

REGION MARTINIQUE



AVIS
du
CESR
sur
L'apprentissage

Rapporteur : M. Alain HIERSO

JANVIER 2003

Conseil Economique et Social Régional de la Martinique
Hôtel de Région - Rue Gaston Defferre - B.P. 601 - 97200 FORT-DE-FRANCE
Tél. : 0 596.59.63.00 - Télécopie : 0 596.59.64.43 - E-mail : cesr.martinique@wanadoo.fr

INTRODUCTION

L'apprentissage est la possibilité d'acquérir une formation professionnelle en travaillant sous l'autorité d'une personne qualifiée qui transmet son art. Ce principe remonte à la nuit des temps. Cependant, le concept pédagogique actuel est né d'une loi du 16 juillet 1971.

Dans sa conception actuelle, l'apprentissage a pour but de donner à des jeunes adultes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par l'un des diplômes de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur.

Cette formation qui fait l'objet d'un contrat de travail spécial, est réalisée alternativement dans une entreprise et dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

Par ce contrat, l'employeur ou maître d'apprentissage, s'engage à verser un salaire à l'apprenti et à lui assurer une formation professionnelle, méthodique et complète. Le jeune travailleur s'oblige en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat, à suivre une formation dispensée dans un centre de formation (CFA) et à se présenter à l'examen en vue d'obtenir un diplôme qualifiant.

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti, s'il n'est âgé de 16 ans au moins et de 25 ans au plus au début de l'apprentissage.

Les dispositions concernant l'apprentissage sont l'objet du titre I^{er} du code du travail. Elles ont fortement évolué depuis la loi du 16 juillet 1971.

La loi du 16 juillet 1971 a institué l'apprentissage comme une forme d'éducation alternée débouchant sur l'obtention d'un CAP, diplôme professionnel de niveau V, en signant un contrat de travail avec un employeur du secteur privé ou du secteur public, industriel ou commercial.

Par une loi du 23 juillet 1987, la possibilité est donnée de former, par l'apprentissage, à l'ensemble des niveaux de formation professionnelle ou technologique, y compris celui de l'enseignement supérieur. On peut donc former aujourd'hui par l'apprentissage, des jeunes postulant aussi bien pour l'obtention d'un CAP que pour celle d'un diplôme d'ingénieur.

Une loi du 17 juillet 1992 permet l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

La loi quinquennale du 20 décembre 1993 modifie les procédures relatives à la déclaration de l'accueil d'apprentis dans l'entreprise en remplaçant l'agrément préalable par une procédure déclarative. Elle permet, par ailleurs, l'ouverture de sections d'apprentissage dans les établissements publics et privés sous contrat dispensant des enseignements professionnels.

Actuellement, la compétence acquise des Régions en matière de **Formation Professionnelle**, leur permet d'élaborer des plans régionaux de développement des formations des jeunes qui incluent des schémas régionaux d'apprentissage avec possibilité d'une forte implication par ce moyen. Elle se traduit notamment, en ce qui concerne les Conseils Régionaux des DOM, par une participation à plus de 80% de subventions pour le fonctionnement des CFA et pour leur équipement.

Cependant, c'est sur fond de crise, alerté par certains partenaires sociaux que le CESR a été conduit à élaborer ce rapport sur « l'apprentissage en Martinique ».

1. ETAT DES LIEUX

Dresser l'état des lieux revient à présenter la situation des principaux acteurs de l'apprentissage à savoir :

- les CFA,
- les entreprises d'accueil,
- les apprentis

Il convient aussi de montrer leurs relations avec les instances de contrôle et de qualification, avec le Conseil Régional et l'État.

1.1 Les CFA

La formation en CFA est diligentée par deux organismes consulaires qui sont :

- la Chambre des métiers,
 - la Chambre de commerce et d'industrie de la Martinique.
- et par le Ministère de l'Agriculture en ce qui concerne le CFAA du François.

Le CFA de la Chambre des métiers, créé en 1975, s'était installé dans des locaux appartenant à l'AFPA, devenus exigus et vétustes du quartier Sainte-Thérèse à Fort-de-France. La majorité des formations a lieu depuis 1979 dans le nouveau siège construit à Rivière Salée.

La chambre des métiers, forme dans ses CFA, principalement aux métiers de l'artisanat mais aussi dans une moindre importance, aux métiers des services et de la santé.

On y trouve, par ordre d'importance numérique principalement des apprentis, du BTP, de l'automobile, de l'alimentation, du commerce, de l'habillement, de la pharmacie, de la bijouterie, de la coiffure et de la restauration. Ces formations débouchent pour près de 95% sur des diplômes de niveau V (CAP) avec un taux de réussite de moins de 50%.

