffres de l'apprentissage au niveau national, avec des difficultés importantes sur les niveaux V à III,
- ▲ la volonté de revaloriser la voie professionnelle et l'apprentissage, pour en faire une « voie d'excellence », plutôt qu'une orientation subie ou par défaut, et inscrire ces formations comme point d'entrée d'un parcours professionnel,
- ▲ mettre en place un financement des CFA au contrat d'apprentissage, avec l'objectif de financer tous les contrats,
- ▲ une attractivité de l'apprentissage à renforcer pour les jeunes et les employeurs,
- ▲ une distinction qui a tendance à s'effacer entre les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation,
- ▲ une orientation défailante, qui ne permet pas de découvrir des métiers hors de l'environnement familial,
- ▲ la nécessité pour les jeunes et les familles de disposer de données sur les taux d'insertion, les débouchés, et la qualité des formations en apprentissage.

Le rapport issu de la concertation nationale propose des mesures visant à simplifier la réglementation, en particulier :

- ▲ sur les horaires de travail des apprentis
- ▲ sur la dématérialisation de l'enregistrement des contrats
- ▲ sur la procédure de rupture du contrat, avec un alignement sur le droit commun
- ▲ sur la valorisation de la fonction de maître d'apprentissage, et la qualité de l'accueil en TPE
- ▲ sur la gestion des aides à l'embauche d'apprentis
- ▲ sur l'écriture des diplômes professionnels

A l'issue de cette concertation nationale, de nombreux points restaient à clarifier :

- ▲ le financement spécifique des campus des métiers et des qualifications,
- ▲ la mise en synergie des différentes voies de formation,
- ▲ le lien entre carte des formations et aménagement du territoire, à travers les conventions d'objectifs branches/Région,
- ▲ la prise en compte des spécificités des zones rurales, et la mise en œuvre d'un système de péréquation,
- ▲ la régulation du système, avec la proposition de créer une agence nationale dédiée à l'apprentissage.

2. L'apprentissage en Auvergne-Rhône-Alpes : une cartographie

a) 50 000 apprentis dans 83 CFA sur 12 départements

Selon les données du Conseil Régional, les effectifs d'apprentis sont repartis à la hausse en 2017.

L'apprentissage en Auvergne-Rhône-Alpes

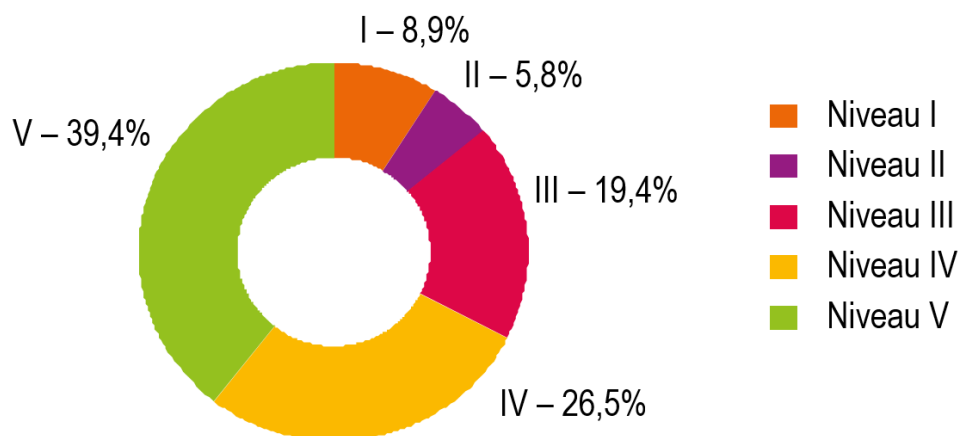


Source : enquêtes Région sur les effectifs apprentis formés en CFA aux 31 décembre 2016 et 2017

La croissance la plus marquée depuis 2011

Année	Apprentis au 31/12	Croissance N-1/N
2010	50 068	
2011	51 827	3,5% ↗
2012	52 271	0,9% ↗
2013	51 095	-2,2% ↘
2014	48 745	-4,6% ↘
2015	48 223	-1,1% ↘
2016	48 898	1,4% ↗
2017	50 310	2,9% ↗

Source : enquêtes Région sur les effectifs apprentis formés en CFA de 2010 à 2017

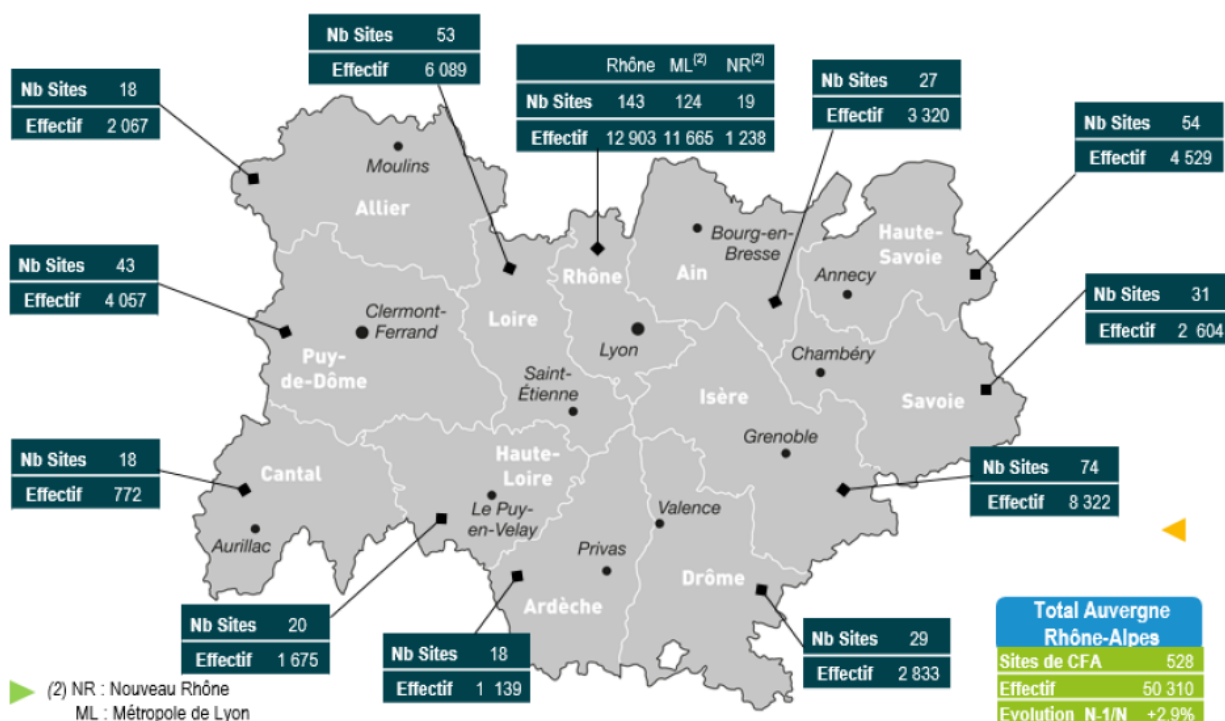


66% de formations secondaires (niveaux V et IV), soit plus de 33 000 apprentis. Le niveau V (CAP) représente 39% des apprentis.

Cette part diminue mais l'effectif en formations secondaires se stabilise depuis 2 ans. La part d'apprentis du secondaire reste plus élevée que la moyenne nationale (+4,1 points en 2015).

Cette évolution correspond à une élévation du niveau de formation attendu par les employeurs et est liée à la spécialisation économique du territoire (industrie notamment).

83 CFA et 528 sites de formation sur le territoire



Source : enquêtes Région sur les effectifs apprentis formés en CFA au 31/12/2017

5% des 15-24 ans suivent une formation par apprentissage en Auvergne-Rhône-Alpes (taux identique au niveau national)

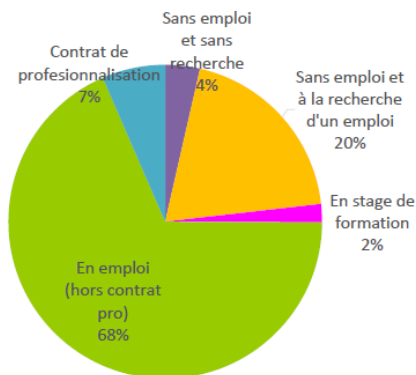
- ▲ La région forme 12% des apprentis nationaux sur son territoire et accueille 12% des 15-24 ans,
- ▲ 12 diplômes concentrent le quart des apprentis (principalement CAP vers les métiers traditionnels cuisine, boulangerie, pâtisserie, coiffure, bâtiment...),
- ▲ 77% des apprentis formés en région sont employés dans leur département de résidence,
- ▲ 69% des apprentis sont formés en CFA dans leur département de résidence,
- ▲ Plus de 22 000 apprentis en année terminale de formation au 31/12/2015.

b) Une insertion efficace dans l'économie régionale après l'apprentissage

Le CARIF-OREF Auvergne-Rhône-Alpes fournit des analyses qui montrent une insertion professionnelle rapide après l'apprentissage.

75% des apprentis sont en emploi

7 mois après leur sortie, parmi les sortants d'une année terminale de formation

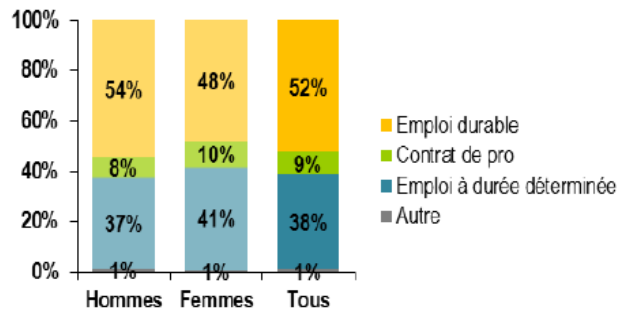


Un meilleur accès à l'emploi aux niveaux IV et +

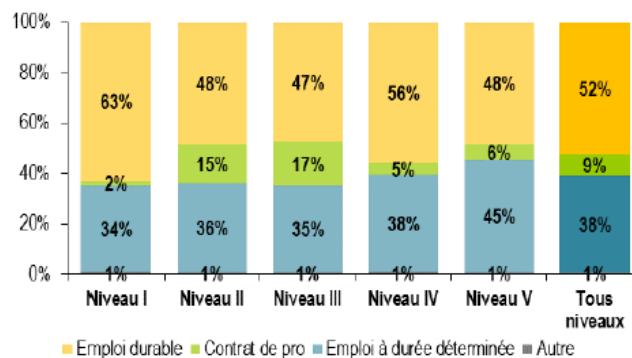
Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
79%	83%	82%	77%	62%

Dont 52% en emploi durable

38% en emploi à durée déterminée et 9% en contrat de professionnalisation



L'emploi durable varie selon le niveau de formation



L'obtention du diplôme est déterminante :

- ▲ 78% de diplômés en emploi contre 61% pour les non diplômés,
- ▲ L'écart entre diplômés et non diplômés se réduit quand le niveau de formation s'élève (24 points au niveau V),
- ▲ À niveau égal, les jeunes s'insèrent de façon équivalente qu'ils soient issus d'une formation des services ou de la production (excepté au niveau IV),

Un accès à l'emploi plus difficile pour les femmes :

- ▲ toutes choses égales par ailleurs, les femmes ont une probabilité moins élevée d'être en emploi,
- ▲ les conditions de travail des femmes sont plus précaires et davantage à temps partiel.

Une bien meilleure insertion pour les jeunes ayant choisi leur orientation :

- ▲ 91% des apprentis déclarent avoir choisi leur orientation,

- ▲ 77% sont en emploi / 58% des jeunes n'ayant pas choisi leur orientation (un écart de plus de 20 points dans le secondaire),

90% exercent un métier en lien avec leur formation : des taux variant de 77% à 98 % selon les domaines de formation. 44% ont été recrutés dans l'entreprise de leur apprentissage :

- ▲ Un maintien plus fréquent pour les sortants d'une formation de niveau IV et à la suite d'une formation dans la production,
- ▲ Cette 1ère expérience dans l'entreprise favorise l'accès à un emploi durable.

83% des apprentis formés en Auvergne-Rhône-Alpes y travaillent : 90% des sortants du secondaire / 55% des sortants de niveau I.

Les titulaires du permis de conduire s'insèrent mieux, particulièrement pour les sortants d'un niveau IV ou V. L'évolution 2016-2017 sur l'ancien périmètre Rhône-Alpes montre un taux d'emploi en progression (+ 3 points), en priorité pour :

- ▲ les non diplômés (+5 points),
- ▲ les sortants de niveau V (+5 points),
- ▲ les sortants d'une formation de la Production (+4 points).

c) Des points de vigilance : taux d'occupation, mixité, concentration territoriale, ruptures, et dépendance aux subventions régionales



Une forte concentration territoriale

62% des apprentis se forment dans les départements du Rhône, de l'Isère, de la Loire et du Puy de Dôme. On relève aussi des spécificités territoriales marquées :

- ▲ La part de formations secondaires varie par département : 52% dans le Rhône à 86% dans le Cantal (en moyenne : 66%),
- ▲ La féminisation est hétérogène : 22% en Savoie à 39% en Ardèche (moyenne : 29%),
- ▲ Des formations proposées différentes : 80% des apprentis sont formés vers la production en Haute-Loire et 51% dans le Rhône (Moyenne : 64%),
- ▲ Des dynamiques de croissance différenciées également.

En matière de handicap, on compte près de 1 400 apprentis cette année avec un CFA spécialisé (CFAS) en Auvergne et la démarche H+ en Rhône-Alpes.



50 310 apprentis pour près de 80 000 places conventionnées en CFA

Les places conventionnées correspondent aux capacités maximales d'accueil. Le taux net d'occupation atteint près de 70% en moyenne, mais il faut souligner de fortes disparités selon les niveaux : de 90 % pour le niveau I à 65 % pour les niveaux IV et V.

Par niveau				
Niveau	Effectifs	Capacité d'accueil	Taux Brut d'occupation	Taux Net d'occupation
I	4 463	5 353	83%	90%
II	2 933	3 605	81%	85%
III	9 779	13 621	72%	79%
IV	13 330	23 840	56%	65%
V	19 805	33 220	60%	65%
Total	50 310	79 639	63%	70%

Cet écart s'explique par un choix de proximité de l'offre de formation pour les niveaux infra-bac, compte tenu de la plus faible mobilité de ces publics.

Taux d'occupation Brut : nombre d'apprentis / places conventionnées régionales. Taux d'occupation Net : seules les places des formations ayant accueilli des apprentis cette année sont prises en compte.



Les ruptures de contrat : un enjeu majeur

Si le taux de rupture des contrats en apprentissage (14.6%)² doit être relativisé au regard des autres formes de contrat (CDI, CDD) pour cette tranche d'âge, il s'agit néanmoins d'un point de vigilance. La prévention des ruptures constitue une préoccupation majeure pour les CFA, qui consacrent des moyens importants en matière d'accompagnement social.

Trois facteurs principaux influencent le niveau du taux de rupture net :

- ▲ le niveau de la formation préparée : 3.6% aux niveaux I et II, et 18.5% au niveau V
- ▲ la taille de l'établissement employeur : 20 % pour les employeurs de moins de 10 salariés et 9% pour les employeurs de plus de 100 salariés
- ▲ le secteur d'activité de l'employeur : le secteur de l'hôtellerie-restauration, qui emploie principalement des jeunes de niveau V, affiche par exemple un taux de

rupture après période d'essai de 27.5% (contre 14.6% en moyenne, tous secteurs confondus).

Ruptures de contrats en Rhône-Alpes

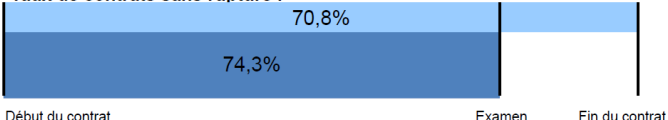
(campagne 2013 achevée en 2016)

25 378	28,6%	14,6%
Contrats signés	Taux de rupture brut	Taux de rupture net*

Taux de rupture brut :

6,3%	18,9%	3,5%
Période d'essai	Période intermédiaire	Période post-examen

Taux de contrats sans rupture :



*Taux de rupture net après période d'essai – Taux de rupture net = ruptures sans signature de nouveau contrat sur cette campagne ou la suivante

² Les chiffres disponibles présentés dans cette partie concernent la campagne 2013, uniquement sur la partie Rhône-Alpes.



La dépendance aux subventions régionales

Le montant total du budget prévisionnel 2018 du Conseil régional pour l'apprentissage était de 185,6 M€. Sur les 83 CFA présents en région, 76 sont financés par la Région, dont 36 à plus de 50 %.

Sur la base des éléments transmis par les services du Conseil régional, portant sur l'année 2016 :

- ▲ Taux de dépendance aux subventions régionales pour les CFA (83) : 29 CFA sont subventionnés à moins de 30%, **36 CFA dépendants à plus de 50 % dont 8 à plus de 75%**
- ▲ Une partie des CFA de branche et beaucoup de CFA universitaires sont peu dépendants du Conseil régional
- ▲ Beaucoup de CFA du secteur agricole, des métiers de bouche et du BTP sont dépendants du Conseil régional
- ▲ Beaucoup de CFA universitaires sont dépendants de la collecte de la TA (Entre 50 et 75% des ressources)
- ▲ **Près de 30 000 apprentis sont formés dans des CFA subventionnés à plus de 50 %**
- ▲ Sur un nombre total de 4 661 sections, on compte **2092 sections à moins de 12 apprentis, soit 45% des sections**

3. Les points clés de la réforme : libéralisation, pilotage par les branches et création d'une agence nationale

La réforme de l'apprentissage a été dévoilée à travers la communication de différents documents : dossier de presse, Accord national interprofessionnel, avant-projet de loi... Si les grandes lignes retenues par le Gouvernement sont maintenant connues, le contenu de la réforme n'est à ce jour pas totalement arrêté.

Le document le plus abouti que le CESER a pu analyser est le projet de loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », rendu public le 6 avril. Il est constitué de 67 articles, qui concernent à la fois la formation professionnelle, l'apprentissage et l'assurance-chômage.

Ce projet de loi pourra être amendé lors du débat parlementaire qui s'ouvrira en juin. Il prévoit 107 décrets d'application qui préciseront les mesures annoncées.

