Questions sur l'apprentissage(s) : ni tabou, ni totem ?

Lorsque l'on parle de l'apprentissage, reviennent souvent les problématiques de concurrence (entre les LP et les CFA, entre les personnels), de qualité de la formation, etc... Ces problématiques sont réelles et importantes. Elles participent d'un système scolaire profondément inégalitaire. Elles induisent des processus de repli sur soi qui sont dommageables pour les personnels et pour les jeunes. La FERC-CGT est attachée à une formation initiale professionnelle de qualité, quel que soit son statut. Elle revendique pour ses personnels des conditions de travail leur pemettant d'assumer correctement ces missions.
Tout en luttant au quotidien contre ces difficultés, il nous importe, à la CGT, de faire des propositions concrètes pour gagner un droit à l'éducation permanente pour une formation émancipatrice tout au long de la vie.
La CGT revendique une formation initiale publique basée sur le droit à la scolarisation en maternelle dès 2 ans, lorsque les parents le souhaitent, dans le cadre d'une scolarité obligatoire de 3 à 18 ans. La CGT considère, dans ce cadre, que l'égale dignité des filières générale, technologique et professionnelle doit être affirmée. On ne peut pourtant que constater que la « revalorisation » de la voie professionnelle annoncée d'années en années est un leurre.
Pour la FERC CGT, dans cette logique, parler de l'apprentissage s'inscrit dans une démarche revendicative globale de service public. Vous trouverez dans ce «12 pages» de quoi nourrir nos réflexions car c'est collectivement que nous construirons une autre école.

Pour la FERC-CGT, cela signifie que c'est tout le système éducatif qui doit être repensé, la formation professionnelle initiale doit y trouver toute sa place. La formation professionnelle, qu'elle soit sous statut scolaire ou sous statut d'apprentissage, doit se construire avec la recherche du meilleur outil pédagogique et de formation pour le jeune. Les constats que nous faisons aujourd'hui ne sont pas une fin en soi. En partant de ces constats, à partir de la diversité des situations, que ce soit pour les jeunes ou pour les personnels, nous devons constuire cette école émancipatrice qui est notre souci permanent. C'est cet objectif qui nous guide au quotidien.

SOMMAIRE :

Page 2 Alternance Ecole/ entreprise
Page 3 Lycée/ centre d'apprentissage, concurrence ou complémentarité
Page 4 Quelques données sur l'apprentissage
Page 5 «L'adéquationnisme » territorial
Page 6 Mixité des parcours
Page 8 Harmoniser les statuts des personnels
Page 9 L'exemple de l'ADEF-CFBT
Page 10 L'apprentissage dans le supérieur
Page 11 Vécu d'apprentis
Page 12 Les droits des apprentis / brochure confédérale 2015

La rédaction de ce 12 pages a été réalisée collectivement par le collectif fédéral formation professionnelle et les camarades de la commission exécutive.

JUIN 2015

Pour nous contacter :
FERC CGT (case 544)
93515 MONTREUIL CEDEX
TEL. 01 55 82 76 12
mail : ferc@cgt.fr
www. ferc.cgt.fr

Alternance Ecole /entreprise : **quelle réalité ?**

Dans de nombreux discours sur l'apprentissage il persiste une confusion importante sur le mot « alternance ». Ministres, comme représentants du patronat, confondent volontairement, alternance et apprentissage. Pourtant ces mots ont des significations différentes et leur volonté de faire croire que l'alternance est synonyme d'apprentissage n'est pas idéologiquement neutre. Ils tentent d'imposer l'idée que la formation professionnelle initiale sous statut scolaire est obsolète car coupée des réalités des processus de production et de la vie de l'entreprise.

La réalité est autre : apprentissage ou statut scolaire, la différenciation ne correspond pas à la présence ou non d'alternance dans le cursus de formation.

La différence est que la formation professionnelle sous statut scolaire ne relève pas, comme l'apprentissage, d'un contrat de droit privé. Tout jeune, contrairement à l'apprentissage, peut avoir accès aux formations délivrées dans les Lycées Professionnels (LP). L'enseignement public a vocation d'accueillir tous les jeunes et c'est là une différence essentielle entre les deux statuts.

Mais aujourd'hui aucun diplôme professionnel, que ce soit un CAP, un BEP, un Bac pro ou un BTS, délivré par le ministère de l'Education nationale, ne peut être obtenu sans avoir accompli des périodes de formation en entreprise, en alternance avec une formation dans l'établissement scolaire.