Les formations débouchant sur des diplômes de niveau IV (Brevet professionnel) occupent 5% des apprentis avec un taux de réussite aux examens de 70%.

Le niveau de formation des enseignants du CFA de la chambre des métiers est correct pour ce qui concerne l'enseignement général (Bac +2) et plutôt moyen pour ce qui concerne l'enseignement technique (majorité de niveau V et IV).

Le CFA de la CCIM, créé en 1997 prépare à des diplômes de niveau IV et III.

Il est implanté à l'avenue Frantz FANON à Fort de France, a débuté avec 120 jeunes et a un effectif aujourd'hui de 339 jeunes.

Il dispense des formations dans le tertiaire tel que le commerce, l'administration et la comptabilité.

Le taux de réussite aux examens est au dessus de la moyenne nationale, le taux le plus bas est de 23% en BTS de comptabilité. Le taux de rupture de contrat est de 20%.

80 % des enseignants sont de l'Education Nationale, les autres ont enseigné au CNAM, font partie du jury national ou sont des experts comptables.

Les différents diplômes sont ainsi référencés :

- *BEP Vente Action Marchande*,
- *BAC PRO Commerce*,
- *BTS Action Commerciale*,
- *BTS Force de Vente*
- *BTS Assistant de Gestion PME/PMI*,
- *BTS Comptabilité-Gestion*,
- *DECF (diplôme d'études comptables et financières)*.

Le CFA Agricole s'est installé au quartier Chopotte au François. Il forme depuis plus de 20 ans des jeunes aux différents secteurs de l'agriculture

Il peut accueillir 210 jeunes et fonctionne avec 26 employés dont 15 enseignants. Son budget annuel est de 0,85 millions € soit 5,6 millions de francs.

Il prépare aujourd'hui les apprentis de la filière agricole aux diplômes suivants :

- *CAP horticulture, travaux paysagers, cultures de plein champ, élevage/cultures fourragères, vente.*
- *BEP exploitation ; conduite et gestion de l'entreprise agricole.*

Le centre dispose :

- d'un laboratoire de langue
- d'une salle multimédia pour l'enseignement général
- d'un élevage de poulets
- d'une serre d'hydroponie pour l'enseignement pratique.

La formation peut être complétée par des sorties-découverte et par des voyages d'étude.

Il propose en outre, des prestations favorisant l'accueil des apprentis à savoir un service de restauration et l'hébergement gratuit.

Les taux de réussite aux examens sont élevés pour les diplômes de niveau V et nettement moins pour les diplômes de niveau IV

Cependant ces taux ne tiennent pas compte des défections qui sont nombreuses en cours d'apprentissage.

Le CFA a accueilli 150 apprentis en 2001.

Le Conseil Régional a financé la construction d'un CFA du BTP à Ducos qui devrait être opérationnel en 2003. Cette structure qui viendra s'ajouter à celles existantes pourrait résoudre les problèmes d'exiguïtés mais pose aussi un certain nombre de questions examinées plus loin.

1.2 Les entreprises.

L'entreprise est le pilier de la formation. L'apprenti y passe 75% du temps de sa formation. Certaines entreprises estiment qu'elles versent un salaire à un jeune non encore opérationnel, alors qu'il est de leur responsabilité de l'amener à sa qualification. Le maître d'apprentissage doit avoir une qualification suffisante.

Avant la loi quinquennale du 20 décembre 1993, l'employeur qui accueillait un apprenti devait solliciter un agrément auprès du Préfet. Depuis, la procédure a été assouplie et remplacée par une simple déclaration.

En contrepartie de son engagement à participer à la formation d'un apprenti, l'employeur est exonéré des cotisations sociales pour celui qu'il forme, pendant la durée du contrat. Il reçoit de l'État une prime à l'embauche d'un montant de 914,69 euros versée à l'issue des 2 premiers mois du contrat et un soutien financier à l'effort de formation d'un montant annuel de 1 829,39 euros pour un jeune de moins de 18 ans et 3 658,78 euros pour un jeune de plus de 18 ans Cette prime n'est pas versée en cas d'absence de plus de 70 heures du jeune.

Le salaire versé à l'apprenti est un pourcentage du SMIC selon l'âge du jeune et l'année de formation. Il en ressort que plus l'apprenti est âgé, plus le salaire sera élevé. Ainsi, un apprenti de 21 ans et plus sera payé à 53% du SMIC en première année à 78% du SMIC en troisième année alors que de 16 à 17 ans, il ne perçoit que 25% en première année et 53% en troisième année.