Les réflexions du CESER se sont appuyées sur des éléments de nature très différente, qui sont présentés ci-après de manière synthétique. Il conviendra de se référer aux documents cités pour davantage d'exhaustivité.

a) Les mesures de Matignon du 9 février 2018 : lever les freins au développement, financer au contrat

Trois blocs de mesure ont été annoncés par le Premier Ministre lors d'une conférence de presse le 9 février 2018. Le dossier de presse contient les mesures suivantes :

Un nouveau statut de l'apprenti, très attractif pour les jeunes ;

- Tous les jeunes de 16 à 20 ans en apprentissage verront leur rémunération augmenter de 30 € nets par mois
- Tous les jeunes qui souhaitent s'orienter vers l'apprentissage, mais ne disposent pas des connaissances et des compétences requises, auront accès à des pré-apprentissage
- L'apprentissage sera ouvert aux jeunes jusqu'à 30 ans, au lieu de 26 ans aujourd'hui
- Tout contrat en alternance sera financé
- Les campus des métiers seront favorisés et développés

Tous les freins levés pour permettre aux entreprises de s'engager dans l'apprentissage.

- Les partenaires sociaux c o - é c r i r o n t les diplômes professionnels avec l'État (CPC)
- Les aides à l'embauche seront unifiées et ciblées sur les TPE et PME et les niveaux bac et prébac
- La réglementation des conditions de travail sera revue afin de faciliter l'intégration des jeunes apprentis dans l'entreprise
- L'embauche d'apprentis pourra se faire tout au long de l'année, et sera beaucoup moins contrainte par le rythme scolaire
- La certification des maîtres d'apprentissage, par voie de formation ou de reconnaissance des acquis de l'expérience, sera encouragée
- Les CFA pourront développer rapidement et sans limite administrative les formations correspondant aux besoins en compétences des entreprises

Financement : un système plus simple, plus transparent, plus incitatif.

- Une seule cotisation alternance, au lieu de deux
- 100 % de la cotisation alternance utile à l'alternance
- Les CFA seront financés au contrat : financement du CFA = nombre de contrats × financement par contrat
- Les branches déterminent le coût contrat de chaque diplôme ou titre professionnel

b) L'Accord National Interprofessionnel du 22 février : un schéma régional de développement de l'alternance, nouvelle modalité de régulation régionale ?

L'accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance contient un titre 2 intitulé « L'alternance, une voie attractive et efficace d'accès à l'emploi », qui n'a été que partiellement repris dans le projet de loi du Gouvernement.

Dans cet ANI, les branches professionnelles se voient confier la politique d'alternance :

- ▲ en leur donnant la capacité de soutenir une offre de formation correspondant aux besoins en compétences identifiés par les entreprises et les branches professionnelles via leurs observatoires ;
- ▲ en les mobilisant sur les missions d'amélioration de la qualité ;
- ▲ en substituant à l'approche actuelle, un mécanisme de financement plus simple et plus lisible ;
- ▲ en les impliquant sur le maillage territorial de l'offre de formation au sein du processus de dialogue régional.

C'est en particulier l'objet de l'article 13 « Corréler les besoins en compétences des entreprises sur le territoire et les offres de formation ».

« Les branches professionnelles en s'appuyant sur leur Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, établissent des orientations stratégiques emploi-formation, élaborées à partir des besoins en compétences, en qualifications, à court, moyen et longs termes. (...) »



Les parties signataires soulignent la nécessité d'un travail collaboratif sur la base d'objectifs partagés avec les Régions et l'Etat, eu égard à leurs compétences respectives afin d'accompagner les politiques locales de développement économique. Cet échange périodique est formalisé au sein d'un Schéma régional de développement de l'alternance qui présente les états des lieux et engagements réciproques des branches professionnelles, des Régions et de l'Etat (...). »

Ce Schéma régional de développement de l'alternance prend notamment en compte :

« Les besoins qualitatifs voire quantitatifs identifiés par les branches et l'interprofession au niveau national (voir titre 4) ainsi que leur déclinaison régionale si elle est disponible, en les confrontant aux analyses de besoins effectuées par les branches et par les Régions (OREF). »

L'article 18 rappelle la distinction entre les deux formes de contrat en alternance. L'article 19 prévoit une simplification des règles administratives des contrats d'alternance et l'article 20 aborde la question du cadre juridique et fiscal de mise en œuvre de l'apprentissage dans les CFA.

L'article 22 traite de la contribution des entreprises au financement de l'alternance :

« La taxe d'apprentissage et la contribution professionnalisation font place à une contribution alternance pour financer les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation conclus par les entreprises de la branche professionnelle quel que soit le niveau de formation.

Le taux de la contribution alternance est fixé selon des modalités fixées à l'article 45. Cette contribution est collectée par l'OPCA.

Eu égard à leur volonté de développer l'alternance dans tous les secteurs, les parties signataires considèrent favorablement que l'assiette de la contribution soit élargie aux employeurs actuellement exonérés ou non assujettis à la taxe d'apprentissage ou à la contribution professionnalisation, sans augmentation du montant global de leurs charges sociales. »

Plusieurs de ces mesures n'ont pas été retenues dans la réforme.

c) La « grande transformation » du 5 mars : une contribution alternance collectée par les URSSAF et la Caisse des Dépôts et Consignations, et distribuée aux CFA par des opérateurs de compétence sous le contrôle d'une agence nationale

Mme Muriel PENICAUD a dévoilé, lundi 5 mars, les grands axes de la réforme de la formation professionnelle, de l'apprentissage, et de l'assurance-chômage, autour de la monétisation du compte personnel de formation (CPF), d'une gouvernance simplifiée et de la collecte de la contribution formation par les URSSAF.

Les opérateurs de compétences, restructurés autour de grandes filières économiques, remplaceront les OPCA et une agence nationale se substituera aux actuelles instances de pilotage.

Une gouvernance revisitée

Une agence nationale, « France Compétences », chargée notamment de la régulation de la qualité et des prix des formations, se substituera aux trois instances de gouvernance actuelles (FPSPP, CNEFOP, COPANEF, CNCP). Trois collèges y seront représentés : l'État, les partenaires sociaux et les Régions.

Parmi ses missions la régulation des prix des formations, très variables actuellement dans l'apprentissage.

Évaluer la qualité des CFA

L'agence "France Compétences" devra également élaborer un cahier des charges destiné à fixer le cadre d'évaluation de la qualité de l'ensemble des prestataires de formation, y compris les CFA, dont l'activité sera conditionnée à l'obtention d'une certification.

L'exécutif a décidé de s'appuyer sur le COFRAC (Comité français d'accréditation) qui accréditera les organismes appelés à certifier les opérateurs de formation.

La future agence devra assurer une mission de péréquation d'une partie des contributions des entreprises au titre de l'alternance et de la formation continue

Elle devrait ainsi piloter la redistribution aux CFA et aux organismes de formation des trois quarts des ressources destinées à financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Soit trois milliards d'euros environ, un milliard devant être laissés à la main des opérateurs de compétences qui resteront paritaires.

Simplifications pour les entreprises

Trois mesures visent à simplifier les règles imposées aux entreprises en matière de formation.

La collecte automatique par les URSSAF de leur contribution formation ne nécessitera plus aucune démarche administrative.

La contrainte de distinguer dans le plan de formation différentes catégories selon la finalité de la formation sera supprimée et la définition de l'action de formation sera élargie afin de tenir compte des nouvelles modalités pédagogiques et des innovations technologiques.

Le ministère du Travail renforce encore la solidarité financière des grandes entreprises vers les TPE PME. Le plan de formation de ces dernières sera financé par une contribution dédiée et totalement réservée aux entreprises de moins de 50 salariés.

Un nouveau rôle pour les OPCA

Les « opérateurs de compétences » remplaceront les OPCA et se concentreront sur le financement des CFA, le plan de formation des TPE PME et des missions d'accompagnement en matière de gestion prévisionnelle des compétences ou de développement de la formation.

Ils seront restructurés autour de grandes filières économiques. Un vaste chantier, lié à celui des branches professionnelles, devra donc être lancé par les partenaires sociaux. L'État attend une première cartographie de ces nouveaux opérateurs de compétences d'ici la fin de l'année 2018. La question de leur organisation régionale n'a pas été évoquée à ce stade.

d) **Un projet de loi au Conseil des ministres le 27 avril : une possible régulation régionale par le CPRDFOP privilégiée à l'élaboration d'un Schéma régional de développement de l'alternance**

Le projet de loi « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » a été dévoilé le 6 avril par le Gouvernement. Il sera présenté en Conseil des ministres le 27 avril, puis débattu au Parlement à partir de la mi-juin. Nous discuterons plus loin de façon approfondie les modalités de l'alternance proposées au niveau régional. Le projet de loi ne retient pas l'idée d'un SRDA, il intègre le pilotage de l'apprentissage dans les outils existants. D'autres mesures essentielles sont proposées :

Actions de formation

La loi « Liberté » fait des actions d'apprentissage des actions de développement des compétences parmi d'autres.

Au sein du Titre 1er : « *Vers une nouvelle société de compétences* », Chapitre 2 « *Libérer et sécuriser les investissements pour les compétences des actifs* », l'article 4 de la section 1 « *Champ d'application de la formation professionnelle* », intègre les actions d'apprentissage. « *Art. L.6313-1 : Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :*

- « *1° Les actions de formation ;*
- « *2° Les bilans de compétences ;*
- « *3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;*
- « *4° Les actions d'apprentissage, au sens de l'article L.6211-2. ».*

Certification apprentissage

La loi pose le principe d'une certification de facto des lycées et des universités comme centres de formation d'apprentis.

« *Art. L. 6316-2 : La certification mentionnée à l'article L. 6316-1 est délivrée par un organisme dûment accrédité ou par une instance de labellisation reconnue par France Compétences sur la base du référentiel mentionné à l'article L. 6316-3. ».*

« *Art. L. 6316-4 : Les établissements d'enseignement secondaire ou supérieur publics ainsi que les établissements d'enseignement supérieur privés mentionnés à l'article L. 732-1 du code de l'éducation et les établissements dont les formations sont évaluées par la commission mentionnée à l'article L. 642-3 du même code sont réputés satisfaire à l'obligation de certification mentionnée à l'article L. 6316-1 pour les actions dispensées par apprentissage. ».*

Orientation (Article 10)

La loi renforce le rôle des régions au sujet de l'orientation en particulier au sujet des actions régionales de l'ONISEP.

Art L. 6111-3 du CT « La région coordonne les actions des autres organismes participant au service public régional de l'orientation ainsi que la mise en place du conseil en évolution professionnelle, assure un rôle d'information et met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience. »

Entre le mot : « région » et le mot : « coordonne », sont insérés les mots : « organise des actions d'information sur les métiers et la formation en direction des élèves et des étudiants. Elle... » ;

« Les missions exercées par les délégations régionales de l'office national d'information sur les enseignements et les professions en matière de diffusion de la documentation ainsi que d'élaboration des publications à portée régionale relatives à l'orientation scolaire et professionnelle des élèves et des étudiants sont transférées aux régions »

« Pour l'exercice de la mission d'information des élèves et des étudiants sur les formations et les métiers, transférée aux régions par le présent article, l'Etat et les régions peuvent, à titre expérimental, et pour une durée de trois ans, conclure une convention fixant les modalités de participation des services et établissements de l'Etat au service public régional de l'orientation. Un décret définit les modalités de l'expérimentation et de son évaluation. »

Gouvernance et France Compétences (Article 16)

La réforme crée une agence nationale pilotée par trois collèges au cœur du fonctionnement de la formation professionnelle et de l'alternance.

« Art. L. 6123-5 : France compétences est un établissement public de l'Etat à caractère administratif placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle.

« I. – Il a pour mission :

« 1° D'assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux opérateurs de compétences agréés pour gérer la fraction de la contribution mentionnée au chapitre Ier du présent titre pour le financement de formations organisées dans le cadre des contrats de professionnalisation et d'apprentissage ;

(...)

« 4° D'assurer la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle, lorsque les prestataires perçoivent un financement d'un opérateur de compétences, de l'Etat, des régions, de la caisse des dépôts et consignations, de Pôle emploi et de l'institution mentionnée à l'article L. 5214-1 ; en matière d'alternance France compétences favorise la convergence des coûts des contrats

par des recommandations faites aux branches professionnelles. Lorsque ces recommandations ne sont pas mises en œuvre, il saisit le ministre chargé de la formation professionnelle ;

(...)

7° D'établir le répertoire national des certifications professionnelles »

Obligations des employeurs relatives au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage (Article 17)

Tous les employeurs sauf les employeurs publics seront concernés par les modalités nouvelles de fonctionnement de la formation professionnelle et l'alternance.

Art. L. 6131-1 : « *Tout employeur concourt, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, par le financement des actions mentionnées à l'article L 6131-1 par :*

1° Le financement direct des actions de formation de ses salariés ;

2° Le versement de la contribution à la formation professionnelle et à l'apprentissage mentionnée aux articles L.6131-2, L. 6131-4 et L. 6131-6, de la contribution au développement des formations professionnalisantes mentionnée à l'article L. 6131-4 et de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6131-9.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à l'Etat, aux collectivités locales et à leurs établissements publics à caractère administratif. »

Missions des opérateurs de compétences (Article 19)

Les OPCA sont réformés.

Art. L. 6332-1 : « *Les organismes paritaires agréés sont dénommés « opérateurs de compétences ». Ils ont pour mission :*

1° D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;

2° D'apporter l'appui technique nécessaire aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation. »

4. Les questions des acteurs régionaux

Dans le cadre de ses réflexions, le CESER a souhaité auditionner les principaux acteurs impactés par le réforme de l'apprentissage en région : apprentis, partenaires sociaux, directeurs et présidents de CFA, présidents d'université et directeurs de grandes écoles. Sur la base des éléments connus lors de leur audition, ils ont exprimé de nombreuses questions et points de vigilance quant à la mise en œuvre de la réforme.

a) Quelles conséquences pour les apprentis ?

M. Aurélien CADIOU a présenté lors de son audition les principales propositions portées par l'ANAF (Association Nationale des Apprentis de France) lors de la concertation nationale sur la réforme de l'apprentissage :

- ▲ Aider les jeunes dans le choix de leur orientation par des expériences concrètes et des communications adaptées
- ▲ Créer une vraie synergie entre entreprise et CFA pour individualiser le contenu des formations en faveur des apprentis
- ▲ Créer des passerelles pour que le choix d'une formation en apprentissage ne soit pas identifié comme une impasse
- ▲ Stopper la rupture des contrats en responsabilisant l'entreprise, le CFA et l'apprenti avec un véritable dialogue permanent
- ▲ Aider les apprentis dans leurs problématiques liées au transport, à l'hébergement et à leur mobilité à l'international
- ▲ Améliorer la représentativité des apprentis sur le plan régional et national

Suites aux annonces du gouvernement, M. Aurélien CADIOU a relevé certaines avancées pour les apprentis : gain salarial de 30 euros mensuels, amélioration des possibilités de réorientation, souplesse accrue des parcours de formation...

Il a aussi estimé que certains points étaient insuffisamment traités dans le projet de loi :

- ▲ l'accompagnement des parcours des apprentis est peu pris en compte dans la réforme, en particulier les questions liées au transport, à l'hébergement et à la restauration
- ▲ la représentativité des apprentis dans les CFA doit être améliorée en créant des espaces de dialogue pour les apprentis, notamment en cas de difficulté avec l'employeur
- ▲ les apprentis doivent être mieux informés sur leurs droits et devoirs, en particulier dans l'entreprise

S'agissant du niveau régional, M. Aurélien CADIOU a insisté sur l'importance de l'intervention régionale en matière d'aides aux apprentis (transport, hébergement, restauration, aide au premier équipement...). Pour M. CADIOU, le maintien d'un engagement volontariste du Conseil régional dans ce domaine est indispensable pour l'accompagnement social des parcours des apprentis.

b) Quelles évolutions pour les Centres de Formation des Apprentis ?

Le CESER a auditionné plusieurs CFA, qui ont exprimé certaines difficultés dans le fonctionnement actuel de l'apprentissage. Si la nécessité d'une réforme structurelle est partagée, les craintes et les incertitudes sont aussi nombreuses au sujet des mesures annoncées.

S'agissant du système actuel, les principaux points d'évolution souhaités sont les suivants :

- ▲ un besoin de simplification pour les acteurs et les bénéficiaires, notamment TPE
- ▲ une clarification de la gouvernance, et une régulation qui doit gagner en réactivité (ouverture/fermeture de sections)
- ▲ un système de financement des CFA qui doit être davantage lié au volume de contrats, pour éviter les effets de concurrence entre CFA dans la collecte de TA, et leur donner davantage de visibilité budgétaire (moindre dépendance aux subventions régionales)
- ▲ un système de financement qui doit être simplifié (« financement de l'apprentissage pour l'apprentissage ») et des process qui doivent gagner en fluidité et en transparence (définition de critères objectifs pour ouverture/fermeture de sections)
- ▲ un dialogue de gestion jugé positif avec le Conseil régional, mais un système de financement par subvention qui donne peu de visibilité budgétaire aux CFA
- ▲ une nécessaire harmonisation des coûts de formation, mais qui doit tenir compte des coûts spécifiques (territoriaux, qualitatifs, accompagnement social...)
- ▲ la nécessaire régulation d'un système concurrentiel exacerbé, notamment entre CFA publics et privés soumis à des contraintes de gestion très différentes.

Si les mesures annoncées peuvent répondre en partie à ces attentes, elles suscitent cependant de nombreuses inquiétudes, en particulier pour les CFA interprofessionnels et pour les petites branches professionnelles non structurées. Les principales incertitudes concernent les points suivants :

- ▲ la mise en œuvre d'entrées/sorties permanentes, ce qui implique une évolution des modes pédagogiques en CFA (ingénierie modulaire à mettre en place, avec coûts à financer) sur le modèle de la formation continue.
- ▲ les clés de répartition d'un volume financier, considéré comme suffisant pour répondre aux besoins actuels
- ▲ un système d'orientation qui doit sortir de la logique de gestion de flux et de stock, et davantage se centrer sur les parcours
- ▲ la prise en compte du coût complet de la formation : accompagnement social, projets éducatifs, investissements immatériels...
- ▲ une logique de certification qui doit garantir la qualité des formations, et pas seulement le process
- ▲ le risque de ne répondre qu'à des besoins immédiats, notamment dans les petites branches qui ne disposent pas des outils d'observation et de prospective
- ▲ la nécessité de maintenir des formations transversales pour favoriser l'adaptabilité et l'employabilité
- ▲ le risque d'une plus grande dépendance des financements à la conjoncture économique, avec des effets d'inertie par rapport aux cycles économiques
- ▲ la fragilité du modèle économique de certaines formations, en particulier sur les métiers de l'artisanat et les « métiers rares »

- ▲ de nombreuses interrogations sur la traçabilité des financements gérés par France Compétences : qui fait quoi ? quelle temporalité entre collecte et financement ?
- ▲ l'accompagnement des personnels dans une période transitoire qui s'annonce difficile
- ▲ le développement des passerelles entre voies de formation en préapprentissage, puis tout au long du parcours (aller/retour entre voie scolaire et apprentissage)
- ▲ l'avenir des CFA hors les murs, qui permettent de réguler des coûts variables entre des UFA plus ou moins « rentables »

Le développement de l'apprentissage doit s'appuyer sur un déploiement de l'alternance dans d'autres secteurs d'activité que les secteurs traditionnels, ce qui nécessite de lever certains obstacles (solvabilité, réglementation, statuts...). Il s'agit de généraliser une « culture de l'alternance », issue des TPE, pour qui l'apprenti est souvent le 1^{er} employé. Actuellement, le choix du CFA répond à des logiques très pragmatiques de la part des familles (proximité, débouchés...).

c) Dans l'enseignement supérieur, quel maintien de la dynamique de croissance des quinze dernières années ?