Ces périodes doivent faire l'objet d'un suivi des enseignants, elles sont évaluées et prises en compte dans la certification et l'obtention du diplôme. Pour un bac pro ou un CAP, sauf dérogation accordée au cas par cas, les candidats qui n'ont pas effectué ces périodes ne peuvent obtenir de diplôme professionnel.

La durée de ces périodes en entreprise est variable suivant le diplôme, elle est par exemple de 22 semaines pour le bac pro en 3 ans, de 12 à 16 semaines pour le CAP sur une durée de formation de 2 ans.

Ces PFMP (Périodes de Formation en Milieu Professionnel) ont été mises en place dès la création du bac pro en 1985. La CGT, favorable à l'ouverture de ces sections au sein des LP, ne s'est pas opposée à l'introduction de ces périodes en entreprise dans les référentiels du nouveau diplôme.

L'introduction, dans les cursus de formation sous statut scolaire, de périodes au sein d'entreprise n'est plus massivement rejetée, ni par les élèves, ni par les personnels, comme cela a été le cas en 1979 lors de la mise en place des stages Beullac. Le débat existe mais il porte aujourd'hui sur la durée de ces formations, sur l'équilibre qu'il doit y avoir entre temps de formation dans l'entreprise et temps de formation au lycée et sur la place de l'enseignement général.

Ces questions ne se posent-elles pas également pour la formation sous statut d'apprenti ? La qualité de l'accueil du jeune dans l'entreprise est déterminante pour la réussite de ces périodes, encore faut-il que le jeune trouve une entreprise pour l'accueillir ! Qu'il soit maître d'apprentissage ou tuteur d'un lycéen de LP, le salarié de l'entreprise dispose-t-il de la formation suffisante et du temps nécessaire pour suivre le jeune durant les semaines passées dans l'entreprise ?

Aujourd'hui il est très difficile de trouver pour tous les jeunes engagés dans la voie professionnelle, des entreprises en capacité d'offrir un réel cadre de formation. C'est en améliorant cette situation, en donnant des moyens pour le suivi du jeune dans l'entreprise que l'on pourra apporter un vrai plus à la formation professionnelle du jeune, qu'il soit lycéen ou apprenti.

En hommage au dessinateur Charb, partenaire de longue date de la CGT, notamment sur les questions d'éducation, plusieurs de ses dessins illustrent ce document.

Lycée / centre d'apprentissage
Concurrence ou complémentarité ?

Nous savons bien que sans les moyens nécessaires, ni une orientation choisie, l'enseignement professionnel, quelle que soit sa modalité, conduira à un échec. Aussi, afin de ne pas biaiser le débat, nous devons apprécier "toutes choses égales par ailleurs", l'utilité de la voie scolaire et celle de l'apprentissage en entreprise.

Il n'est pas davantage question de comparer les méthodes d'apprentissage (**voir encadré**) ni la dimension quantitative des effectifs en formation où il n'y a pas photo : 670 300 lycéens contre 293 500 apprentis de niveau IV et V !

Par contre lors de visites des "CFA" de Bosch et de Thyssen Krupp en Allemagne, on a pu constater que le système "dual" ne constituait pas un second choix pour des jeunes en rupture scolaire, mais une voie empruntée par un jeune allemand sur deux pour accéder à une qualification ouvrière. Le compromis Rhénan sur la valeur travail n'est pas étranger à ce succès, et les anciens apprentis bénéficient d'un avantage pour leur carrière, contrairement à "La France méritocratique", où les savoirs académiques génèrent un clivage entre les cadres issus des grandes écoles et les ouvriers "faiblement qualifiés" par définition !

Certes l'entrée dans le monde de l'entreprise peut paraitre précoce, mais que fait-on de ces jeunes "qui ne veulent plus entendre parler de l'école"?

Ces jeunes évincés de la compétition scolaire, ont parfois développé une hostilité à l'ordre scolaire, se soumettent paradoxalement mieux aux prescriptions d'un travail routinier dans l'entreprise. Retrouvent-ils un contexte social dans un collectif de travail, alors que "décrocheurs" ils se sentent exclus dans la classe?