Les entreprises qui accueillent les jeunes sont, dans leur majorité des entreprises artisanales de très faible taille avec les difficultés qui ont donné lieu par ailleurs aux mesures d'exonération contenues dans la loi d'orientation pour les DOM. Ces mesures sont en concurrence avec celles qui sont destinées à favoriser l'apprentissage.

1.3 Les apprentis

Le nombre d'apprentis en Martinique ne cesse de diminuer depuis 1994.

Au CFA de la Chambre des métiers qui forme les 3/4 des apprentis, leur nombre est passé de 1705 en 1994 à 1275 en 1999, soit une régression moyenne annuelle de plus de 5%. Au CFAA du François dont les structures et les moyens humains sont prévus pour accueillir 210 jeunes, leur nombre est actuellement de 150.

L'apprentissage est un mode de formation professionnelle initiale et il peut être proposé aux jeunes dès leur sortie du collège, un peu avant 16 ans. Cependant, la moyenne d'âge des apprentis du niveau V est de plus de 19 ans et de plus de 24 ans pour le niveau IV.

Pour ce qui concerne spécialement le niveau V, les apprentis sont, dans leur grande majorité, des jeunes qui se retrouvent en CFA suite à des échecs scolaires et qui non pas pu être orientés ou gardés dans les structures traditionnelles de l'Education nationale.

1.4 Les relations avec les instances de contrôle et de qualification

Après la loi de décentralisation, l'État a conservé compétence pour le financement et l'organisation pédagogique des projets de portée générale. A cette fin, il effectue des études et actions expérimentales dont il choisit la localisation. Il doit assumer les charges qu'impose aux Régions le transfert de compétence opéré à leur profit. Les services de l'État interviennent pour le contrôle de l'apprentissage.

Le contrôle pédagogique est assuré par le Service Académique de l'inspection de l'Apprentissage (S A I A) pour le compte du Recteur. La qualification est assurée par la Direction des Examens et Concours (DEC) du Rectorat. C'est la même organisation que celle qui prévaut pour les candidats des établissements de l'Education Nationale.

La Direction du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP) peut intervenir pour le contrôle de l'exécution du contrat.

C'est à l'État qu'il incombe de verser au maître d'apprentissage la prime à l'embauche et le soutien à l'effort de formation.

En transférant aux Régions la compétence de droit commun concernant la formation professionnelle et notamment l'apprentissage, le législateur a réduit d'autant le rôle de l'État.

La Région est chargée de définir et de mettre en oeuvre sa propre politique de l'apprentissage. Elle établit pour avis du Comité Régional pour l'Emploi et la Formation (COREF), un schéma prévisionnel de l'apprentissage.

Le Schéma régional actuel a retenu 7 axes stratégiques :

- *Conforter l'apprentissage traditionnel pour les métiers non saturés et le faire évoluer, pour les métiers saturés, vers des métiers spécialisés ou valorisants,*
- *Développer l'apprentissage pour des niveaux supérieurs,*
- *Valoriser l'apprentissage par la multiplication des passerelles entre CFA et les établissements scolaires,*
- *Organiser la mobilité de formations en apprentissage,*
- *Lancer une campagne de promotion de l'apprentissage,*
- *Améliorer le rôle formateur de l'entreprise et la fonction de tuteur,*
- *Promouvoir l'apprentissage dans le cadre de notre espace économique caribéen en facilitant la mobilité des apprentis dans des îles de la caraïbe dans le cadre de projets pédagogiques innovants.*

Le Conseil Régional de la Martinique subventionne à plus de 80% en moyenne, le fonctionnement des CFA.

2. ANALYSE DE LA SITUATION. FORCE ET FAIBLESSES DU SYSTEME

Aujourd'hui, c'est un véritable cri d'alarme que lancent les acteurs de la formation. L'apprentissage subit une crise sans précédent depuis son début en Martinique. L'analyse de la situation montre des points forts mais aussi un nombre important de faiblesses qu'il conviendrait de corriger pour la pérennisation d'un système qui a permis l'insertion professionnelle de nombreux jeunes.

2.1 Les points forts

Le système de l'apprentissage est en lui-même une force dans la formation initiale puisqu'il offre à des jeunes généralement exclus des structures de l'Education Nationale, une voie originale qui leur permet, tout en exerçant un métier d'en acquérir les bases. Il a été renforcé par une législation qui permet d'obtenir par ce biais une qualification de niveau supérieur.