Depuis les années 2000, le développement de l'apprentissage s'est appuyé sur un fort dynamisme des niveaux I, II (diplôme de niveau Bac+3 ou plus) et III (diplôme de niveau bac+2 : DUT, BTS), qui correspondent aux diplômes de l'enseignement supérieur. Cet essor a contribué à faire évoluer l'image globale de l'apprentissage, mais aussi celle de l'enseignement supérieur qui affiche à travers ces formations un lien renforcé au tissu socio-économique de son territoire.

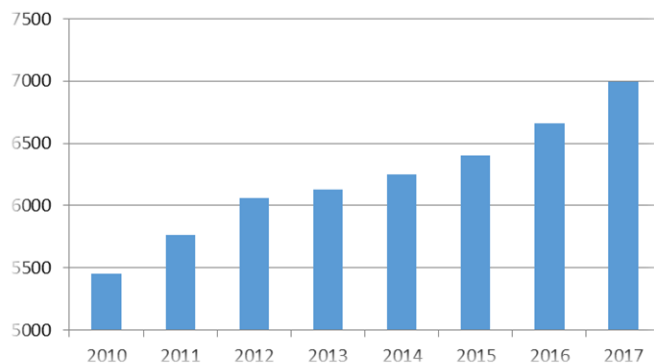
Le développement des filières d'études en alternance dans le supérieur, en apprentissage mais aussi en contrat de professionnalisation, vient de faire l'objet d'une publication de l'APEC (avril 2018). Cette étude met en évidence le meilleur taux d'emploi dont bénéficient les jeunes qui ont fait le choix de l'alternance, à partir de la mesure quantitative effectuée auprès de diplômés, 2 ans après l'obtention de leur diplôme (93 % contre 86 % sans alternance).

Si la réforme ne cible pas spécifiquement les niveaux supérieurs, de nombreuses mesures (pilotage par les branches, révision du hors quota, fonctionnement des CFA hors les murs) vont impacter les acteurs de l'enseignement supérieur. Il pourrait exister un risque de freiner la dynamique engagée depuis 15 ans.

Les universités

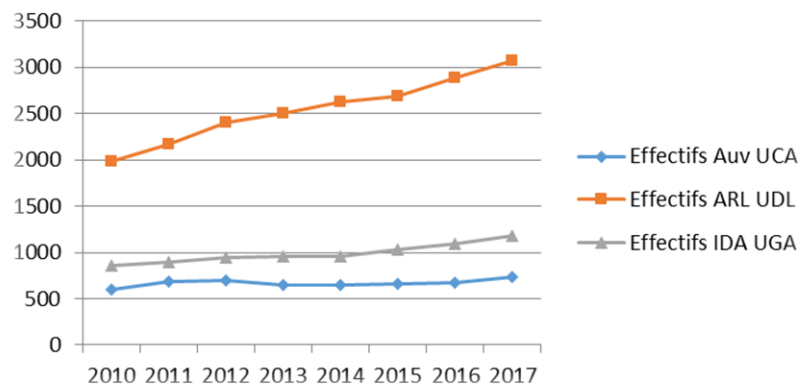
Selon les données communiquées par les présidents des universités et par FormaSup, les effectifs de l'apprentissage ont connu une expansion depuis 2010.

Total Ens Sup Sauf Savoie



Nombre de contrats d'apprentissage dans les universités de la région (sauf Université de Savoie)

Apprentissage Enseignement Supérieur



Evolution des effectifs par académie (sauf Savoie et Haute-Savoie)

Légende :

- Auv UCA : Auvergne, Université Clermont-Ferrand Auvergne
- ARL UDL : FormaSup Ain Rhône Loire, Université de Lyon
- IDA UGA : FormaSup Isère Drôme Ardèche, Université Grenoble Alpes

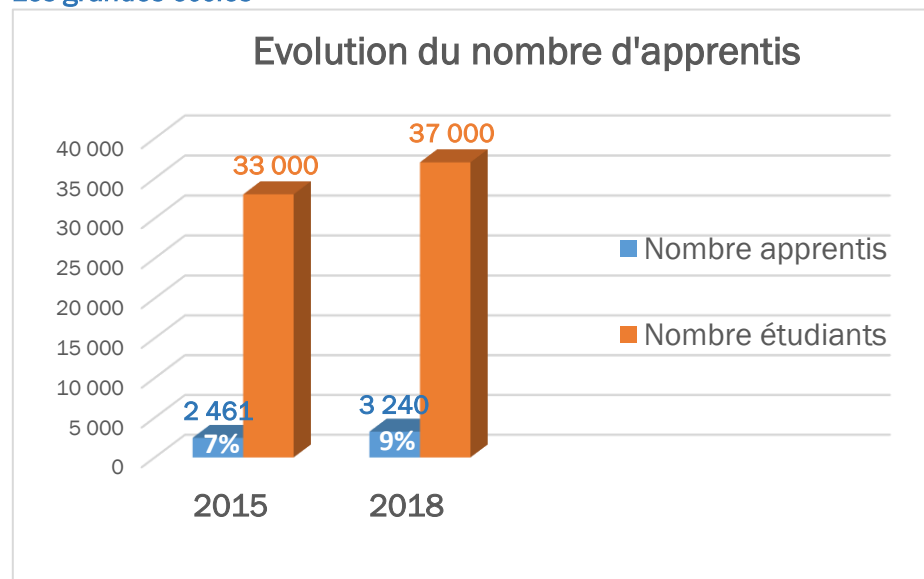
M. Khaled BOUABDALLAH a participé à la concertation nationale sur l'apprentissage pour la Conférence des Présidents d'Universités (CPU). Lors de son audition, il a souligné que si l'apprentissage dans le supérieur ne semble pas rencontrer de difficultés particulières, il faut cependant veiller à ce que la réforme n'ait pas d'impacts négatifs sur son développement. A l'université, l'apprentissage attire désormais des bons élèves, séduits notamment par les possibilités de rémunération. Par ailleurs, le lien enseignement supérieur/recherche permet de détecter des signaux faibles et de mieux accompagner les mutations économiques et l'innovation.

M. BOUABDALLAH identifie des points positifs dans les mesures annoncées par le gouvernement : recul de l'âge maximal d'entrée en apprentissage, développement des campus des métiers et des qualifications, internationalisation des formations, transparence dans les processus, modularisation des contrats...

Il pointe cependant des questions restées en suspens :

- ▲ avenir des CFA sans murs,
- ▲ régulation territoriale et régionale, avec la nécessité de concilier logique de court terme et enjeux à moyen/long terme
- ▲ nouveau mode de financement forfaitaire au contrat, établi par les branches en lieu et place des Régions
- ▲ lien avec les branches dans la construction de l'offre de formation, l'anticipation des besoins en compétences et la prise en compte des évolutions à long terme des métiers
- ▲ financement des formations aux métiers aux compétences transverses
- ▲ maintien du hors quota qui constitue une ressource importante pour les établissements...

Les grandes écoles



L'apprentissage connaît un dynamisme important dans les Grandes Ecoles, selon M. Cyril FAURE (Alliance des Grandes Ecoles Rhône-Alpes Auvergne). Cette filière favorise l'accès aux diplômes d'ingénieur et de manager ainsi qu'à des diplômes spécialisés pour des élèves non forcément habituels des Grandes Ecoles (DUT, BTS, universitaires) mais également à des élèves de classes préparatoires présentant un tropisme pour les parcours expérimentiels. C'est une filière sécurisée au taux d'échec faible rassurant les familles et débouchant rapidement sur un emploi par une proximité entretenue avec l'entreprise. Elle permet de personnaliser les approches avec un tutorat dense.

Les Grandes Ecoles présentent des liens structurés et historiques avec le monde économique et notamment les entreprises, ce qui aboutit au développement de thématiques de compétitivité (grandes transitions numériques, énergétiques, ...). Les filières développées en apprentissage permettent souvent à des PME et ETI de bénéficier d'élèves-ingénieurs, managers ou de cadres spécialisés, alors que les parcours classes préparatoires orientent plutôt vers les grands groupes

Les apprentis, cadres dans les entreprises, permettent souvent de percer des fronts économiques sur des sujets à haute valeur ajoutée. La recherche organisée dans les Grandes Ecoles et les labos favorise via l'apprentissage le transfert de technologie et l'innovation. Les démarches compétences sont installées de longue date, trouvant leur dérivée également vers la formation continue et la VAE. Des liens avec les apprentis et les groupes entre PME, ETI et grands groupes favorisent la compétitivité dans une logique de filière, et donc la croissance

Une approche multiculturelle et internationale est essentielle pour les formations. Elle est largement pratiquée dans les Ecoles, mais pâtit toutefois d'un environnement juridique complexe et contraignant.

Les métiers préparés et les fonctions d'encadrement sont souvent d'une approche interdisciplinaire (sciences, technologie, management, finance, stratégie) et se situent de manière transverse par rapport aux branches professionnelles. Un contact étroit est nécessaire avec les entreprises et leur représentation (branches). Il ne s'agit pas uniquement d'améliorer l'employabilité des étudiants, c'est surtout un moyen de mieux interagir avec le monde économique dans les formations. Il faut cependant veiller à décontextualiser le travail réalisé en entreprise pour améliorer l'employabilité, en évitant les formations « maison ».

Les supports actuels et processus de l'apprentissage ont été élaborés pour piloter et développer des niveaux IV et V ; ils sont moins adaptés aux niveaux III, II et I. Dans les entreprises partenaires, au niveau du développement économique, il y a une véritable synergie entre le développement de l'ensemble des niveaux V, IV, III, II et I. Le développement économique des entreprises partenaires et l'accompagnement vers leurs transitions nécessitent d'intégrer la notion de compétences collectives pour l'ensemble des niveaux de qualification.

Lors de son audition, l'AGERA a insisté sur les points suivants au sujet du développement de l'apprentissage :

- ▲ C'est une demande forte des entreprises, souvent non pourvue
- ▲ C'est aussi une demande forte des élèves, quelquefois non pourvue
- ▲ Des progrès ont été accomplis
- ▲ Il est nécessaire de faire évoluer la représentation collective de l'apprentissage
- ▲ L'intérêt de simplifier les démarches d'ouverture de nouvelles formations
- ▲ L'intérêt, pour toutes les parties, de contrôler et garantir un haut niveau de qualité :
 - Apprentissage différent d'un mode dégradé de la formation initiale
 - Ingénierie pédagogique dédiée
 - Instancier les travaux collaboratifs avec l'entreprise
 - Garantir l'écoute du monde économique et la captation des signaux faibles
 - Exiger un projet éducatif ambitieux

En matière de financement, il convient en particulier de :

- ▲ Favoriser les démarches sécurisant les circuits
- ▲ Permettre aux Unités de Formation par Apprentissage de bénéficier d'un forfait apprenti suffisant pour produire un enseignement de qualité, et surtout pour garantir un tutorat de bon niveau, clé de voûte de la qualité du projet éducatif et impératif pour que l'apprentissage produise un développement économique pour les entreprises

d) Quel rôle pour les partenaires sociaux dans la régulation régionale ?

Le groupe de travail du CESER a auditionné M. Frédéric CHAPUT, Président du Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (COPAREF), et M. Christophe CORIOU, Vice-Président.

En préalable, M. CHAPUT a rappelé qu'il n'y avait pas de position commune du COPAREF sur la réforme de l'apprentissage. La recherche d'un équilibre entre approche territoriale et approche par branche dans l'analyse des besoins fait cependant consensus.

M. CORIOU a souligné que dans le système actuel, avant réforme, les 2 contrats d'alternance sont bien distincts :

- ▲ l'apprentissage relève d'une politique publique, basée sur la collecte de la taxe d'apprentissage, avec un objectif de diplôme à l'issue du contrat. La compétence est décentralisée et les Régions garantissent l'équilibre financier des CFA
- ▲ la professionnalisation relève du code du travail, dans une logique d'adaptation à l'emploi. Elle est financée par la contribution formation professionnelle continue des entreprises, mutualisée au sein des OPCA. Les priorités sont définies paritairement avec un système de péréquation national.

La réforme annoncée envisage l'alternance comme un mode pédagogique spécifique, avec une convergence des modalités de mise en œuvre de l'apprentissage et de la professionnalisation : logique de coût et de financement par contrat, CERFA commun, etc. Actuellement, le financement de la formation en alternance représente 4.7 milliards d'euros : une partie de cette enveloppe devrait être fléchée sur les Régions pour le maintien des équilibres territoriaux et la compensation des variations de flux. L'Agence France Compétences devrait être chargée de réguler les formations ne relevant pas directement des branches : métiers rares ou transversaux, enseignement supérieur...

Les CFA deviendront à terme des organismes de formation, soumis aux critères qualité, avec un système d'entrées/sorties permanentes qui conduira à une plus grande individualisation des parcours. Il n'y aura plus d'autorisations d'ouverture/fermeture de section d'apprentissage, ni de carte des formations. Tous les lycées professionnels devront accueillir une UFA.

Par conséquent, l'enjeu principal concernera l'observation des besoins territoriaux en compétences, un rôle confié aux branches et aux partenaires sociaux.

Cette nouvelle régulation conduira à des fermetures de CFA dans certains territoires, mais aussi peut être à une multiplication de CFA à d'autres endroits : les « petits » CFA vont être tentés de mutualiser leurs moyens (plateaux techniques...) afin d'améliorer le coût des formations.

Le schéma régional de développement de l'alternance qui a été proposé par les partenaires sociaux aurait pu être prescriptif. La question des modalités de régulation au niveau régional reste donc posée.

La mobilisation du CARIF-OREF, en lien avec les observatoires de branches, semble essentielle. Au-delà des instances de concertation paritaire qui seront mises en place, c'est surtout la volonté politique qui sera déterminante. La survie de certains CFA déficitaires dépendra du dialogue branche/région.

La période de transition entre les 2 systèmes s'annonce très complexe, certaines questions n'étant pas tranchées à ce stade.

Après avoir d'une part analysé la situation de l'apprentissage et le projet de réforme, et d'autre part, identifié les questions posées par les acteurs régionaux, nous allons à présent développer les analyses du CESER.

II. Les analyses du CESER

Ces analyses s'appuieront tout d'abord sur les travaux déjà réalisés sur ce thème par le CESER, puis nous présenterons les points de vigilance liés à l'impact de cette réforme, et nous terminerons par les réponses et les préconisations du CESER.

1. Les souhaits d'évolution dans les contributions du CESER des dix dernières années

Au cours des dix dernières années, les ex-CESER d'Auvergne et de Rhône-Alpes ont abordé la question de l'apprentissage à travers différents travaux, référencés en bibliographie. Leur analyse fait apparaître cinq principaux axes de préconisation :



Développer l'alternance sous toutes ses formes

Pour le CESER, l'alternance ne doit pas être envisagée comme un ensemble de dispositifs mais comme un mode pédagogique à part entière, qui s'appuie sur le paradigme d'un lien renforcé entre formation et situation de travail pour faciliter l'acquisition de savoirs et de compétences.³

L'objectif est donc de définir les moyens et les conditions d'un développement autant qualitatif que quantitatif de l'alternance, et plus globalement de renforcer le lien entre travail et formation à tous les niveaux et dans toutes les filières. Dans un contexte de mutations économiques, l'alternance est en effet un mode de formation qui permet de mieux répondre aux évolutions des métiers et des carrières professionnelles, désormais plus fragmentées, en mettant l'accent sur la notion de compétences. Il s'agit aussi de mieux répondre aux attentes des employeurs en matière de recrutement.

Il convient donc de développer l'alternance, dès lors que celle-ci met réellement et clairement en contact le jeune avec la réalité de la vie professionnelle ; cela exige des mesures d'accompagnement, quelles que soient les formes concrètes de l'alternance.⁴

Il est aussi nécessaire de donner une réelle impulsion à l'alternance sous contrat de travail dans les différentes fonctions publiques.

³ « Pour une stratégie régionale de développement global de l'alternance », CESER Rhône-Alpes, décembre 2015

⁴ L'adéquation "Formation-Emploi", CESER Auvergne, 2009



Réguler l'offre d'apprentissage au niveau régional

Le CESER a souligné à plusieurs reprises l'intérêt d'un partage des enjeux et moyens pour le développement d'un apprentissage de qualité en région. Il a proposé la mise en place d'une démarche concertée entre tous les acteurs pour définir en commun une méthode de travail et des objectifs, mutualiser les informations et les exploiter. Cette démarche pourrait s'organiser autour d'une conférence des partenaires, dont le CESER se proposait d'être le catalyseur.⁵

Il s'agit en particulier de trouver des équilibres entre CFA de l'Education Nationale, les CFA consulaires et les CFA de branches. Le CESER soulignait que cette concurrence poserait à terme la question des équilibres budgétaires, voire de la survie de certains CFA existants.⁶



Faire du pilotage quadripartite un instrument efficace

Dans le cadre de l'évaluation du CPRDFP 2011-2015, le CESER Rhône-Alpes avait souligné son intérêt pour une démarche continue de progrès des instances du quadripartisme régional : la mise en place d'indicateurs de suivi et de tableaux de bord permettrait par exemple d'adapter le dispositif au fil de l'eau.⁷

L'étude évaluative sur le CPRDFP commanditée par la Région, riche et instructive, doit être considérée comme une première étape dans une démarche de progrès. Elle doit être poursuivie par une évaluation des impacts sur les bénéficiaires, sur la base d'indicateurs que le CESER pourrait contribuer à définir en termes d'accès à la formation, de lisibilité des dispositifs, de passerelles entre les voies de formation...