N'ayant pas ou plus le plaisir d'apprendre à l'école (motivation intrinsèque) l'entrée dans le monde du travail (et celui des adultes) peut constituer une motivation extrinsèque y compris par l'accès à un "petit" salaire.
Ce qui peut même leur redonner le goût des études: on constate la reprise d'études chez 30% de jeunes travailleurs ayant déjà un diplôme de formation professionnelle.

En conclusion, nous devons gagner une voie "apprentissage" de qualité non concurrente mais complémentaire à l'enseignement professionnel sous statut scolaire, pour faire que l'échec scolaire ne soit plus synonyme d'exclusion sociale.

Behaviorisme *: méthode fondée sur l'observation des comportements … et de sa reproduction !*
Constructivisme *: méthode dite « active » où l'apprenant construit à partir de son expérience*
Cognitivisme *: méthode qui a pour objet de décrire, d'expliquer…*

béhaviorisme

constructivisme

socio-constructivisme

cognition située et partagée

Quelques données sur l'évolution de l'apprentissage

225 000 apprenti-e-s en **1987** **426 000 en 2011**

Evolution, de 1995 à 2010, de la répartition des différents niveaux de formations dans l'apprentissage

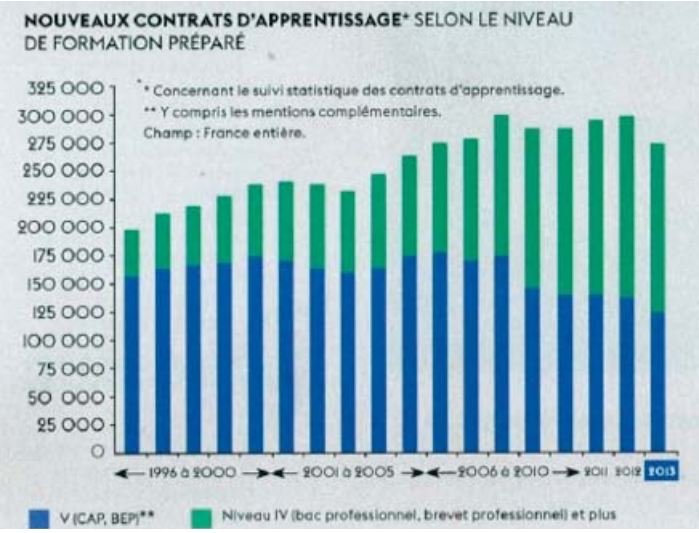
CAP niveau V de 65 % à 43 % **Baccalauréat Niveau IV de 14 % à 29 %**
Enseignement supérieur 7 % à 26 %

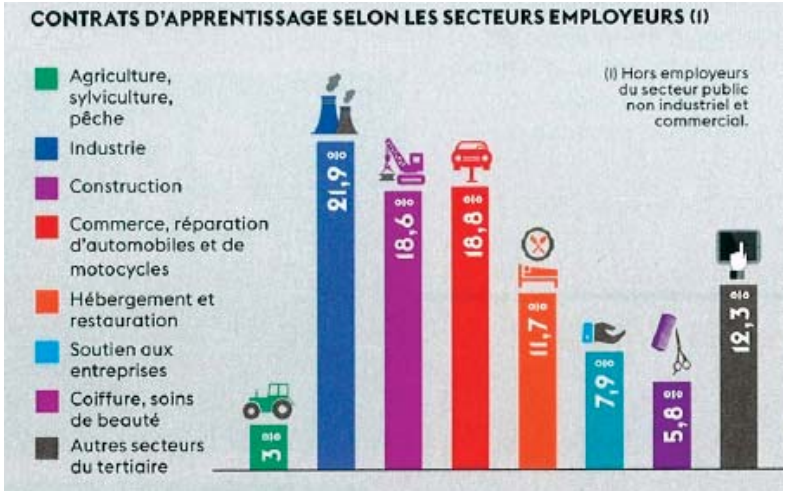
(source MEN 2012)

BTS : plus de 48 000 apprenti-e-s mais également de plus en plus de formations de niveau I et II (licence, master ou diplôme d'ingénieur). **En 2012** le pourcentage a encore augmenté pour atteindre **30 % des apprentis-e-s.**

Le **taux de rupture** de contrat d'apprentissage, en Ile de France, est de **24 % en moyenne**, il atteint jusqu'à 35 % pour les contrats de niveaux CAP ou Bac pro.

