

## “L'APPRENTISSAGE A CHANGÉ, C'EST LE MOMENT D'Y PENSER”

Telle est la devise lancée par le gouvernement pour promouvoir et développer l'apprentissage en France. Chantier prioritaire du plan de cohésion sociale, Jean Louis BORLOO souhaite faire passer le nombre d'apprentis de 350 000 à 500 000 d'ici 2009. Il s'agit de changer l'image de l'apprentissage qu'ont souvent les jeunes et leur entourage familial et de le rendre plus attractif auprès des entreprises par des incitations fiscales notamment.

Cette promotion arrive à point nommé compte tenu du ralentissement de l'apprentissage enregistré en 2002 et 2003. Sauf dans certains secteurs comme le bâtiment et la coiffure où l'apprentissage reste le mode traditionnel de recrutement, la morosité de la conjoncture a aussi touché les emplois aidés. Parallèlement, l'offre de formation en alternance nécessitait davantage de clarté.

La loi du 4 mai 2004 sur la formation tout au long de la vie a, sous l'impulsion des partenaires sociaux, rénové l'ensemble des contrats en alternance en recentrant chaque dispositif sur son objectif initial. Le contrat de professionnalisation géré par les branches professionnelles, remplace le contrat de qualification, d'adaptation et d'orientation. Il donne une qualification courte en vue d'une insertion professionnelle rapide ou une adaptation à l'emploi. Le contrat d'apprentissage est lui, un mode de formation initiale avec un but éducatif car il permet d'acquérir un ou plusieurs diplômes.

Dans les mêmes temps, l'on remarque que les diplômes préparés en apprentissage sont de plus en plus élevés. La part des niveaux de qualification inférieurs au bac ont tendance à baisser alors que celle des formations de l'enseignement supérieur est passée de 6 % en 1994 à 13 % aujourd'hui. Aussi les formations du tertiaire (gestion, commerce et vente) gagnent-elles du terrain (4 contrats sur 10 préparent à un métier du service), tendance même remarquée dans le secteur industriel. L'ouverture de l'enseignement supérieur à l'apprentissage modifie quelque peu le profil des entreprises qui recrutent : les PME de plus de 50 salariés se montrent davantage intéressées.

Mais concrètement, pour les bénéficiaires, quel est l'intérêt de choisir l'apprentissage?

Le jeune peut obtenir un ou plusieurs diplômes à finalité professionnelle allant du CAP au BAC +5 (école d'ingénieurs, de commerce, diplômes universitaires). Une très grande variété de formations dans la plupart des métiers est accessible en apprentissage. Ce dispositif doit assurément être présenté au jeune comme une filière de formation d'excellence, tremplin pour s'insérer dans le monde du travail et non comme la solution d'orientation pour élève en difficulté scolaire.

La loi BORLOO s'est particulièrement attachée à améliorer le statut de l'apprenti en prévoyant une nouvelle grille de rémunération, une reconnaissance sociale à travers la création d'une carte nationale d'apprenti, l'encouragement à la mobilité internationale, un meilleur encadrement et suivi du jeune, une exonération d'impôt. Enfin, outre l'expérience professionnelle que retire l'apprenti à l'issue de sa formation permettant de « confirmer ou de remettre en cause des choix de carrière » comme le souligne un apprenti interviewé, c'est aussi un moyen d'accéder gratuitement à des formations qui sinon ne sont pas à la portée de toutes les bourses.

L'entreprise elle, doit y voir un véritable outil de gestion de ses ressources humaines. Gérer sa pyramide des âges, transmettre ses compétences et ses savoirs faire, valoriser l'expérience de ses collaborateurs par le tutorat, pré-recruter le cadre qualifié et formé à ses métiers, participer à l'effort éducatif de la nation... sont autant d'objectifs que peut poursuivre l'entreprise en investissant dans l'apprentissage. Car il a un coût : la taxe d'apprentissage. Elle est versée par la plupart des entreprises - embauchant ou non des apprentis- et permet de financer leurs formations. Actuellement à 0,5% de la masse salariale, la taxe augmente de 0,06% en 2005 pour atteindre 0,68 % de la masse salariale en 2007. L'entreprise n'aurait elle pas d'autant plus intérêt à activer ces dépenses... ?

Par ailleurs, en plus des aides versées pour compenser leur effort de formation et des exonérations de charges sociales, le gouvernement à créé dans la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 un crédit d'impôt destiné à réduire davantage le coût de l'embauche.

Avoir un « passeport pour l'emploi », ou être « étudiants des métiers » incitera-t-il les jeunes à choisir massivement cette voie de formation? Parallèlement les entreprises y verront-elles un mode de recrutement à explorer ou à développer? Jean-Louis BORLOO souhaiterait porter à terme à 2 % de l'effectif le nombre d'apprentis dans certaines entreprises ce qui est encore loin des 6 % en Allemagne dont le système connaît pourtant aujourd'hui des signes de fatigue...

Solution pour faire baisser le taux de chômage des jeunes? Espérons-le.

### Quelques articles choisis...

- « **le gouvernement remet de l'ordre dans l'alternance** » - la lettre de l'étudiant - 11 avril 2005
- « **l'apprentissage une voie d'excellence** » - le Figaro – 14 janvier 2005
- « **le gouvernement chamboule l'insertion des jeunes** » - le Monde - 30 novembre 2004
- « **la solution du tutorat** » - le Figaro entreprises 18 octobre 2004 »
- « **remous autour de la hausse annoncée de la taxe d'apprentissage** » - les Echos – 08 septembre 2004
- « **apprentissage, une tradition qui change** » - entreprise et carrière - 08 août 2004
- « **la formation en alternance offre un vivier de recrutement** » - le Monde - 11 mai 2004