S'appuyer sur les branches professionnelles dans la régulation du système d'apprentissage

Le CESER avait attiré l'attention du Conseil régional sur le risque éventuel que certains développements de l'apprentissage soient inspirés par des effets d'aubaine budgétaire à l'exclusion d'autres considérations.⁸

⁵ Pour une analyse partagée des enjeux et moyens en faveur d'un apprentissage de qualité en Rhône-Alpes, CESER Rhône-Alpes, 2007

⁶ Avis sur l'apprentissage, CESER Auvergne, 2008

⁷ Avis du CESER Rhône-Alpes sur l'évaluation de la valeur ajoutée du CPRDFP 2011-2015

⁸ Avis sur l'apprentissage, CESER Auvergne, 2008

Il suggérerait au Conseil régional de répondre à ce défi en s'inspirant des principes généraux de l'apprentissage : exigence d'une relation forte entre les ouvertures de sections et les demandes des entreprises relayées par leurs fédérations professionnelles. Dans le cas de certaines formations transversales, ces initiatives professionnelles sont multiples et doivent être rassemblées.



Réformer la taxe d'apprentissage et en clarifier le fonctionnement

Le CESER a souligné à de nombreuses reprises les limites du financement de l'apprentissage en région, en relevant une déconnexion entre la dynamique de croissance des effectifs et les moyens financiers disponibles : taxe d'apprentissage, subventions régionales et les autres ressources mobilisables.⁹

Le CESER a estimé qu'une réforme de la taxe d'apprentissage était nécessaire. Il appelait à une réflexion globale sur les modalités de collecte et de répartition de la taxe d'apprentissage. Cette redistribution régionale devrait être opérée sur des critères objectifs, transparents et équitables entre tous les établissements susceptibles d'en bénéficier.¹⁰

2. Les points de vigilance du CESER sur l'impact de la réforme

Les réunions de travail et les échanges avec les commissions « orientation, éducation, formation et parcours professionnels » et « enseignement supérieur, recherche et innovation » ont conduit à des interrogations sur la nature du nouveau système, les conséquences pour l'alternance dans le secondaire et dans le supérieur.

a) Les questions sur les grandes lignes du nouveau système

La réforme de l'apprentissage : quelle mise en œuvre au niveau régional ?

La nouvelle loi en préparation devrait conduire à des changements profonds de la régulation régionale de l'apprentissage puisque la région n'est plus en charge de la politique d'accès à l'apprentissage. La loi doit donner plus de place à la définition de contrats d'objectifs et de moyens dans les secteurs et elle confère une plus grande influence au Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP). Les partenaires sociaux, dans l'Accord National Interprofessionnel (ANI) mis à la signature le 22 Février 2018, ont eux-mêmes souhaité une régulation régionale, dans leurs propositions sur la mise en place d'un schéma régional de développement de

⁹ Pour une analyse partagée des enjeux et moyens en faveur d'un apprentissage de qualité en Rhône-Alpes, CESER Rhône-Alpes, 2007

¹⁰ L'alternance dans l'enseignement supérieur en Auvergne, CESER Auvergne, 2014

l'alternance. Même si la question est encore trop incertaine pour permettre des suggestions précises, on peut s'appuyer sur les grandes lignes du nouveau système pour évoquer quelques évolutions : mise en place de contrats d'objectifs, appui renforcé sur le CPRDFOP.

Un suivi évaluatif par le CESER

Débutant en février 2018 et s'achevant en mai 2018, le travail du CESER sur le dossier de la réforme de l'apprentissage ne couvre qu'une brève séquence du processus de réforme. Le projet de loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » n'est pas encore présenté au conseil des ministres à la fin du travail du CESER, on ne connaît pas les résultats du travail parlementaire sur la nature du texte de loi final ni l'impact de réformes conduites en parallèle. De nombreux décrets d'application vont être déterminants sur le fonctionnement pratique du nouveau système.

C'est pourquoi le CESER s'est emparé de la question avec prudence et en se focalisant sur les nouvelles modalités de régulation régionale, telles qu'elles ressortent des orientations générales exprimées plusieurs fois par la Ministre du Travail ou par le Premier Ministre, telles qu'elles ressortent aussi des intentions des partenaires sociaux dans l'ANI du 22 février. Ce travail a un sens en tant que propos d'étape, permettant de mettre en forme une analyse et des préconisations du CESER destinées à évoluer et à s'affiner au fil de la précision des orientations de la réforme. A terme d'un an, on saura l'essentiel des modalités de régulation régionale et nationale du nouveau système : cette échéance paraît être la bonne pour un approfondissement du travail d'appréciation des conséquences de la nouvelle loi sur les apprentis et les structures de l'alternance en région.

L'orientation et le CEP, missions régionales

La loi « Liberté » modifie le Code du Travail en chargeant la région d'organiser des actions d'information sur les métiers et la formation en direction des élèves et des étudiants. De plus, les missions exercées par les délégations régionales de l'office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) en matière de diffusion de la documentation et d'élaboration des publications à portée régionale relatives à l'orientation scolaire et professionnelle des élèves et des étudiants sont transférées aux régions.

L'orientation des jeunes vers l'apprentissage est une question qui pose problème ; certes les éléments les plus problématiques datent de l'époque où l'orientation vers l'apprentissage n'existait pas dans les dispositifs de l'éducation nationale. Entre 2008 et 2015, selon Brochier et Romani, « la procédure Affelnet en fin de troisième n'intégrait pas l'apprentissage comme un choix d'orientation possible pour les jeunes et leurs familles. » Cependant il y a beaucoup à faire pour convaincre les jeunes et leurs familles de la valeur des formations en apprentissage et une communication dynamique soutenue par l'ensemble du service public de l'orientation est plus que jamais nécessaire au développement de l'alternance. La Région pourra maintenant travailler avec plus de ressources dans ce sens. Elle aura la possibilité de conventionner avec les rectorats à ce sujet.

La mise en place de France Compétences, le CPRDFOP, et les COM

A partir du 5 mars 2018, le gouvernement a annoncé la mise en place d'une simplification rigoureuse de la gouvernance de la formation professionnelle en France. « France Compétences » sera en charge de la régulation de la qualité et des prix des formations, notamment les coûts contrats des formations en alternance. Elle assurera également la péréquation interprofessionnelle mécanique en matière d'alternance et de formation des TPE et PME. Elle sera composée de trois collèges : État, partenaires sociaux, régions. Le projet de loi « Liberté » en fait par modification de l'article L. 6123-5 du Code du Travail « un établissement public de l'Etat à caractère administratif placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle. » « France Compétences » est aussi en charge d'établir le répertoire national des certifications professionnelles. Ni la communication gouvernementale ni le projet de loi ne mentionne d'échelon régional de « France compétences ».

Si la région perd plusieurs leviers de régulation de l'apprentissage, le pilotage quadripartite existant depuis 2014 de la formation professionnelle fait l'objet de plusieurs dispositions dans la loi qui viennent renforcer ses attributions dans l'article 15 « Rôle des acteurs ». La loi « liberté » ajoute un élément à l'article L.6121-1 du Code du Travail :

« 7° (La région) contribue à la mise en œuvre du développement de l'apprentissage de manière équilibrée sur son territoire, selon les modalités prévues à l'article L. 6211-3 ».

L'article L.6211-3 créé par la loi du 5 mars 2014 définit les COM :

« Pour le développement de l'apprentissage, la région peut conclure des contrats d'objectifs et de moyens avec :

1° L'Etat ;

2° Les organismes consulaires ;

3° Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés et d'organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

D'autres parties peuvent également être associées à ces contrats.

Ces contrats doivent intégrer le développement de la mixité professionnelle et des mesures visant à lutter contre la répartition sexuée des métiers. »

La loi introduit de nouvelles modalités de financement de l'alternance dans lesquelles la région joue en rôle de contributeur, défini notamment dans le nouvel Article L.6211-3 du Code du Travail :

« La région peut contribuer au financement des centres de formation des apprentis dès lors que des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique qu'elle identifie le justifient. La région peut décider, en matière de **dépenses de fonctionnement**, de majorer la prise en charge des contrats d'apprentissage réalisée par les opérateurs de compétences, dans les conditions prévues à l'article L.6332-14, et en matière de **dépenses d'investissement**, de verser des subventions. »

La loi « Liberté » introduit de nouvelles modalités de pilotage de la formation tout au long de la vie : modifications du code de l'éducation sur le CPRDFOP à l'article L.214-13 du Code de l'Education. Le 2° de cet article explique comment le CPRDFOP définit les objectifs en matière de filière de formation professionnelle initiale et continue. Il est modifié comme suit :

« 2° (Ce contrat de plan définit, sur le territoire régional et, le cas échéant, par bassin d'emploi) les orientations en matière de formation professionnelle initiale et continue, y compris celles relevant des formations sanitaires et sociales. Ces orientations tiennent compte des besoins des entreprises en matière de développement des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, qui peuvent donner lieu à des conventions et visent à identifier l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique. Elles tiennent compte également de la définition des actions de développement des compétences dans le cadre des besoins spécifiques des quartiers prioritaires de la politique de la ville ; ».

Les régions de France ont exprimé à plusieurs reprises leur opposition à ces grandes lignes de l'article 15 « Rôle des acteurs » de la loi ainsi qu'à l'ensemble des mesures contenues dans le chapitre III « Transformer l'alternance ».

Sur ce point de la régulation régionale, les partenaires sociaux avaient quant à eux proposé la mise en place d'un schéma régional de développement de l'alternance dans l'ANI « *Pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance* » du 22 février 2018. Ils ont souhaité que le pilotage implique plus les branches sur le maillage territorial de l'offre de formation au sein du processus de dialogue régional en préambule du Titre 2 sur « L'alternance, voie attractive et efficace d'accès à l'emploi ». L'Article 13 : « Corréler les besoins en compétences des entreprises sur le territoire et les offres de formation » que nous avons déjà analysé propose que les branches professionnelles établissent des orientations stratégiques emploi-formation. L'ANI souligne la nécessité d'un travail collaboratif sur la base d'objectifs partagés avec les Régions et l'Etat, cet échange périodique est formalisé au sein d'un Schéma régional de développement de l'alternance.

On le sait, la loi « Liberté » ne reprend pas cette proposition et privilégie les COM ; cependant les partenaires sociaux ont annoncé leur intention de travailler efficacement à une régulation régionale en partenariat avec les Conseils Régionaux. Pour les partenaires sociaux, le SRDA prend en compte les besoins qualitatifs voire quantitatifs identifiés par les branches et l'interprofession au niveau national « ainsi que leur déclinaison régionale si elle est disponible » dit l'ANI, en les confrontant aux analyses de besoins effectuées par les branches et par les Régions (OREF).

Pour le CESER, la région aura besoin de s'appuyer sur les travaux du CARIF-OREF et de développer ses moyens d'observation et d'analyse. La loi laisse toute liberté à la région de s'emparer des nouveaux outils, le CESER estime qu'une prise en main énergique est nécessaire.

L'accompagnement d'un changement systémique pour 50 000 apprentis et 83 CFA régionaux

La région Auvergne-Rhône-Alpes est un grand acteur du système d'apprentissage en France comme en témoigne la cartographie évoquée précédemment. Elle a délibéré le 29 juin 2017 autour du projet de « Faire de notre région la première région pour l'apprentissage ». Cette délibération vise à faciliter le recours à l'apprentissage par les entreprises, adapter l'offre de formation aux débouchés et accompagner les jeunes vers et dans l'apprentissage. Ces objectifs seront à atteindre dans un contexte législatif très modifié.

La réforme a pu être qualifiée de révolution copernicienne, de changement de paradigme, de « big-bang », de grande transformation. Au-delà des superlatifs, il y a un changement de système pour les 50 000 apprentis et leurs employeurs, pour 83 CFA, leurs salariés et pour tous les établissements publics et privés accompagnant la formation des alternants. L'entrée dans le système d'apprentissage par certification –les établissements publics, lycées et universités étant certifiés par définition- et le financement au contrat vont générer des grands changements.

Alors que l'ouverture de sections va générer des couts fixes et que le financement au contrat va générer des recettes dès la première inscription, les sections vont être soumises à la mécanique d'un « point mort ». En dessous de ce nombre d'inscrits elles seront en dessous de l'équilibre financier, en dessus elles génèreront des excédents.

Le CESER a trouvé intéressant le raisonnement du Conseil Régional situant a priori ce point aux alentours de 12 inscrits. 45% des sections en région sont dans ce cas. Il est important que les CFA s'y préparent. Le niveau du point mort dépendra en fait de choix à venir. Quel qu'il soit, les grandes concentrations d'apprentis offriront un étalement des couts fixes ou quasi fixes plus avantageux que les petites unités.

Pour les apprentis et employeurs, un accompagnement personnalisé est et demeurera nécessaire, au-delà de l'acte de formation. L'application personnalisée de la réglementation du travail, de l'organisation managériale de l'entreprise, qui tient compte des spécificités particulières, est une spécialité complexe qui permet de réduire conflits et ruptures.

Ce besoin d'accompagnement individualisé est en soi une spécialité, assurée actuellement par les Chambres Consulaires, en particulier les Chambres de Métiers, dont l'intervention systématique dans la procédure d'enregistrement des contrats permet de détecter des problématiques fréquentes. Or ces organismes font également l'objet d'une réforme propre visant à modifier leur statut et leurs compétences en qualité de service public sur différents champs d'accompagnement des entreprises et des jeunes, en particulier en matière d'apprentissage.

Il est également important que tous les apprentis puissent accéder à ce conseil personnalisé, et pas seulement en fonction de l'organisation de leur CFA d'accueil. De même, il est fondamental que les modalités pédagogiques soient régulièrement actualisées, renouvelées, et fassent l'objet d'innovation et d'expérimentation. A l'instar des moyens dévolus par les entreprises à la « recherche et développement », il est indispensable que l'innovation et l'expérimentation pédagogique soit prises en compte par les financeurs.

Le CESER craint que le financement « au contrat » n'aboutisse à un effet contraire, par simple raisonnement de comparaison des coûts entre les différents CFA qui se trouveront en concurrence, mais avec des pratiques bien différentes.

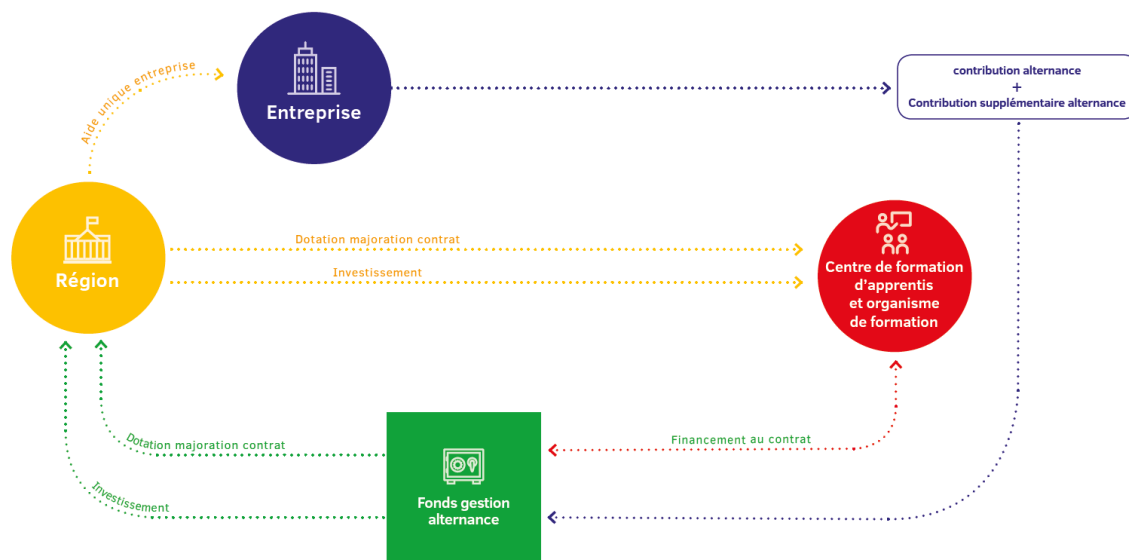
Si tel était le cas, le groupe estime que le Conseil Régional pourrait jouer un rôle de régulateur en affichant une politique d'accompagnement des entreprises et des jeunes dans l'apprentissage.

C'est pourquoi l'animation du réseau des CFA régionaux et la multiplication des échanges de pratiques entre eux sous l'égide du Conseil Régional est une nécessité. Le changement va prendre plusieurs années par touches successives. Les expressions des acteurs se conjuguent pour souligner que la période qui s'ouvre va demander un solide accompagnement régional de tous les partenaires de l'alternance pour limiter les risques de l'émergence d'une nouvelle économie du système.

Les équilibres territoriaux à maintenir dans un système plus ouvert à l'offre et à la demande

Les principes de la réforme font que les futurs opérateurs de compétence financeront les CFA en application de coûts-contrats définis par les branches. Dans les principes de la réforme annoncés le 9 Février 2018, le gouvernement s'engage sur le principe « Tout contrat en alternance est financé : chaque jeune et chaque entreprise qui signent un contrat en alternance ont la garantie de bénéficier d'un financement. » Les CFA sont financés au contrat : $\text{financement du CFA} = \text{nombre de contrats} \times \text{financement par contrat}$. Si le financement par contrat est unique, on vient de voir qu'il sera avantageux de constituer des concentrations d'apprentis suffisantes pour faire face aux contraintes d'étalement des coûts fixes sur un plus grand nombre de contrats. Il vaudra mieux être situé dans les grandes zones d'emploi bénéficiant d'un grand nombre d'employeurs locaux que sur des petites zones d'emploi à l'écart des grands centres de formation.

La loi prévoit que les conseils régionaux seront dotés pour faire face à ces inégalités territoriales selon le schéma suivant :



Tant que le paramétrage du circuit et tant que la définition précise de l'organisation de la « tour de contrôle » au centre du système qu'est le fictif « Fonds de Gestion alternance » n'est pas définitive, on s'interroge sur une « dotation de majoration contrat » susceptible de gommer ces différences territoriales. Ce que la loi « Liberté » dit de la mise en place de cette gestion alternance n'est pas la description d'un système simple et facile à paramétrer. Il reviendra à la Région et aux partenaires sociaux, dans ce nouveau cadre, d'œuvrer au mieux pour l'équilibre des territoires.

b) Les questions sur l'apprentissage dans le secondaire

Au-delà de ces points de vigilance concernant l'entrée dans un nouveau système, le groupe de travail a mis l'accent sur des points plus sensibles à chaque niveau de formation. Ces points sont souvent présents aussi dans tous les niveaux des formations en alternance.

Des points à préciser dans la réforme (handicapés, mixité, formation des formateurs, inspecteurs ...)

Les formations en apprentissage réunissent des jeunes encore souvent très liés à leur famille ou mineurs, des entreprises qui les recrutent, contribuent à leur formation et les emploient, des centres de formation qui leur dispensent un enseignement et en contrôlent l'acquisition. Comme telles, elles sont perméables aux grandes questions sociales qui traversent la jeunesse, le travail et l'école.