En 2010 : **1 jeune sur 5** est issu d'une formation par **apprentissage**, mais seule **1 sur 3 est une femme.**





Comment «l'adéquationnisme» territorial renforce les inégalités ?

La gouvernance de la formation professionnelle et celle de l'orientation ont été complètement transformées. La loi du 5 mars 2014 "détermine les compétences de la Région en matière de formation professionnelle dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle qu'elle organise et finance. Elle réforme les instances nationales et locales de gouvernance des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle".

La CGT n'est pas opposée à une meilleure articulation entre l'offre de formation et les emplois en Régions, afin de proposer aux jeunes la meilleure formation possible. Mais elle s'oppose à ce que les Régions disposent de tous les leviers, mettant directement en cause la survie même de la formation professionnelle publique au bénéfice de la formation professionnelle privée. L'offre de formation la plus large possible doit être garantie dans toutes les régions.
Les discours politiques et patronaux ne cessent de prôner un modèle où l'apprentissage serait la voie d'excellence menant à l'emploi. Dans les régions, la mise en application de cette doctrine conduit directement à adapter l'offre de formation aux besoins du bassin d'emploi et aux demandes patronales locales. Accepter uniquement ce schéma c'est basculer vers une spécialisation des territoires et une accentuation des inégalités territoriales.

Par exemple, une région comme le Languedoc Roussillon, possédant une population de plus en plus vieillissante, des taux de chômage et de pauvreté les plus importants, une industrie quasi inexistante, serait tentée de ne proposer que des formations débouchant exclusivement sur des métiers centrés sur le tourisme (métiers saisonniers) et l'aide à la personne.
Les jeunes, dont la mobilité est très restreinte, n'auraient alors plus le choix de leur formation, ce qui ne ferait que renforcer le taux de décrochage souvent lié à une orientation non souhaitée.

Concernant le financement, les inégalités territoriales sont là aussi déjà présentes et liées aux différents choix politiques : dans certaines régions et pas dans d'autres, des ordinateurs sont donnés aux lycéens, le permis est financé en partie pour les apprentis, les tenues de travail sont payées aux lycéens et/ou aux apprentis, …
Dans le contexte actuel, les inégalités vont s'accentuer et mettre en péril l'accès au service public d'Éducation et de Formation.

La loi prévoit des dispositifs de péréquation destinés à favoriser l'égalité entre les collectivités territoriales en réduisant les écarts de richesse.
• la "péréquation horizontale" s'effectue entre les collectivités territoriales et consiste à attribuer aux collectivités défavorisées une partie des ressources des collectivités les plus "riches" ;
• la "péréquation verticale" est assurée par les dotations de l'État aux collectivités.

Cependant, près de 90% des transferts financiers réalisés à ce titre relèvent de la péréquation verticale. Aujourd'hui, la baisse très importante des dotations de l'état aux collectivités territoriales et les politiques d'austérité appliquées et répercutées par toutes les collectivités territoriales maintiennent le déséquilibre entre les différentes régions (déséquilibre que ne compensera pas le fond de péréquation régional mis en place en 2013) et participent à la mise en concurrence des différentes voies de formations (certaines faisant le choix par exemple de diminuer fortement les budgets 2014 des Etablissements Publics Locaux d'Enseignement (EPLE) tout en maintenant les incitations financières pour développer l'apprentissage).

Ainsi, s'il y a des spécificités régionales, et évidemment il y en a, nous sommes attachés à l'égalité entre les territoires en ce qui concerne l'offre de formation initiale proposée aux jeunes. Ils doivent avoir accès à un service public de qualité financé de manière égalitaire sur l'ensemble du territoire et doivent pouvoir véritablement choisir leur formation pour exercer leur métier partout en France et à l'étranger.

Mixité des parcours une fausse

Une volonté politique et des motivations économiques font bouger les lignes de la formation professionnelle autant pour le salarié et le demandeur d'emploi que pour les jeunes en quête de formation pour accéder à l'emploi.

C'est ainsi que l'apprentissage a été promu par les gouvernements successifs comme la voie « royale » pour favoriser l'insertion des jeunes.
Pour l'heure, il permet le désengagement de l'Etat en matière d'Education en permettant au patronat de reprendre la main sur les diplômes et la formation.