La simplification de la procédure amenant à la contractualisation de la formation vise à faciliter l'accueil d'apprentis dans l'entreprise.

La décentralisation, en rapprochant géographiquement la décision du lieu de son exécution a permis d'adapter l'offre de formation aux besoins. L'action de la Région en faveur de l'apprentissage n'est pas négligeable.

La construction par la Région d'un CFA du BTP tend à augmenter le nombre de places offertes aux jeunes et la qualité de leur accueil en centre. Sa volonté de développer l'apprentissage ressort dans les axes stratégiques retenus dans le schéma régional d'apprentissage.

Sur le plan des stratégies pédagogiques, l'utilisation de nouveaux moyens technologiques comme le multimédia et l'Internet améliorera certainement la qualité de la formation.

Les employeurs ne manquent pas de faire observer les bons côtés de l'apprentissage. Les apprentis eux-mêmes reconnaissent l'augmentation des chances d'insertion professionnelle. Pour eux, 80% des apprentis trouvent un emploi dans les mois qui suivent l'obtention du diplôme.

L'existence de ce type de formation est aussi un moyen de sortir les jeunes de la rue, de leur donner un espoir de bâtir un projet professionnel lorsque de nombreuses autres portes se sont fermées à eux et qu'ils pourraient être attirés par la délinquance.

Cependant, toutes ces améliorations ne sauront trouver leur efficacité si la régression du nombre d'apprentis à former se poursuit.

2.2 Les faiblesses

L'apprentissage ne peut donner son plein rendement si un des acteurs est défaillant. Si la possibilité d'accueil tend à augmenter dans les CFA, les jeunes ont, par contre, de plus en plus de difficulté à trouver un maître d'apprentissage. Or, la baisse des effectifs dans les CFA a des incidences financières sur leur budget.

Les Chambres consulaires font état d'une diminution sensible de leurs recettes. Les revenus de la taxe d'apprentissage sont faibles et c'est la Région qui assure l'essentiel du budget. La subvention régionale est calculée sur la base d'un produit du nombre d'heures apprenti par le taux horaire. Ainsi, la diminution du nombre d'apprentis entraîne celle de la subvention, sans pour autant entraîner une diminution sensible des charges. Par exemple, quelques apprentis en moins ne suppriment pas une classe et les moyens pédagogiques qu'elle implique.

L'échec au CAP vient en grande partie de l'illettrisme. Le nombre de maîtres d'apprentissage est très insuffisant. Il manque des moyens et des formations pour les formateurs.

5 facteurs sont à l'origine de la baisse d'effectif :

-L'inefficacité de l'information sur la filière apprentissage comme voie d'acquisition d'une compétence professionnelle,

- Une plus grande prise en compte des difficultés des élèves du système scolaire pour les maintenir jusqu'à l'acquisition d'un diplôme. Le public originel des CFA s'en trouve diminué,
- La concurrence des autres formations alternées moins contraignantes pour les entreprises,
- L'obligation pour l'employeur, de payer plusieurs visites médicales à la médecine du travail à laquelle s'ajoutent des délais d'attente, conduit les employeurs à envisager d'autres alternatives que le contrat d'apprentissage,
- L'alignement des salaires des apprentis qui rendent l'accueil d'un apprenti moins attractif que l'embauche d'un ouvrier qualifié d'autant que la loi d'orientation pour les DOM a mis en place des exonérations de charges dans certaines conditions. La moyenne d'âge élevée des apprentis augmente le salaire que doit leur verser l'employeur.

On peut déplorer l'absence de suivi des jeunes de l'Education nationale qui sont orientés vers l'apprentissage par les Conseils de classe de troisième. Il n'est pas prévu de structures d'accompagnement pour les aider à concrétiser une orientation qui, en l'absence de motivation personnelle des jeunes, devient une éviction du système de formation pouvant aboutir à l'exclusion sociale.

En examinant le tableau sur la rémunération du contrat d'apprentissage, on constate des écarts de salaires en pourcentage du SMIC entre les apprentis selon l'âge et l'ancienneté.

Age/ancienneté	1 an	2 ans	3 ans
16 – 17 ans	25%	37%	53%
18 – 20 ans	41%	49%	65%
Plus de 20 ans	53%	61%	78%

L'écart de salaire versé aux apprentis selon l'âge ne se justifie pas et peut induire un recrutement discriminatoire. En effet, les maîtres d'apprentissage seraient plus enclins à recruter un jeune entre 16 et 17 ans qu'ils paieront à 25% du SMIC la première année plutôt qu'un jeune de plus de 20 ans qu'ils paieront à 53 % du SMIC.