La mixité des publics est l'une d'entre elles : certaines formations restent masculines et d'autres féminines, les évolutions se font lentement, la réforme de l'alternance n'en fait pas un objet central. De même, l'accès des handicapés aux formations sous statut d'apprentis n'évolue pas aussi vite que l'on pourrait le souhaiter.

Sur un plan plus systémique, le pilotage de la relation triangulaire entre apprentis, entreprises et centres de formation s'appuie sur un corps d'inspecteurs qui doit être suffisamment étoffé. La loi n'apporte pas de réponses sur ce point.

Les CFA ont depuis longtemps posé la question de la formation des formateurs : une pédagogie de l'alternance suppose de travailler sur des expériences concrètes de façon inductive et en relation avec les professionnels ; la formation des formateurs est encore embryonnaire à ces sujets. La préparation à l'apprentissage fait l'objet de peu de précisions dans la nouvelle loi. Le traitement de tous ces points nécessite des moyens, on ne sait pas s'ils seront intégrés au moment de la définition des coûts-contrats. La liste des points que la loi traite insuffisamment peut s'allonger encore avec la mention de l'ouverture de l'apprentissage au secteur public que nous aborderons plus loin.

Implication des entreprises : une mobilisation à assurer

La loi « Liberté » modifie le fonctionnement de l'aide aux employeurs d'apprentis dans son article 12 qui modifie le Code du travail à l'article L.6243-1 sur ce point : « Art. L. 6243-1 : Les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat, ouvrent droit à une aide versée à l'employeur par l'Etat. » Cette aide sera fixée ultérieurement par décret. Même si le calendrier de la réforme est rapide sur ce point, on ne peut pas garantir aux employeurs un niveau d'aide permettant de faire face aux charges inhérentes au suivi sérieux d'un apprenti. D'autre part, toute la logique de la réforme est de placer les employeurs devant un système plus souple, plus attractif, autorisant un investissement accru dans le développement quantitatif de l'apprentissage. Pour l'instant, les acteurs de l'apprentissage craignent surtout une phase de perplexité si ce n'est de report des décisions de recrutement des apprentis du côté des employeurs. Les employeurs font ainsi partie des acteurs à mobiliser au plus tôt.

**Mobilités professionnelles et accompagnement social des apprentis :
des enjeux régionaux**

Le Conseil Régional Auvergne Rhône Alpes aide les apprentis eux-mêmes dans le système actuel. Selon le Conseil Régional les aides peuvent être résumées ainsi en 2016 :

THR (Transport Hébergement Restauration)	Entre 170 € et 400 €
FSA (Fonds social apprentis)	Forfait de 20 € par apprenti
Aide au 1^{er} Equipement	50 à 600 € selon la formation
Carte Illico Solidaire	moyenne de 60 € par apprenti
Pass Région	Entre 1500 et 2000 € (estimation non diffusable plus précisément)
Bourses au Mérite	500 €
BRMI Lycéens et apprentis (Bourses régionales de mobilité internationale)	90 € par semaine de stage + forfait de 200 euros (pour les apprentis)
BRMI Etudiants (Bourses régionales de mobilité internationale)	95 € par semaine de stage

La Région accompagne les apprentis dans leurs problématiques quotidiennes liées au parcours d'apprentissage avec des aides individualisées allant de 1760 € à 3560 €. Ces sommes sont hors du circuit financier présenté dans la réforme gouvernementale de l'alternance. Elles jouent un rôle crucial pour les apprentis et le CESER ne peut que souhaiter leur maintien.

Les apprentis, en particulier les plus jeunes s'orientent souvent dans l'incertitude et une connaissance imparfaite des métiers, des contextes professionnels, des conditions de travail. Il en résulte des mobilités, parfois des ruptures de contrat, des changements d'orientation. Dans le même temps la réforme introduit un pilotage appuyé sur des régulations de branches, notamment sur les opérateurs de compétences. Il y a un paradoxe à demander à des opérateurs sectoriels d'intervenir sur des changements de trajectoire à caractère interprofessionnel. En première ligne, les CFA ne disposent que rarement d'un portefeuille de formations facilitant ces mobilités. Le jeune doit pouvoir s'appuyer sur un service public d'orientation efficace, au moment de son premier choix comme au moment d'une éventuelle réorientation.

c) Les questions sur l'apprentissage dans l'enseignement supérieur

Les questions précédentes se posent à l'enseignement supérieur avec plus ou moins d'intensité. Une problématique assez différente est que l'alternance dans l'enseignement supérieur sort d'une période d'expansion qu'un profond changement des règles du jeu peut modifier. Il y a pour les acteurs de l'ESR des points positifs dans les mesures annoncées par le gouvernement : recul de l'âge maximal d'entrée en apprentissage, développement des campus des métiers et des qualifications, internationalisation des formations, transparence dans les processus, modularisation des contrats... Le maintien d'une contribution additionnelle au taux de 0.08% dans la nouvelle contribution à la formation professionnelle et à l'apprentissage rassure les établissements. Il y a aussi des points plus incertains, avenir des CFA sans murs lorsque les universités elles-mêmes seront certifiées en tant que CFA, nature du lien avec les branches dans la construction de l'offre de formation, régulation territoriale et régionale. Le groupe de travail a pointé des risques pour les structures qui pourront être déstabilisées par des comportements opportunistes d'organismes de formation, s'est interrogé sur la place du secteur public dans le développement de l'alternance.

L'implication des pôles de compétitivité : une solution par les campus des métiers ?

Les pôles de compétitivité régionaux s'intéressent de plus en plus au développement des compétences dans leur champ d'intervention. Le développement de l'alternance dans le supérieur répond aux attentes des entreprises des pôles de compétitivité, ce sont des lieux d'échanges interprofessionnels qui peuvent accompagner l'évolution des métiers. Les pôles regroupent tous les acteurs, c'est un lieu de régulation qui joue un rôle complémentaire à celui de la branche. Les pôles permettent aussi de développer les relations entre PME et grands groupes en matière de compétences et de recrutement, ils ont une capacité à mettre en relation des grands groupes outillés pour former par l'alternance et des PME qui peuvent y trouver à recruter des jeunes mobiles au sortir de leur formation. Les campus des métiers et des qualifications qui sont en plein développement ont vocation à pérenniser cette relation entre les pôles, les établissements de formation dont les CFA et les entreprises. Ils impliquent autant l'enseignement secondaire que l'enseignement supérieur.

L'absence de préoccupation sur l'alternance dans le secteur public : d'autres réformes à faire ?

L'apprentissage dans les trois fonctions publiques comptabilise 2,5 % de l'ensemble des apprentis, essentiellement dans la fonction publique territoriale. Cette faiblesse historique est analysée dans le rapport commun à l'IGAS et l'IGEN de 2014 sur « Les freins non financiers au développement de l'apprentissage », qui a servi de base de travail à la Conférence sociale de juillet 2014, puis à la concertation nationale sur l'apprentissage de septembre 2014.

La loi « Liberté » n'en retient rien sur ce point : l'article 17 de la nouvelle loi donne obligation de financement au titre de la contribution unique à tout employeur, sauf à l'Etat, aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics à caractère administratif. Bien que de nombreuses formations à des emplois publics fonctionnent en fait sur le régime de l'alternance, le secteur public reste séparé de la réorganisation proposée par la loi Liberté. Or beaucoup de formations, notamment au niveau universitaire, donnent lieu à des acquisitions de compétences aussi utiles dans le secteur privé que dans le secteur public. Il est dommage qu'un dispositif simple et unifié n'apparaisse pas sur ce point.

Les limites d'une régulation par les branches pour l'enseignement supérieur et la recherche

Les établissements d'enseignement supérieur ont été familiers d'une relation bien rôdée avec des CFA faisant intermédiaires avec le Conseil régional qui pilotait l'ensemble du système. Ce système pouvait être sujet à des demandes d'amélioration et d'assouplissements. Il est remplacé par une régulation par les branches dont l'aspect le plus visible sera la définition du coût contrat qui sera la pierre angulaire de la nouvelle gestion des centres de formation. Cela va générer des adaptations dans les établissements qui doivent maintenir leur équilibre financier.

Au-delà de cet aspect immédiat, la perspective d'une régulation par les branches peut laisser sceptique de nombreux responsables de formation universitaires dans lesquelles les alternants peuvent se positionner dans une variété de situations professionnelles. Un informaticien, un gestionnaire peuvent changer sans grande difficulté de secteur dans leur vie professionnelle ; une spécialisation précoce aux spécificités sectorielles peut être un obstacle autant qu'une chance pour leur insertion. Si les diplômes de l'enseignement supérieur restent régis par les dispositions existantes du code de l'éducation, il y a une problématique nouvelle qui est instaurée par les dispositions de la loi « Liberté » au sujet des certifications professionnelles. Celles-ci peuvent renforcer une pédagogie inductive de l'alternance spécifique, mais elles peuvent aussi s'enfermer dans une approche branche assez éloignée d'un esprit universitaire et interdisciplinaire.

3. Les réponses et les préconisations du CESER

Fin avril 2018, il y a de nombreuses questions posées par les acteurs de l'alternance qui n'ont pas encore de réponse. Le travail parlementaire à venir apportera certaines d'entre elles mais il faudra attendre les décrets d'application et les décisions de « France Compétences » pour se situer clairement sur certains sujets. Les éléments que peut apporter le CESER à cette date ne constituent parfois que des précisions sur les questions formulées en février au moment de la saisine.

Il s'agit d'une part de répondre aux deux questions du CESER sur l'impact de la réforme et les évolutions régionales nécessaires, et d'autre part, de répondre le plus complètement possible aux sept enjeux identifiés par l'exécutif régional. La synthèse de ces éléments est présentée dans un schéma final.

Sur la question de l'implantation géographique des centres de formation

La loi « Liberté » a opté pour une liberté d'entrer dans les activités d'alternance pour les opérateurs certifiés capables de trouver des entreprises, des apprentis et des formateurs. Notre analyse conduit à penser que des CFA dépassant un

volume critique d'activités vont se développer, les CFA de plus petite taille auront plus de difficulté. Cependant ces CFA auront aussi intérêt à chercher très activement des entreprises et des alternants sur l'ensemble du territoire régional et d'ailleurs national. **La concentration des lieux de formation dans des localisations faciles d'accès, bénéficiant de plateaux techniques mutualisables en coopération avec d'autres établissements de formation nous paraît probable.** C'est compatible avec des employeurs situés à distance pour des CFA capables d'offrir des internats et des solutions de transport et d'hébergement satisfaisantes.

Sur les choix d'investissement

La loi dote les régions de possibilités d'abonder le financement au contrat disponible pour les CFA et organismes de formation actifs sur l'alternance. **Le**

financement au contrat est susceptible d'intégrer des éléments liés à l'amortissement des investissements requis par une formation. En l'absence d'information sur les paramétrages qui seront retenus, il est impossible de développer l'analyse des implications actuellement. Tout au plus peut-on souligner que si le système est piloté par une volonté d'économie, une phase d'ajustement progressif des nouveaux paramètres par « France Compétences » va intervenir. Les régions et les partenaires sociaux auront leur mot à dire dans cet établissement.

Sur l'accompagnement des apprentis

L'accompagnement des parcours des apprentis prévu par la loi « Liberté » augmente légèrement la rémunération des apprentis et systématise une aide pour passer le permis de conduire. Cela ne remplace pas les aides existantes du Conseil Régional. Le nouveau système de financement ne prévoit pas de doter les régions pour le maintien des aides aux apprentis. **Pour le CESER, le maintien de ces aides et de cet accompagnement social est une nécessité qui va au-delà de la question de la réforme.** L'apprentissage est une modalité de formation intéressante pour certains publics peu formés ; ce sont aussi des publics qu'on doit pouvoir soutenir le cas échéant pour ses besoins matériels. Le CESER estime indispensable que les Conseils régionaux trouvent les solutions permettant de maintenir l'essentiel de ces aides en révisant la liste au regard des mesures prises nationalement.

Sur le maintien des formations pour les métiers rares

Ce maintien dépendra étroitement des coûts au contrat qui seront définis ultérieurement. Cette question devra donc être traitée au cas par cas au regard des paramètres qui seront définis. **Dans le nouveau dispositif, des contrats d'objectifs et de moyens pourront fixer des objectifs quantitatifs sur ces sujets et la région aura la charge de les impulser.** Il faut faire remarquer que des coûts au contrat généreux inciteront à former trop de jeunes et que des coûts au contrat trop faibles entraveront le développement de ces formations. Le dispositif nouveau n'a de sens que si des contrats d'objectifs et de moyens viennent orienter ces ajustements tarifaires. Les partenaires sociaux dans leur ANI du 22 février ont souhaité contribuer à la mise en place de dispositifs permettant cette régulation en proposant un schéma régional de développement de l'alternance. Le gouvernement a choisi de ne pas situer cette régulation dans un schéma mais dans des contrats d'objectifs. Les partenaires sociaux et les rectorats devraient trouver leur intérêt dans cette régulation pilotée par le Conseil régional.

Sur l'orientation

La loi « Liberté » élargit les missions du service public régional de l'orientation en confiant aux régions le pilotage des actions régionales de l'ONISEP. **Nous avons donc préconisé de s'emparer de ces nouvelles opportunités pour travailler à une orientation des jeunes vers les formations en alternance,** le CESER a plaidé depuis dix ans pour un développement de ces formes pédagogiques.

Sur la certification

La loi a pour vocation de permettre une définition plus fluide des diplômes et des certifications sous l'égide de France Compétences. Les entreprises doivent avoir un rôle plus actif, et la durée de vie des certifications professionnelles, diplômes et titres à finalité professionnelle est de cinq ans. Les certifications sont constituées de blocs de compétence dont l'acquisition est définitive, les blocs de compétence validés font l'objet d'une attestation. **On ne connaît que les grandes lignes du nouveau système ; c'est un système national sur lequel les régions ont pris au travers des délibérations internes à France Compétences.** Sur ce point, le CESER estime qu'il est bien trop tôt pour se prononcer.

Sur le pilotage

Le rôle politique de la Région nous paraît une question absolument centrale. Au travers des auditions et de la réflexion du CESER, il n'y aurait rien de pire pour l'apprentissage en région Auvergne-Rhône-Alpes qu'une attitude de retrait du Conseil Régional. **Une régulation régionale de l'alternance paraît à tous nécessaire.**

La loi met l'accent sur la liberté de développement des CFA pour répondre aux besoins des entreprises et des alternants. Elle ne démunit pas les régions de tout moyen de régulation du dispositif. Le CPRDFOP formalisera à l'avenir les choix régionaux ; plus immédiatement des Contrats d'Objectifs et de Moyens existants pourront faire l'objet d'avenants, et d'autres pourront être mis en chantier. Le travail parlementaire définira le niveau des ressources dont disposeront les régions pour le soutien aux centres de formation des apprentis. Historiquement, les régions sont perçues comme le pilote historique de l'apprentissage en région.

En Auvergne-Rhône-Alpes, le CESER estime que le Conseil régional, dans le cadre des possibilités offertes par la loi, doit prendre les rênes du pilotage du dispositif, en s'appuyant sur le CPRDFOP et les COM.

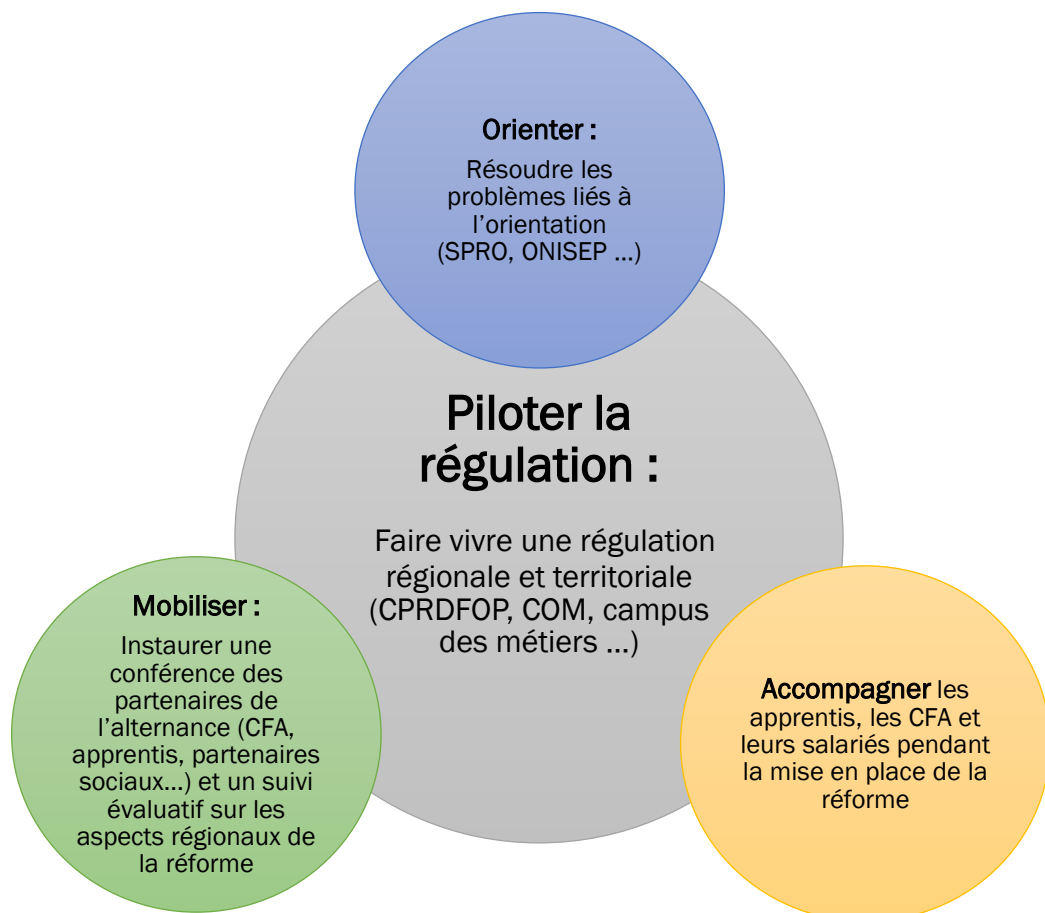
En résumé, le CESER estime que le Conseil régional doit rester au centre du dispositif en pilotant la régulation.

