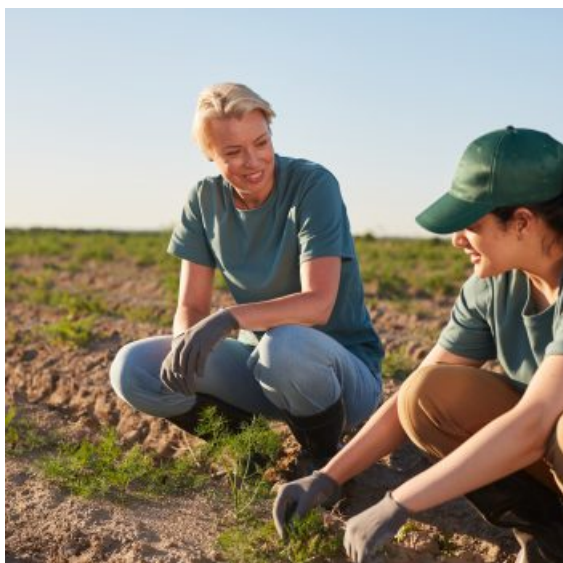


Apprentissage : une réussite sous conditions

FORMATEUR

APPRENTISSAGE



Les marges de progrès existent : la hausse du nombre d'apprenti.es cache des difficultés et des inégalités.

La hausse du nombre d'apprenti.es cache des difficultés et des inégalités.

Car pour un.e apprenti.e, trouver un employeur, être tutoré.e ou finir sa formation sont souvent des objectifs compliqués à atteindre.

La loi Pénicaud et les moyens financiers octroyés par l'état ont pour objectif une augmentation du nombre d'apprenti.es en France. Le président de la République annonçait un million de contrat de formation par apprentissage en 2027. Ce chiffre semble difficile à atteindre malgré la progression en 2023 qui reste inférieure à celle des années précédentes.

40% des jeunes en apprentissage disent avoir eu du mal à trouver une entreprise d'accueil (*L'observatoire de l'alternance – BVA – février 2022*), et 12% à trouver un CFA. L'éloignement entreprise – centre de formation est, également, un frein à l'apprentissage.

L'entrée en formation étant conditionnée par la signature d'un contrat de travail par apprentissage, c'est bien l'employeur qui a le dernier mot et non l'établissement de formation. Ce qui exclut de fait des apprenant.es qui n'auraient pas les capacités requises par un éventuel employeur : ceci est

dommageable car les compétences ne sont pas acquises puisque la formation n'a pas eu lieu.

Pour remédier à cet écueil, les centres de formation d'apprenti.es ont toute leur place dans le processus de recrutement et doivent inciter des employeurs à donner leur chance à toutes et tous les apprenant.es. La formation à l'entretien d'embauche, tant pour les candidat.es que pour les professionnel.les paraît, ici, indispensable.

Selon cette même étude, l'obligation légale d'un tuteur en entreprise n'est pas respectée pour 27% des apprenti.es, phénomène plus marqué dans les diplômes de niveau CAP que pour les Bac +5. Et le risque de voir les salarié.es en CDI remplacé.es par les apprenti.es est également bien réel.

Heureusement, les apprenti.es tutoré.es se disent satisfait.es de l'encadrement fourni et se sentent intégré.es à l'entreprise pour 80% d'entre eux. L'objectif d'insertion professionnelle promue par l'apprentissage est rempli. Ce dernier point est le critère majeur d'orientation vers cette voie de formation, avec la possibilité de gagner un premier revenu.

Autre difficulté de l'apprentissage, les litiges existants entre employeur.es et apprenti.es portent sur les missions confiées qui ne sont pas prévues dans le contrat de travail ou qui sont hors référentiel de formation, mais également les heures supplémentaires non payées ou non récupérées.

La principale difficulté pour les jeunes est de régler le litige, le rapport de force étant perçu comme défavorable ou conforme à une idée des relations au sein de l'entreprise.

Les tensions sont d'autant plus complexes à traiter que les syndicats sont peu présents dans les PME-PMI. Les centres de formation ont un rôle important en tant que médiateur dans le cas de conflits entre apprenti.es et employeur.es, en espérant que la pression financière exercée sur les centres soit mise de côté dans l'intérêt du jeune en formation.

Tous ces freins à un développement plus serein de l'apprentissage expliquent certainement, en grande partie, que plus d'un contrat sur quatre est rompu avant son terme, en particulier pour les CAP et Bac Pro. Les marges de progrès existent donc bel et bien, à commencer par un travail nécessaire à produire sur la détection et la formation de tuteurs en entreprise.