Les jeunes apprentis jugent insuffisantes les informations données par l'Education nationale pour leur orientation vers l'apprentissage. Ils vivent cette façon de procéder comme un dénigrement. De ce fait, l'apprentissage est mal vu par les collégiens qui en font rarement un choix délibéré. De plus, la recherche d'un maître d'apprentissage peut durer plus de 6 mois avant la signature d'un contrat.

Les CFA sont géographiquement implantés dans le centre et le sud de l'île. La mauvaise organisation des transports en Martinique exclut de fait, des jeunes de la côte Nord-Caraïbe qui pourraient être intéressés.

3. LES PROPOSITIONS POUR AMELIORER LE SYSTEME.

Améliorer l'orientation vers l'apprentissage

La majorité des apprentis prépare un diplôme de niveau V bien que des diplômes universitaires sont accessibles par cette voie. En Martinique, il s'agit généralement d'une orientation par l'échec.

Au mois de juin, l'élève orienté vers l'apprentissage en classe de troisième attend la rentrée scolaire pour se mettre à la recherche d'un maître d'apprentissage car cette orientation n'est pas encadrée. Un suivi de cet élève depuis le jour de l'orientation jusqu'à son embauche comme apprenti est nécessaire.

Améliorer l'information sur la filière apprentissage

A l'image du salon du lycéen organisé chaque année, on pourrait envisager un salon de l'apprentissage à l'initiative des chambres consulaires avec une forte implication du Conseil Régional du fait de sa mission d'organisation de la formation professionnelle et des PAIO (Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation) structures d'Etat qui peuvent aider les jeunes de 16 à 26 ans à établir un projet professionnel passant par l'apprentissage.

Rendre plus attractive l'embauche des apprentis

Suite à de nombreux plans pour l'emploi dans les DOM, d'autres formations par alternance ont largement concurrencé l'apprentissage. Il faut envisager des mesures incitatives supplémentaires en faveur de l'apprentissage telle que la participation de la Région à la rémunération des apprentis afin d'alléger les charges des maîtres d'apprentissage et particulièrement pour ceux de vingt (20) ans et plus.

Maintenir les apprentis dans leur formation

L'abandon en cours de formation est courant. Il prive l'apprenti de possibilités de qualification qui pourraient l'aider dans son insertion professionnelle et le maître d'apprentissage d'une juste indemnisation de son investissement dans la formation du jeune. Les principales causes sont le manque de motivation par suite d'un choix non mûri, aggravé par des problèmes de transport et plus généralement par des problèmes sociaux qui ressurgissent.

Il convient de trouver des formules par lesquelles l'apprenti s'engage à suivre sa formation et des modalités pour l'aider à respecter son engagement. On peut imaginer qu'il puisse bénéficier d'un accompagnement par le biais d'une cellule d'écoute.

Délocaliser les centres de formation

L'apprenti passe une partie de sa formation en entreprise et doit suivre des cours dans un CFA. La concentration des CFA dans le centre et le sud de l'île aboutit à une désaffection des jeunes dans le nord de la Martinique qui doivent dépenser une bonne partie de leur rémunération en transport.

Il devrait être possible de créer des annexes dans le Nord.

Créer des réseaux de maîtres d'apprentissage

Ces réseaux rendraient moins fastidieuse la recherche d'un maître d'apprentissage. Dans ce cadre, il appartiendrait aux CFA de mettre en place des conventions avec des organisations d'employeurs ; ces maîtres d'apprentissage devraient être sélectionnés et formés.

Enseigner autrement

Pour l'acquisition de savoirs théoriques, l'apprenti retrouve au CFA, le cadre qui ne lui a pas permis la réussite : salle de classe, tableau noir, tables et chaises et cours qui lui rappelle un vécu décevant.

Le Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage (SAIA) devrait jouer un rôle plus important pour aider à la mise en place de modèles pédagogiques spécifiques au public concerné par l'apprentissage (apprentis, formateurs et maîtres d'apprentissage).

On pourrait envisager une généralisation d'une pré-orientation dès la classe de cinquième. L'élève sous statut scolaire, serait mis en présence d'employeurs par des stages en entreprise dans lesquels il serait confronté à une pluralité de situations professionnelles et à différents métiers.

L'insertion par l'apprentissage ou par tout autre forme, le choix du maître d'apprentissage et du métier s'en trouveraient facilités.

*Ainsi délibéré et adopté à l'unanimité par l'Assemblée plénière
du mardi 7 janvier 2003*