Ces préconisations peuvent s'articuler autour de quatre axes principaux :

- ▲ Réguler
- ▲ Orienter
- ▲ Accompagner
- ▲ Mobiliser

La ligne qui se dégage des travaux du CESER est que le pilotage régional de l'alternance est une nécessité pour le dynamisme de ce système très élaboré dans notre région. Dans la transition vers un nouveau système, la Région a plusieurs défis à relever, les uns pour assurer la transition vers un autre système, les autres pour entrer avec détermination dans le nouveau système. Dans cette perspective, la mise en place d'une conférence des partenaires rassemblant l'ensemble des acteurs régionaux de l'apprentissage (CFA, Apprentis, partenaires sociaux...) nous semble être particulièrement nécessaire.

Dans ces quatre préconisations, le pilotage de la régulation par le Conseil régional nous paraît comme l'élément central et les autres préconisations s'y articulent.





Conclusion

En réponse à la saisine du Conseil régional, le CESER a tout d'abord analysé la situation de l'apprentissage en Auvergne-Rhône-Alpes et les grands axes de la réforme annoncée par le Gouvernement. Il a ensuite auditionné les principaux acteurs de l'apprentissage en région afin de mieux identifier les impacts de cette réforme et ses évolutions nécessaires au niveau régional.

Sur la base de ces éléments et des travaux déjà réalisés par le CESER sur ce thème, il souligne dans son avis des points de vigilance quant à la mise en œuvre de cette réforme. Il estime en particulier qu'une régulation régionale du système d'apprentissage est nécessaire et que le Conseil régional doit en être le pilote.

A l'heure de conclure cet avis, de nombreux points restent à préciser quant à la mise en œuvre de cette réforme. Le CESER propose de s'emparer à nouveau du sujet lorsque l'ensemble des paramètres de la réforme seront connus. L'organisation d'une conférence des partenaires dans un délai d'un an nous paraît requise.

Nous avons beaucoup insisté dans notre avis sur les dispositifs. L'apprentissage par alternance est une réalité vivante qui va bien au-delà des textes et des mesures du moment. Nous pensons qu'il faut s'en souvenir au moment de clore ce travail.

Aussi loin qu'on aille dans le monde, on trouve des apprentis qui acquièrent petit à petit dans l'expérience et la réflexion la maîtrise de leurs techniques et de leurs productions. La formation des apprentis comporte aussi une dimension culturelle et citoyenne, et contribue à construire un socle solide de connaissances.

Bibliographie

BROCHIER Damien et ROMANI Claudine. *40 ans d'apprentissage à l'éducation nationale*. Céreq, mars 2015, 4 p.

BRUNET Sylvie. *Rapport pour le développement de l'apprentissage : synthèse de la concertation*. Concertation sur l'apprentissage, janvier 2018, 70 p.

CALVEZ Céline. *La voie professionnelle scolaire : viser l'excellence*. Ministère de l'Education nationale, février 2018, 85 p.

CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL REGIONAL AUVERGNE. *L'alternance dans l'enseignement supérieur en Auvergne*. CESER Auvergne, 2013, 55 p.

CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL REGIONAL AUVERGNE. *L'adéquation formation-emploi en Auvergne*. CESER Auvergne, octobre 2009, 140 p.

CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL REGIONAL AUVERGNE. *Saisine sur l'apprentissage*. CESER Auvergne, juin 2008, 15 p.

CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL REGIONAL RHONE-ALPES. *Pour une stratégie régionale de développement global de l'alternance*. CESER Rhône-Alpes, décembre 2015, 39 p.

CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL, ENVIRONNEMENTAL REGIONAL RHONE-ALPES. *Avis sur les travaux d'évaluation menés par la Région en 2014*. CESER Rhône-Alpes, juin 2015, 18 p.

CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL REGIONAL RHONE-ALPES. *Pour une analyse partagée des enjeux et moyens en faveur d'un apprentissage de qualité en Rhône-Alpes*. CESER Rhône-Alpes, novembre 2007, 54 p.

CONSEIL NATIONAL DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES. *Le financement et les effectifs de l'apprentissage : données 2015*. CNEFOP, octobre 2017, 101 p.

CONSEIL REGIONAL AUVERGNE-RHONE-ALPES. *Faire de notre région la première région pour l'apprentissage*. Conseil régional Auvergne Rhône Alpes, délibération n° 540 du 29 juin 2017, 3 p.

CORLAY Delphine, CORMIER Béatrice, PLAUD Alain et al. *Plan de relance de l'apprentissage : l'accompagnement des apprentis pour une sécurisation des parcours*. IGAS, IGAENR, IGEN, juin 2015, 134 p.

LOPEZ Alberto et SULZER Emmanuel. *Insertion des apprentis : un avantage à interroger*. Céreq, mai 2016, 4 p.

MINISTERE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS. *Annexe au projet de loi de finances pour 2018 : formation professionnelle*. Novembre 2017, 179 p.

MINISTERE DU TRAVAIL. *Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel*. 2018, 108 p.

MINISTERE DU TRAVAIL. *Transformation de la formation professionnelle : dossier de presse*. Ministère du Travail, mars 2018, 19 p.

MINISTERE DU TRAVAIL, MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE, MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION. *Transformation de l'apprentissage : dossier de presse*. Ministère du Travail, Ministère de l'Education nationale, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, février 2018, 35 p.

REGION AUVERGNE-RHONE-ALPES. *Panorama 2016 de l'apprentissage*. Région Auvergne-Rhône-Alpes, février 2017, 39 p.

REGION AUVERGNE-RHONE-ALPES. *L'insertion professionnelle des apprentis 2016*. Région Auvergne-Rhône-Alpes, janvier 2017, 59 p.

THILL Christophe, KREMER EICHACKER Florence et LAGANDRE Véronique. *L'alternance dans l'enseignement supérieur : bilan et perspectives*. Association pour l'emploi des cadres (APEC), 2018, 19 p.

VILLE Christian, DUPAYS Stéphanie, DESFORGES Corinne et al. *Les freins non financiers au développement de l'apprentissage*. IGA, IGAS, IGEN, IGAENR, janvier 2014, 136 p.

Accord National Interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance. 22 février 2018, 52 p.

Glossaire

ANI	Accord national interprofessionnel
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CEREQ	Centre d'études et de recherche sur les qualifications
CARIF-OREF	Centre d'animation, de ressources et d'information sur les formations - Observatoire régional emploi formation
CFA	Centre de formation d'apprentis
CIO	Centre d'information et d'orientation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNEFOP	Comité national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
COM	Contrat d'objectifs et de moyens
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPF	Compte personnel de formation
CPRDFOP	Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelle
CREFOP	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
DIMA	Dispositif d'initiation aux métiers en alternance
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
MFR	Maison Familiale et Rurale
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
SPRO	Service public régional de l'orientation
SRDA	Schéma régional de développement de l'alternance

Déclarations des groupes

INTERVENTION DE M. FREDERIC REYNIER, AU NOM DU COLLEGE 1

Monsieur le Président, Mesdames Messieurs les Conseillers,

Le 26 janvier 2018, le Conseil Régional a saisi notre instance afin d'avoir notre avis sur les propositions de réformes que souhaite faire l'Etat sur l'apprentissage.

Cette saisine pose plusieurs questions :

- L'aménagement du territoire et la proximité de l'offre de formation.
- Le choix d'investissements permettant d'organiser l'offre de formation.
- L'accompagnement des parcours des apprentis.
- Le maintien de formation pour les métiers rares.
- Le rôle d'orientation pour développer les niveaux IV et V.
- L'évolution des référentiels de formation.
- Le rôle de la Région dans la régulation politique.

Réformer l'apprentissage n'est pas nouveau, il y a longtemps que notre pays cherche à améliorer le système pour le rendre aussi efficace que dans certains pays européens.

Les grands axes de la réforme connus à ce jour, font apparaître :

- Une recentralisation par l'Etat, qui par l'intermédiaire d'une agence nationale « France Compétences » collectera et déterminera les règles d'usage de la taxe. Le financement des CFA se fera sur la base d'un contrat par apprenti et par métier. L'agence « France Compétences » devrait établir les critères pour les organismes certificateurs qui vérifieront la qualité des formations. Sur ce point, les attentes des branches et plus encore des entreprises doivent être intégrées.

- La Région conserverait l'entretien et le financement des locaux et le complément financier des formations pour les zones rurales ou des métiers orphelins.

Finalement de ce projet qui est encore embryonnaire, et dans l'attente d'une multitude de décrets, quelques remarques nous paraissent nécessaires.

- Quel sera le rôle réel de « France Compétences » ? Aura-t-elle les capacités et les pouvoirs d'analyse des besoins des entreprises, des jeunes et de leurs familles ; Ces missions étaient accomplies en tout ou en partie, jusqu'à présent, par les régions.
- N'y a-t-il pas un risque avec un financement à l'apprenti et par métiers, à voir les gros CFA dans les zones urbanisées phagocyter les petits établissements de zone rurale.
- Comment créer de nouvelles formations pour des métiers en DEVENIR, alors qu'il faut plusieurs années pour atteindre le niveau d'équilibre financier. Seuls les gros établissements auront la capacité d'autofinancer ce type de montée en puissance.
- Pour les niveaux IV et V, notamment, les jeunes apprentis ne disposent pas de moyens de transport, il faut donc trouver des moyens d'hébergement qui n'existent pas toujours. Qui les financera ?
- N'y a-t-il pas aussi un risque d'aspiration par les établissements de l'Education Nationale à créer de nouvelles formations sans aucune régulation ?
- La loi pose le principe d'une certification de facto des lycées et universités comme centres de formation pour apprentis. Ce risque d'apparition d'UFA dans tous les lycées par seul effet d'aubaine pour certains est de nature à déséquilibrer et fragiliser les outils existants d'une part sur un territoire donné mais aussi d'éloigner les entreprises de l'apprentissage quand on sait que le succès de l'apprentissage se construit sur

une politique d'accompagnement et de forte proximité entre les centres de formation et le tissu économique ! Or qui connaît mieux les entreprises que les branches professionnelles ?

Pour le collège 1 :

- La proximité de formation pour la continuité économique territoriale reste primordiale et en particulier pour les niveaux IV et V. Un jeune sans permis n'a aucun moyen de déplacement long.
- Qui financera la création de nouveaux locaux nécessaires à l'évolution des métiers ?
- Si les branches récupèrent une mission, certes importante, dans l'évolution du choix des formations, toutes ne seront peut-être pas en capacité de le faire et que dire des métiers orphelins ? Qui les gèrera ? Qui les aidera à vivre ?
- Autre point important : les référentiels, qui pour l'instant sont dans le giron de l'Education Nationale au sein des CPC. Les branches, qui connaissent les problématiques, y seront-elles plus impliquées et comment s'assurer que leurs exigences seront prises en compte ? Sachant qu'il faut environ 5 ans pour réviser un référentiel aujourd'hui, et compte tenu de l'évolution des métiers, celui-ci est déjà dépassé lorsqu'il sort.
- Peut-être cette réforme permettra, entre autres, d'accepter en apprentissage un jeune qui sort du collège à l'âge de 15ans et n'a pas encore l'âge requis de 16 ans, ce qui leur fait perdre une année.

Conclusion :

De ces réflexions, rapidement énumérées et non exhaustives, et sous réserve des textes à venir qui pourraient nous éclairer, nous pouvons constater que :

Nous attendons et souhaitons que la Région joue un rôle d'équilibre, de mobilisation des différents acteurs, de régulation de nature à gommer déséquilibres et fractures territoriales en évitant les fragilisations inutiles de CFA existants qui ont montré d'excellents résultats passés. Et comme nous le disons dans cet avis : elle doit s'emparer pleinement des moyens financiers prévus par la loi (partie des 250 et 180 M d'euros réservés aux régions et par ailleurs financés par les entreprises de la Région !)

Reste un point, non moins important à gérer, il s'agit de la transition entre l'existant d'aujourd'hui et le fonctionnement de demain. Là encore, la, les régions auront à jouer un rôle important pour éviter les bugs possibles, qui pourraient se révéler désastreux.

Le collège 1 n'ira pas plus loin dans sa réflexion, car de nombreux éléments sont absents pour nous permettre une analyse plus éclairée. Pour nous, l'avis du CESER sur ce sujet va dans le bon sens et le collège 1 votera favorablement cet avis.

INTERVENTION DE MME CATHERINE HAMELIN, AU NOM DE L'UNSA ET DE LA CFDT

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs les conseillers,

En cette période de cumul de réformes nationales, menées au pas de course, le Président de la Région Auvergne-Rhône-Alpes a saisi notre CESER, sur celle qui concerne l'apprentissage.

Ce véritable mode de formation a connu ces 20 dernières années plusieurs réformes généralement destinées à adapter le dispositif aux évolutions avec la même idée partagée de développer l'apprentissage pour contribuer à résoudre le chômage des jeunes. Ces réformes ne traduisent pas une vision qui prenne en considération les besoins des apprentis et les besoins des entreprises. Une réforme réussie doit avoir du sens pour ceux qui en sont les utilisateurs. La réforme actuelle, en affichant un objectif clair de montée en charge quantitative de ce mode de formation en alternance, constitue une véritable révolution de l'organisation de la formation initiale.

Après avoir mené une politique volontariste de décentralisation, en confiant il y a quelques années la compétence pleine et entière de l'apprentissage aux régions, et après avoir réduit considérablement le nombre

de ces régions par la loi Notre, cette réforme re-transfère cette compétence au niveau national, réalisant un retour en arrière notable sur le processus de décentralisation. Les réformes ne peuvent s'opérer par « coup de balancier » en passant de temps en temps des responsabilités des branches aux responsabilités des régions. Une coordination entre les 2 est nécessaire et serait judicieuse, voilà pourquoi nous soutenons la place des régions dans un dispositif qui prend en considération les branches professionnelles.

Indépendamment des remarques précédentes sur une politique d'étatisation, certaines propositions non reprises laissent à penser que les partenaires sociaux étaient prêts à aller plus loin, sur certains points, que la réforme proposée aujourd'hui. Un important décalage entre les sujets et propositions abordés lors de la négociation de l'accord national interprofessionnel et le texte de loi qui en ressort nous paraît inquiétant et nous interroge sur la place et l'écoute des propositions des partenaires sociaux. Nous pensons plus particulièrement à la proposition d'un schéma régional de l'alternance, qui n'a malheureusement pas été retenu par la réforme.

Le Conseil Régional prend lui aussi insuffisamment en considération les partenaires sociaux régionaux sur les questions économiques, d'emploi et de formation professionnelle. Pour autant, le dialogue social régional est une dynamique essentielle sur ces questions, d'ailleurs, le Président Laurent Wauquiez lorsqu'il était secrétaire d'Etat à l'Emploi, avait valorisé la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au niveau territorial.

Au moment où la compétence en matière d'orientation, elle, semble faire l'objet d'un mouvement inverse avec transfert de compétence aux régions et une forte implication souhaitée des acteurs économiques, il semble dommageable de se priver de l'outil schéma régional de l'alternance qui affirmerait le rôle de la région en matière d'équité et d'équilibre territorial. En effet, celui-ci a vocation à tenir compte des réalités bien plus difficiles à cerner au niveau national, même sous la responsabilité des branches professionnelles. Sans outil d'harmonisation de l'offre de formation, nous sommes inquiets du déséquilibre qui pourrait en résulter entre les voies de l'alternance, qu'elle soit sous contrat de travail ou sous statut scolaire.

Nous souhaitons insister sur l'important rôle que la Région doit assurer et continuer d'assumer à nos yeux, notamment par la coordination des différents acteurs, tant au niveau de l'orientation, que de l'offre de formation répartie sur son territoire, ou de l'accompagnement des jeunes et des entreprises. Il nous semblerait malvenu que celle-ci, sous prétexte de la perte de compétence pleine et entière, se retire du jeu, en particulier pour les aides aux apprentis pour le transport, hébergement, restauration et équipement.

Comme le fait ressortir la contribution, nous souhaitons fortement qu'une évaluation puisse être menée sur le long terme et à rythme constant.

L'important pour nous, ce n'est pas une bagarre de compétence entre l'échelon régional, qui doit trouver sa place, et l'échelon national, garant des équilibres, mais l'amélioration de l'apprentissage par la coopération entre branches et territoires. Les coopérations sont plus productives que les monopoles. Un bon équilibre entre les responsabilités des Régions, des branches et de l'Etat est à construire.

La place du quadripartisme en région est donc essentielle pour la coordination de ces politiques, pour la réussite et le développement des différentes modalités de formation professionnelle initiale.

Les délégations CFDT et UNSA, voteront favorablement cette contribution

INTERVENTION DE MME MADELEINE GILBERT, AU NOM DE LA CFE-CGC

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les conseillers, chers collègues,

L'alternance est un moyen efficace pour rentrer dans la vie active ou bien pour continuer ses études. En région Auvergne Rhône Alpes 75% des apprentis sont en emploi 7 mois après leur sortie de formation, et 52% en emploi

durable. A terme la CFE CGC souhaite l'accroissement de ce taux. A fin décembre 2017, AURA comptait 50 878 apprentis formés dans 83 CFA répartis sur 528 sites, dans 12 départements, et depuis 2011 la croissance est plus marquée.

Concernant l'orientation dans une voie d'apprentissage, La CFE CGC est convaincue que pour rendre attractive cette dernière, il est impératif de changer son image, de valoriser l'accès à ce mode de formation. Le changement sera long, car il s'agit de changer la vision de l'apprentissage.

La CFE CGC préconise notamment l'amélioration des modalités d'évaluation des formations en alternance proposées en AURA afin de garantir ainsi, aux jeunes et aux familles des organisations efficaces. La CFE-CGC appelle également de ses vœux un dispositif d'orientation en capacité d'accompagnement des jeunes et de leurs familles sur les questions des métiers, des débouchés et des taux d'insertion dans l'emploi des formations existantes dans la région.

En effet mesurer le taux d'insertion dans l'emploi (filières et secteurs professionnels) dès la fin du cursus, à 6 mois ou un an, et le porter à la connaissance du grand public, paraîtrait une mesure nécessaire pour appréhender le dispositif de formation (Entreprise, CFA, Organisme de Formation) tant sur le plan qualitatif que des besoins à satisfaire sur notre grande Région. Cela pourrait être complété par un processus de suivi des jeunes en situation d'apprentissage mené conjointement entre l'entreprise et les bénéficiaires.

L'implantation géographique des centres de formation à proximité des axes de communication et des dessertes ferroviaires régionales est capitale pour un accès facilité pour toutes les personnes en situation d'apprentissage. Ce point semble conditionner largement le choix des formations. En effet une répartition homogène des CFA sur le territoire est essentielle pour l'attractivité de ce mode pédagogique et pour l'aménagement du territoire. Cette répartition est un gage de réussite et d'inclusion dans les territoires des jeunes, des moins jeunes et des entreprises. Les inégalités territoriales et sociales ne doivent pas être amplifiées.

Une nouvelle instance quadripartite France Compétences va voir le jour et remplacer le CNEFOP, le COPANEF et le FPSPP ayant pour mission de gérer la péréquation et d'assurer la coordination. La CFE CGC appelle de ses vœux une décentralisation de cette instance et une collaboration de gestion étroite avec la Région. Les aides régionales doivent subsister, quand bien même elles ne sont pas prévues par le nouveau financement. Les apprentis et futurs apprentis ont besoin de ce soutien afin d'accéder à la formation et in fine à l'emploi.

La CFE-CGC préconise que les organisations syndicales puissent apporter leur expertise ainsi que leur connaissance territoriale et que cette expertise soit soutenue par les branches au sein du pilotage régional. C'est l'occasion de construire un dialogue social constructif et d'établir un paritarisme rénové équitablement.

De plus il est essentiel de donner du sens au métier et à l'apprentissage. Ceci est un axe indispensable si l'on veut donner un nouvel essor à ce mode pédagogique. Encadrer et accompagner avec bienveillance tout en étant exigeant sur le niveau à atteindre sont, pour la CFE-CGC, les clés de voûte de la réussite.

Les niveaux I à III (bac+2 et plus) de l'apprentissage représentent 34,1 % des formations en région et notamment le niveau I avec un pourcentage de près de 9%. Pour la CFE-CGC, la réforme ne doit pas se faire au détriment de l'apprentissage dans les hauts niveaux de qualification, efficace, en croissance, et dont la Région a besoin. Le hors quota de la taxe d'apprentissage sert aujourd'hui à financer un certain nombre d'écoles du supérieur. La crainte de la CFE-CGC est que cette réforme, (en changeant les règles de l'infra-bac), déstabilise le système et notamment l'apprentissage dans le supérieur qui, lui, fonctionne très bien.

La CFE CGC porte les positions suivantes :

1. La rémunération des apprentis doit être en fonction du diplôme préparé et non de l'âge. Cette idée, qui faisait pourtant largement consensus lors de la concertation, n'a pas été reprise.
2. Rentrer dans le cursus apprentissage à partir de 16 ans et tout au long de la vie.
3. Repenser la place du maître d'apprentissage et de sa formation. Il serait intéressant de certifier les « maîtres d'apprentissage » et de créer un rôle de « jeunes-tuteurs ».

En conclusion

Il est essentiel de valoriser l'accès à ce mode de formation et de faire de l'apprentissage un moyen efficace pour rentrer dans la vie active. La CFE CGC souhaite la mise en place de moyens d'informations et d'interaction pédagogiques modernes afin de fluidifier les relations entre les acteurs.

Il est, de plus, essentiel d'ancrer l'apprentissage dans les territoires.

Pour la CFE CGC il est indispensable de trouver des points de convergence entre les futurs acteurs et de poursuivre un investissement régional afin de permettre l'expansion de cette filière pédagogique.

Pour la CFE CGC l'apprentissage doit être un dossier consensuel, tous les acteurs doivent partager la volonté d'améliorer cette filière et l'accompagnement des personnes formées. C'est l'avenir des jeunes de notre région qui est en jeu ainsi que celui du monde socio-économique.

Au-delà des enjeux pour une formation en apprentissage de qualité et d'excellence, il s'agit de coordonner les actions régionales afin de faciliter les accès à ce type de formation, et de permettre à un maximum de jeunes de se former.

Au-delà de ces remarques, la CFE-CGC votera l'avis.

Nous vous remercions de votre attention.

INTERVENTION DE MME LISE BOUVERET, AU NOM DE LA CGT

Notre avis a pour objectif de tenter de définir l'intervention régionale dans le nouveau contexte que créerait l'adoption du projet de loi « liberté de choisir son avenir professionnel ». Après un état des lieux, une large part est consacrée aux différentes étapes d'élaboration du projet de loi sans donner d'appréciation puisque ce n'est pas l'objet de la saisine.

Quelques mots cependant pour caractériser rapidement ce projet de loi sans entrer dans tous les détails puisque le débat parlementaire peut modifier le texte : très cohérent avec les réformes « en marche », il porte à la fois : centralisation, libéralisation, individualisation.

Centralisation parce que les Régions perdent la compétence apprentissage au profit d'une agence nationale « France Compétence » qui absorbe toutes les instances paritaires nationales quadripartites, et qui sera tripartite : Etat/Régions/partenaires sociaux !

Depuis plusieurs décennies, les régions ont mis en œuvre une politique d'apprentissage en croisant au niveau territorial les besoins des jeunes, ceux des territoires et des entreprises. Si des améliorations étaient possibles, la réforme place l'apprentissage sous la responsabilité des branches professionnelles avec le risque d'accroître les fractures territoriales. Il n'est laissé aux Régions que la mission de veiller à un équilibre territorial, mais sans moyen financier (250 millions pour l'ensemble qui seront alloués aux régions les moins riches, alors que l'ensemble des régions consacrent aujourd'hui 1,4 milliards à la gestion de l'apprentissage).

Alors que les régions ont la responsabilité d'un service public de l'orientation conçu comme un réseau de différents acteurs, le projet de loi leur transfère l'ONISEP (Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions) sans concertation ni réflexion et la disparition des CIO (Centres d'Information et d'Orientation) se profile dans les discours officiels.

France Compétences distribuera aux Centres de Formation des Apprentis via des Opérateurs de Compétences (qui remplaceront les OPCA Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) un financement alimenté par les contributions appelées « alternance » collectées par les URSSAF et la Caisse de Dépôts et Consignations.

Libéralisation parce que l'apprentissage est livré sans régulation à la loi du marché et de la libre concurrence, c'est ce qui conduit l'Association des Régions de France à parler d'une privatisation : tout organisme ou entreprise est libre de créer un centre d'apprentissage, dès lors qu'il s'adapte « *à la demande des entreprises de façon réactive pour mieux répondre à leurs besoins et attentes sans autorisation administrative* » (citation du dossier de presse de Matignon).

Ne sont pas évoqués les observatoires de branches susceptibles de formuler des préconisations négociées anticipant les évolutions des métiers. Ce ne sont ni les besoins des jeunes et de leurs familles, ni les besoins de l'économie nationale en termes d'élévation des niveaux de qualification qui sont mis en avant. Il s'agit clairement de satisfaire les exigences de court terme de certains employeurs au détriment des jeunes, de l'ensemble des entreprises et des territoires.

Le financement est assuré au contrat, sur la base d'un coût contrat négocié dans la branche professionnelle.

Les conflits liés au contrat de travail qu'est le contrat d'apprentissage ne relèvent plus du tribunal des prudhommes, mais d'une médiation encore mal définie.

Même si cela n'est pas modifié dans le Code de l'Education, le contrat d'apprentissage est, de fait sorti de la formation initiale pour entrer dans le juteux marché de la formation professionnelle, alors que le bilan de la déréglementation de ce secteur, multipliant les intervenants, pose de sérieuses questions sur la qualité des formations.

Les certifications échappent à la réglementation nationale pour relever de l'agence France Compétences. L'apprentissage est aujourd'hui une voie de formation initiale, aboutissant à un diplôme qualifiant et certifié. Le projet de loi prévoit de limiter la validité des diplômes et titres professionnels à 5 ans, les titres actuels n'étant valablement inscrits au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) que jusqu'au 1er mars 2024, nous redoutons également la disparition ou la marginalisation des diplômes au profit de titres professionnels et Certificats de Qualifications Professionnelles (CQP) quinquennaux dans les CFA.

Cette réforme risque de réduire l'apport théorique nécessaire à leur future intégration dans des emplois nécessitant de plus en plus de connaissances et des qualités d'adaptation

Individualisation

- Parce que l'apprentissage n'est plus inscrit dans un cadre collectif de régulation,
- Parce que les jeunes peuvent entrer en formation à n'importe quel moment de l'année, alors que les formateurs des CFA soulignent l'importance du soutien pédagogique que représente le groupe classe. Développer les innovations pédagogiques nécessaires suppose des moyens supplémentaires qui ne sont pas garantis par la réforme.
- Parce que les protections dont bénéficient les apprentis ne sont plus garanties par la loi : adaptation des règles concernant les conditions de travail alors que les statistiques du ministère du travail montrent que les jeunes sont beaucoup plus exposés aux risques que les autres salariés, par exemple
 - o 16% des salariés de moins de 25 ans sont exposés à au moins un produit cancérigène chimique, alors que pour les plus de 50 ans, cette proportion est deux fois moins importante (7 %)
 - o Ce risque monte à 24% pour les apprentis et stagiaires qui sont donc particulièrement exposés !
 - o Dans le secteur mécanique-travail des métaux, les apprentis ouvriers enregistrent un taux d'exposition aux produits cancérigènes de 70% ;
- Parce que le financement au contrat met en péril les plus petits centres de formation des apprentis et des sections aux effectifs réduits qui existent hors des grandes villes ou dans des métiers rares. L'Association des Régions de France, comme les Chambres Consulaires considèrent que près de la moitié des CFA seraient en danger ;

- Parce que le processus d'évaluation et de négociation des besoins de qualifications qui prévalait à l'élaboration au niveau régional de la carte des formations ne concernera plus l'apprentissage ;
- Parce que les aides aux apprentis pour l'hébergement, le transport et la restauration, distribuées aujourd'hui par la Région ne seront plus garanties. Alors que les apprentis bénéficient aujourd'hui de dispositifs communs avec les lycéens, L. Wauquiez a annoncé qu'il les réserverait à l'avenir aux seuls lycéens.

Le groupe de travail a pris connaissance du contenu du projet de loi au cours de ses travaux et a rappelé dans son projet d'avis les principales préconisations que nos deux CESER avaient formulées sur l'apprentissage lors des mandats précédents.

Au regard de nombreuses imprécisions qui subsistent dans le projet de loi, le groupe de travail a focalisé ses préconisations sur la question essentielle de la régulation publique régionale.

En effet, le projet de loi laisse la possibilité aux régions de conclure des contrats d'objectifs et de moyens pour contribuer au développement de l'apprentissage, possibilité largement pénalisée par le contexte actuel de réduction des moyens d'agir de l'ensemble de collectivités.

La CGT ne partage pas le choix validé par l'accord interprofessionnel du 22 février (qu'elle n'a pas signé) assimilant contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation dans une proposition de schéma régional de l'alternance, qui est évoquée dans l'avis, mais pas reprise dans le projet de loi.

Pour nous, le contrat d'apprentissage doit rester une formation initiale régulée au niveau régional dans une démarche quadripartite associant les rectorats, la Direccte, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Nous partageons l'exigence essentielle au centre de nos préconisations d'une régulation publique de l'apprentissage et nous voterons donc cet avis.

Mais nous ferons tout ce qui sera possible auprès des parlementaires et dans l'action syndicale pour que ce projet de loi qui concerne aussi la formation professionnelle et l'assurance chômage ne soit pas adopté en l'état.

INTERVENTION DE M. PASCAL SAMOUTH, AU NOM DE FO

Madame la Vice-Présidente du Conseil Régional, Monsieur le Président du CESER, Chers collègues,

La saisine qui a été demandée au CESER est inhabituelle puisqu'il s'agit de donner un avis sur un projet de loi national, en l'occurrence le projet de loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il est normalement du ressort du CESE National de mener ce type de débats. C'est pour cela que pour FORCE OUVRIERE nous ne participerons pas au vote puisque l'avis qui nous est soumis formule des préconisations sur une loi qui n'est pas encore votée.

Pour autant la question de l'apprentissage fait partie des préoccupations de notre organisation syndicale.

Nous apprécions l'ensemble des informations et les éléments statistiques qui nous ont été fournis au cours du travail de la commission et qui sont repris pour partie dans le rapport.

Concernant la contribution du CEREQ qui a été présentée lors des auditions, celle-ci soulignait aussi les exclusions générées par l'apprentissage en particulier :

- Les femmes dans les spécialités masculines

- Les jeunes issus de l'immigration post-coloniale
- Les jeunes issus des quartiers en politique de la ville

Il serait intéressant d'intégrer ces questions dans des réflexions futures du CESER sur l'apprentissage.

Enfin, la délégation FO tient à vous faire part, pour alimenter le débat, des positions issues de notre congrès confédéral qui s'est tenu il y a trois semaines.

Nous dénonçons l'organisation de la mise en concurrence de la formation professionnelle scolaire et par apprentissage, contenue dans le projet de loi « Liberté de choisir son avenir professionnel ». Cela induit un glissement progressif des lycées vers la généralisation de l'apprentissage.

Nous condamnons le mécanisme d'appels d'offres qui reviendrait à privatiser le système de formation et à confier l'ensemble de l'enseignement professionnel aux fédérations d'employeurs. La précarisation des personnels de l'enseignement professionnel et de la formation professionnelle des organismes publics s'en trouverait aggravée.

Pour FORCE OUVRIERE, l'apprentissage est une voie de formation pour les jeunes, aussi il convient de prendre garde à une utilisation abusive des contrats d'apprentissage, sans accompagnement ni tutorat de qualité ou pour limiter l'embauche de salariés qualifiés et/ou le recrutement de fonctionnaires.

De même tout assouplissement des conditions d'emploi des apprentis dans le domaine des travaux réglementés, des horaires (travail de nuit) et de la durée de travail journalière et hebdomadaire serait dangereuse.

Quant à la généralisation de l'apprentissage pour les salariés jusqu'à l'âge de 30 ans, cela menacerait le CDD et le CDI.

Tout jeune doit pouvoir bénéficier de l'instruction publique gratuite laïque, obligatoire jusqu'à 16 ans.

Pour les apprentis nous revendiquons :

- un renforcement des services d'orientation ainsi que du statut de l'apprenti
- l'amélioration des conditions de travail,
- une revalorisation des rémunérations, au minimum au SMIC, qui doit être obligatoire quelle que soit la qualité de l'employeur.

Enfin il ne peut y avoir d'apprentissage de qualité sans encadrement de qualité : c'est pourquoi nous souhaitons une formation et une rétribution obligatoires du maître d'apprentissage.

Enfin la nécessité de maintien de la formation professionnelle sous statut scolaire dans les lycées professionnels doit être réaffirmée ce qui exclut leur mise en réseau avec des CFA publics ou privés ou des opérateurs privés de formation et des entreprises comme la mise en place d'unités de formation pour apprentissage et de parcours mixtes dans les lycées professionnels qui mettrait en péril le statut de fonctionnaire d'Etat des professeurs de lycées professionnels.

Je vous remercie de votre écoute.

INTERVENTION DE MME PATRICIA DROUARD, AU NOM DE LA FSU

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers,

Le rapport qui nous est présenté est une réponse à une saisine du Conseil Régional, Conseil qui ne cache pas ses craintes face au projet de loi intitulé "Liberté de choisir son orientation professionnelle". Le champ couvert est vaste mais ici nous faisons un focus sur l'apprentissage.

L'état des lieux qui est fait est assez complet. En particulier, il présente bien les atouts et défauts de la formation par apprentissage, entre autres :

- l'apprentissage est tributaire de la situation économique
- il facilite l'insertion professionnelle, notamment pour les plus bas niveaux de qualification
- il est discriminant pour certains jeunes : issus de l'immigration, des quartiers "politique de la ville" et pour les femmes dans certains secteurs.

Comme il se doit, le rapport analyse les grandes lignes du projet de loi en ce qui concerne l'apprentissage, en terme de conséquences pour la Région et fait des propositions pour en accentuer les effets positifs et en atténuer les effets négatifs.

Pour la FSU, ce projet de loi libéralise l'apprentissage afin de le développer, au moins en quantité. Les solutions proposées sont avant tout destinées au monde économique afin d'inciter les employeurs à recruter des apprentis (conditions de travail moins contraignantes, rupture de contrat facilitée, calendrier assoupli détaché de l'année scolaire, co-écriture des référentiels, ...) Il s'applique aussi à rendre l'apprentissage plus attractif pour les jeunes (rémunération, entrée moins contrainte par le calendrier, maintien en CFA après rupture de contrat)

Visiblement ce projet de loi cible l'apprentissage comme un moyen d'une meilleure insertion professionnelle, ce qui peut être le cas car la personne qui sort d'une telle formation a déjà une première expérience professionnelle, connaît et a vécu les codes d'une entreprise. Elle a aussi dépassé l'obstacle d'une première embauche.

Mais il ne fait pas ou plus de l'apprentissage une formation initiale comme une autre car les mesures envisagées rendent plus difficile une poursuite d'études, voire une évolution de la carrière. En effet, à côté de la formation pratique à un métier, la formation plus académique, culturelle et citoyenne, est moins bien traitée, puisqu'elle doit s'adapter au rythme des entrées qui peuvent se faire à n'importe quel moment ; on peut mettre en doute la validité pédagogique d'une telle méthode.

Le rapport du groupe de travail note bien que face à la libéralisation de l'apprentissage, une régulation régionale est nécessaire, qu'elle se fasse pour l'équilibre des territoires, pour les secteurs économiques qui risquent de pâtir de ces nouvelles mesures, et pour les CFA qui pourraient être fragilisés.

En revanche si, pour les publics jeunes, le problème de discrimination est posé, les solutions ne sont guère développées. Pourtant des initiatives, plutôt de nature collaborative, existent.

Faut-il s'en inspirer ? Faut-il des mesures plus contraignantes ? comme questionné dans le rapport Borloo.

L'orientation serait pleinement confiée aux régions, en fait on leur confie en plus l'orientation en formation initiale. La FSU rappelle que l'orientation doit rester un service public national, non soumis à des contraintes locales.

Or, dans le rapport il est écrit "nous avons préconisé de s'emparer de ces nouvelles prérogatives pour travailler à une orientation des jeunes vers les formations en alternance"

Qu'est-ce à dire ?

Quelle ambiguïté derrière le mot "alternance" ?

Va t - on orienter le jeune, notamment dans le secondaire, vers l'apprentissage simplement parce qu'il y a volonté politique de le développer ?

Dans le projet de loi, la Région a une mission d'information. Espérons qu'elle soit la plus exhaustive et neutre possible !

Formation sous statut scolaire et apprentissage deviendraient concurrents et non pas complémentaires !!

La FSU ne votera pas cette contribution.

INTERVENTION DE MME JOSETTE VIGNAT AU NOM DES COLLEGES 3 ET 4

Monsieur le Président, Mesdames les conseillères, Messieurs les conseillers,

La réforme de l'apprentissage fait partie de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », loi qui annonce un changement systémique de la formation professionnelle et de l'alternance. Le texte n'étant pas définitif et la loi n'étant pas adoptée, l'avis élaboré par notre CESER ne peut être que provisoire.

Dans notre Région, plus de 50 000 apprentis sont en formation dans 83 CFA. Depuis les 15 dernières années, le nombre d'apprentis a augmenté, mais essentiellement en formation supérieure. L'insertion en emploi durable est de 52 % avec des taux différents selon les niveaux d'étude suivis.

Lors les 10 dernières années, les contributions du CESER ont mis en exergue les points suivants :

- La nécessité de développer l'alternance sous toutes ses formes.
- Le besoin de réguler l'offre d'apprentissage au niveau Régional.
- Rendre plus efficace le pilotage quadripartite.
- S'appuyer sur les branches professionnelles dans la régulation du système d'apprentissage.
- De réformer le financement de la taxe d'apprentissage et de clarifier son fonctionnement.

Globalement, le projet de loi va dans ce sens mais il reste cependant des points qui questionnent :

- Le rôle de la Région, primordial dans la régulation de l'offre en lien aux exigences du marché et à l'équilibre des territoires. Quel va donc être le nouveau rôle du CPRDFOP, qui jusqu'à là permettait une certaine adaptation régionale ?

- Comment va être assuré le suivi évaluatif des formations ?

- L'orientation devrait échoir à la Région : mais avec quels moyens ? Il est primordial de donner à l'apprentissage une image d'excellence afin que cette voie ne soit plus choisie par défaut ! Ne faut-il pas prévoir une clause de « revoyure » dans le parcours en alternance afin de permettre aux apprentis de changer de voie si nécessaire ? Qu'en est-il du pré-apprentissage ? La Région doit rester leader dans la promotion des métiers, place qu'elle occupe, notamment par l'organisation du Mondial des Métiers depuis plus de 20 ans.

- L'accompagnement social et éducatif des apprentis, assuré en partie par les CFA actuellement, et les mobilités professionnelles sont deux sujets à conforter et à financer mais par qui ?

- La gouvernance est un axe majeur de la réforme : les OPCA vont devenir des Opérateurs de Compétence et la création de l'agence « France Compétences », déclinée pour l'instant au niveau national, aura pour large tâche de surveiller la qualité des formations ainsi que le suivi des coûts de ces formations. Cette agence devrait reprendre le rôle de « péréquation » en matière de formation en alternance des TPE et PME. Va-t-elle pouvoir maintenir un certain équilibre entre les territoires et les différents CFA ?

- Le nouveau mode de financement des CFA (financement au contrat) va certes être plus lisible, mais risque d'être plus inégalitaire. Qui va financer les investissements ? Ce point manque de précision dans le projet de loi !

- Quel va être le nouveau rôle des partenaires sociaux dont les préconisations n'ont pas toujours été prises en compte ?

Ce rapport note aussi des points d'ombre dans la réforme (handicapés, mixité, formation des formateurs, prise en compte de la formation des métiers rares).

Un sujet d'importance est passé sous silence dans ce projet : l'apprentissage dans le secteur public !

Le pilotage de la régulation régionale, en s'appuyant sur les CPREFOP et les COM, est un élément central dans l'efficacité, l'orientation, l'accompagnement et la mobilisation des acteurs de l'apprentissage.

Les collègues 3 et 4 voteront cet avis.

**INTERVENTION DE M. PATRICK BEDIAT AU NOM DE LA FEDERATION DES ACTEURS DE LA SOLIDARITE
(FAS)**

Monsieur le Président, Madame la Vice-Présidente, Cher(e) s Collègues

Je souhaite au nom de la Fédération des Acteurs de la Solidarité apporter un complément sur la question de l'orientation.

En effet pour nous, le texte présenté en l'état ne mentionne pas de façon suffisante la question de l'accès à l'apprentissage, donc de l'orientation, ceci principalement pour des personnes en rupture de scolarité ou en situation de difficulté sociale.

Nous soutenons un accompagnement à l'orientation disposant de réels moyens permettant un accès de tous et évitant des ruptures dans les parcours

Les dispositifs nommés dans le texte restent des canaux très institutionnels pouvant exclure des jeunes en « rupture ».

Cet accompagnement en amont devant se prolonger, comme le précise l'avis, pendant toute la durée de la formation.

INTERVENTION DE M. AURELIEN CADIOU, AU NOM DE L'ASSOCIATION NATIONALE
DES APPRENTIS DE FRANCE (ANAF)

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, Chers collègues,

Tout d'abord, et sans m'éloigner de notre sujet initial, je profite de cette première plénière de la mandature pour vous informer que notre CESER est le premier en France à accueillir des représentants des apprentis. L'apprentissage est pourtant, jusqu'à maintenant, une compétence régionale.

Je pense que nous pouvons nous féliciter de la représentation donnée à ce public mi-salarié mi-étudiant. Travailleurs et passionnés ; bien que parfois mal orientés et peu accompagnés.

Le rapport rendu par le groupe de travail aujourd'hui répond à la saisine de notre Président de Région. Celle-ci est directement liée à la réforme engagée par le Gouvernement, avec le projet de loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel. L'Association Nationale des Apprentis de France, que je représente ici, a fait partie de la concertation.

Dans le prolongement du souhait du Gouvernement d'entendre les principaux concernés, la parole des apprentis est également dans cet avis : la continuité tant appréciée au sein de notre CESER est alors présente et j'en suis très heureux.

Je me permets de souligner quelques points qui paraissent importants :

- Les aides régionales à destination des apprentis risquent de ne plus être délivrées par la Région. Ces aides sont très importantes pour répondre, en partie, aux problématiques rencontrées par les jeunes travailleurs. Celles-ci peuvent être un réel coup de pouce et peuvent supprimer des freins à l'accès à l'apprentissage. Pour exemple, notre Région propose 1000€ pour le permis de conduire, là où le Gouvernement proposera 500€ demain. Nous militons pour que ces aides perdurent.

- Dans le cas où ces aides perdureraient via d'autres acteurs que la Région, il conviendra d'être très attentif à leur cohérence par rapport à nos territoires et à leurs particularités : le coût de la vie et l'accès aux transports en commun, notamment.

- Les Régions vont s'emparer de manière plus importante de l'information et de l'orientation : nous en attendons beaucoup de notre Région et nous sommes persuadés du travail de qualité qui pourra être réalisé, notamment pour permettre à l'apprentissage de trouver sa place dans l'Education Nationale, au même titre que toutes les autres voies de formation. Il est important de bien comprendre que la voie par apprentissage est une voie professionnalisante : il est alors indispensable de donner aux jeunes toutes les informations nécessaires pour qu'ils réalisent un choix éclairé et n'aient pas besoin de faire marche arrière.

- La rupture du contrat sera simplifiée, pour chaque partie, le CFA y compris avec la notion « d'exclusion définitive » qui fait son apparition dans le Code du Travail. Il est alors important que le réseau public territorial de l'emploi soit coordonné, efficace, au fait de la nouvelle réforme et prêt à prendre en charge les apprentis dans des situations compliquées et très hétérogènes.

- Nous souhaitons enfin que les entreprises de notre Région n'aient pas peur de cette réforme et de sa mise en œuvre et qu'elles continueront à embaucher et à former nos apprentis Auvergnats-Rhônealpins durant la phase de transition.

L'ANAF votera pour cet avis.

Annexe - Lettre de saisine



La Région
Auvergne-Rhône-Alpes

Le Président

Monsieur Antoine QUADRINI
Président
Conseil Economique, Social et
Environnemental Régional
8 rue Montrochet
69002 LYON

Nos réf. : DGS 18 I2567 A49038

Le Conseil régional, le 26 JAN. 2018

Monsieur le Président,

Votre assemblée est désormais installée et je sais qu'elle sera, sous votre présidence, pleinement opérationnelle pour éclairer l'action régionale. Comme je l'avais exprimé lors de votre élection, je tiens à vous renouveler la confiance que le Conseil régional accorde au CESER. Ensemble, nos deux assemblées pourront tenir un dialogue fécond, enrichi des apports du monde de l'entreprise, des partenaires sociaux et de la société civile, au bénéfice de la réflexion collective sur l'avenir de notre région Auvergne-Rhône-Alpes.

Je souhaite d'ores et déjà attirer votre attention et solliciter de votre part une mobilisation du CESER sur trois sujets d'importance.

Le premier sujet comporte un caractère d'urgence et concerne la politique d'apprentissage. Comme vous le savez, l'Etat prépare un projet de loi qui pourrait aboutir à une recentralisation de cette compétence historique des régions et à un transfert aux branches professionnelles du pilotage de l'apprentissage. Cela mettrait à mal les bons résultats obtenus en Auvergne-Rhône-Alpes depuis deux ans, pourrait entraîner de graves déséquilibres territoriaux et plus fondamentalement encore, remettrait en cause le sens de la décentralisation. Votre éclairage à ce sujet, dans un délai que je souhaite très bref, nous serait très précieux.

La deuxième saisine concerne l'accès à internet à très haut débit et à la 4G dans notre région. Vous en connaissez les enjeux. Dans un paysage très dynamique, la coordination des initiatives publiques et privées est nécessaire pour lutter contre les fractures territoriales en matière de télécommunication, résorber les zones blanches et assurer la couverture de toute notre territoire, dans des coûts maîtrisés. La réflexion du CESER nous serait utile.

www.auvergnerhonealpes.fr

Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes
Lyon
1 Esplanade François Mitterrand
CS 20033 — 69269 Lyon Cedex 2
Tél. 04 26 73 40 00 Fax. 04 26 73 42 18

Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes
Clermont-Ferrand
59 Boulevard Léon Jouhaux - CS 90706
63050 Clermont-Ferrand Cedex 2
Tél. 04 73 31 85 85

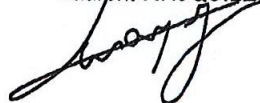
Une troisième saisine concerne l'industrie. Notre région dispose d'un tissu industriel riche dont nous devons renforcer le dynamisme et la compétitivité. Je souhaiterais bénéficier de votre réflexion sur les modalités d'aides économiques aux entreprises industrielles, afin de répondre efficacement à leurs besoins.

Par cette triple saisine, je souhaite recueillir dans les tous prochains mois vos constats et vos propositions afin d'enrichir le débat et d'orienter nos politiques régionales.

Par ailleurs, je vous confirme que j'engage, sur ce premier semestre 2018, une réflexion sur l'ambition collective que nous devons porter pour la Région Auvergne-Rhône-Alpes à l'horizon 2030. Je ne manquerai pas d'associer le CESER à cette réflexion le moment venu.

Vous remerciant d'avance pour votre engagement et pour la qualité de vos réflexions, je vous prie de croire, Monsieur le Président, en l'assurance de ma considération distinguée.

Laurent WAUQUIEZ



Contributeurs

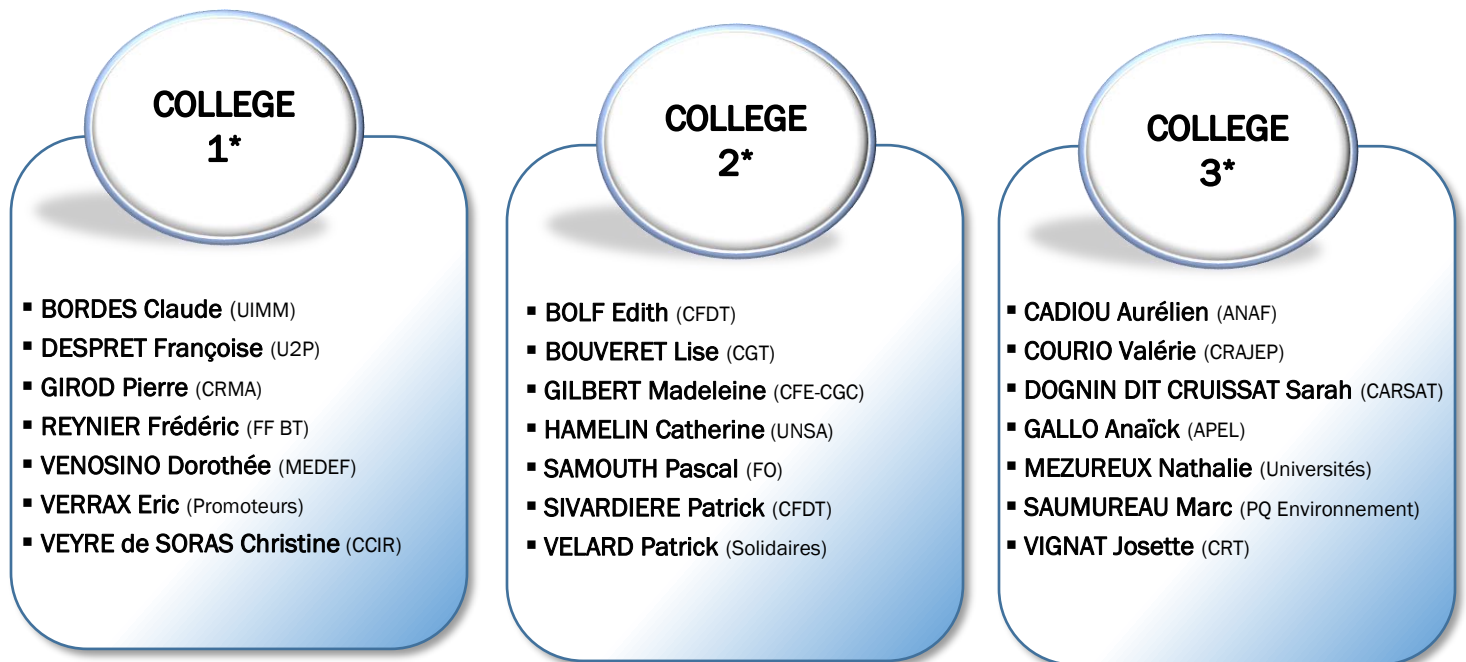
Bruno LAMOTTE (CFDT)

Collège 2

Président du Groupe de travail A « Evaluation »

Laurent CARUANA, 1^{er} Vice-Président - Référent du groupe de travail

Jean-Marc GUILHOT, Vice-Président délégué, Président de la conférence des présidents



* **Collège 1** : Représentants des entreprises et des activités professionnelles non salariées

Collège 2 : Représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives

Collège 3 : Représentants des organismes et associations qui participent à la vie collective de la région et représentants des associations et fondations agissant dans le domaine de la protection de l'environnement et personnalités qualifiées, choisies en raison de leur compétence en matière d'environnement et de développement durable

Remerciements

Personnes auditionnées

Le 26 février 2018 :

BERGER Anne	Directrice de la Formation et de l'Apprentissage au Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes
-----------------------	--

FRANCOIS Boris	Responsable OREF au CARIF-OREF Auvergne-Rhône-Alpes
--------------------------	--

FRARIER Samuel	Directeur adjoint de la Formation et de l'Apprentissage au Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes
--------------------------	---

LAMY Claire	Chargée de mission "Emploi - Formation" au CARIF-OREF Auvergne-Rhône-Alpes
-----------------------	---

PELLEGRINO Corinne	Chargée de Mission à la Direction de la Formation et de l'Apprentissage du Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes
------------------------------	---

PERNOD-BEAUDON Stéphanie	Vice-Présidente du Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes déléguée à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage
------------------------------------	--

SULZER Emmanuel	Ingénieur de recherche au CEREQ
---------------------------	--

Le 5 mars 2018 :

BRUNET Sylvie	Présidente de la Section du Travail et de l'Emploi au CESE Présidente de la Concertation sur l'Apprentissage
-------------------------	--

Le 26 mars 2018 :

CHAPUT Frédéric	Président du COPAREF Auvergne-Rhône-Alpes
CORIOU Christophe	Vice-Président du COPAREF Auvergne-Rhône-Alpes
BOUABDALLAH Khaled	Président de la COMUE Université de Lyon et Vice-Président de la CPU
FAURE Cyril	Directeur de l' ISTP - Président de la commission "Formation sous statut de salarié" de l' AGERA

Le 9 avril 2018 :

BIKOI Simon	Directeur de la Fédération régionale des MFR Auvergne-Rhône-Alpes
FURLAN Véronique	Directrice Générale SEPR - Lyon
LICHTENBERGER Thierry	Directeur "Formation" à la CCI de Grenoble
VIRON Thomas	Directeur de l' Institut des Métiers et des Techniques (IMT) de Grenoble

Le 17 avril 2018 :

Visite du CECOF CFA d'Ambérieu-en-Bugey

GIROD Pierre	Président du CECOF CFA d'Ambérieu-en-Bugey
OLIVIER-POULAIN Myriam	Directrice du CECOF CFA d'Ambérieu-en-Bugey

Contacts

DESFRENNES Tristan

Chargé d'études

Tél : 04 26 73 46 04

tristan.desfrennes@auvergnerhonealpes.fr

Informations

Vous souhaitez suivre l'actualité du

CESER Auvergne-Rhône-Alpes, inscrivez-vous à la
lettre.ceser@auvergnerhonealpes.fr

ou

retrouvez les informations sur

le site internet de la Région Auvergne-Rhône-Alpes :

www.auvergnerhonealpes.fr/ceser



Le gouvernement a annoncé début 2018 une vaste réforme de l'apprentissage, dont le pilotage sera désormais confié aux branches professionnelles.

Dans ce contexte, le Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes a saisi le CESER afin d'évaluer les conséquences de cette réforme au niveau régional, en particulier sur la dynamique de l'apprentissage et sur l'équilibre territorial.

Le projet de loi n'étant pas encore adopté au moment de la rédaction de l'avis, le travail du CESER s'est essentiellement appuyé sur les annonces gouvernementales et les propositions des partenaires sociaux.

Après avoir analysé la situation de l'apprentissage dans notre région, et les souhaits d'amélioration exprimés par ses différents acteurs, le CESER souligne dans son avis l'importance d'une régulation régionale de l'apprentissage.

Le Conseil régional doit s'appuyer sur les outils proposés par la Loi, en particulier le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) et les Contrats d'Objectifs et de Moyens (COM).

APPRENTISSAGE • REFORME • ALTERNANCE • ORIENTATION SCOLAIRE ET
PROFESSIONNELLE • APPRENTI • CFA • REGION AUVERGNE-RHONE-ALPES

www.auvergnerhonealpes.fr/ceser

Crédit photos :

Goodluz/GettyImages
Georgjjevic
SteveDebenport/GettyImages
ThinkstockPhotos

CESER Auvergne - Rhône-Alpes / Lyon

8 rue Paul Montrochet – CS 90051 – 69285 Lyon cedex 02
T. 04 26 73 49 73 – F. 04 26 73 51 98

CESER Auvergne - Rhône-Alpes / Clermont-Ferrand

59 Bd Léon Jouhaux – CS 90706 - 63050 Clermont-Ferrand Cedex 2
T. 04.73.29.45.29 – F. 04.73.29.45.20

Avis