On assiste à une série de remise en cause de l'enseignement professionnel sous statut scolaire au motif que trop de jeunes sortent du système scolaire sans qualification. Le lycée ne permettrait pas une bonne connaissance du monde du travail et préparerait inefficacement les jeunes, à l'emploi. Mais la réforme du bac pro en 3 ans, imposée en 2009, et les nouvelles grilles horaires qui en découlent, n'ont-elles pas considérablement réduit les heures de formation professionnelle dans les LP ?

Dans le but de rapprocher l'Ecole et l'entreprise, le Ministère a développé l'apprentissage dans les lycées professionnels, en instaurant un label « lycée des métiers » dès 2001.
Présenté comme un label d'excellence, le lycée des métiers est construit autour d'un ensemble cohérent de métiers. Il propose une offre de formation la plus complète possible de manière autonome ou en réseau en accueillant des publics sous différents statuts (apprentis, élèves). C'est ainsi qu'est apparue la mixité des publics.

Le «lycée des métiers» est un moyen pour le patronat de reprendre la main sur la formation professionnelle en lui ouvrant les portes de l'Ecole.
Au-delà d'un passeport pour les entreprises et les collectivités, c'est également un moyen de réaliser des économies en proposant une plate-forme technologique au service du monde économique et de son environnement, sous prétexte d'optimisation des plateaux techniques.

Pour aller encore plus loin dans cette démarche, et comme l'apprentissage s'est fortement développé dans les niveaux supérieurs, la loi de refondation de l'Ecole a institué un nouveau label : celui de « campus des métiers et des qualifications ».

Lancé en 2013, ce label est présenté comme un élément de valorisation de la voie professionnelle pour contribuer au redressement productif des territoires. Il s'agit de regrouper sur un lieu emblématique, entendez dans un territoire avec un secteur d'activité ou un pôle de compétitivité reconnu et soutenu par la collectivité, un ensemble de structures de formation allant du niveau V aux niveaux supérieurs avec des entreprises ou des laboratoires de recherche.

Les projets ont été examinés en décembre 2014 par le Conseil National Education Economie. Le nombre de campus ne cesse de croître. 12 demandes de label avaient été validées cette année, ils sont au nombre de 15 cette année.
Ce label conjugue non seulement la mixité des publics mais aussi celle des parcours. En effet dans un même lieu on peut avoir des jeunes avec des statuts différents dans une même classe mais aussi des jeunes préparant leur qualification dans des cursus mixtes : une année sous statut scolaire et le reste sous statut d'apprenti ou en contrat de professionnalisation.
La mixité des parcours et des publics est une condition sine qua non pour l'obtention du label.

Mais dans quelles conditions aujourd'hui les bacheliers professionnels peuvent-ils poursuivre des études supérieures avec de bonnes chances de réussite ?

On constate aujourd'hui l'échec de nombreux bacheliers de bac pro en section de BTS. Du fait de cette situation, le ministère voudrait expérimenter dès la rentrée 2015, la mise en place d'un nouveau diplôme professionnel : le Brevet Professionnel Supérieur (BPS).

Cette expérimentation annoncée dans la presse, sans concertation préalable avec les enseignants ou leurs représentants, devrait se faire entièrement en alternance, doit-on comprendre par apprentissage ?

Que sera ce nouveau diplôme ? S'agit-il tout au plus d'un sous BTS ? Quelle reconnaissance lui accordera le monde patronal ? De nombreuses questions et peu de réponses pour l'instant. Une certitude cependant : ce n'est pas par la création d'un «bac pro supérieur» que l'on remédiera aux difficultés d'accès à l'emploi des jeunes.
Pour l'instant, le BPS semble abandonné.

et mixité des publics : bonne idée !

Pourquoi patronat et gouvernement veulent-ils imposer la mixité ?

C'est aussi une manière de préparer l'étape suivante qui est de confier l'intégralité de la compétence de la formation professionnelle aux régions tout en redonnant au patronat l'intégralité des droits sur la définition des diplômes, leur contenu et celle des parcours de formation !

Le patronat, le gouvernement nous expliquent, à travers diverses prises de positions, que la formation professionnelle initiale sous statut scolaire n'est ni assez réactive ni adaptée aux orientations et aux besoins des entreprises.

Selon eux dans certains cursus, le poids des enseignements généraux ne permettrait pas aux jeunes d'acquérir la connaissance professionnelle, et générerait l'abandon de ces cursus.

Pour le patronat, l'enseignement sous statut scolaire ne valorise pas assez les compétences directement opérationnelles alors que l'apprentissage les favorise avec une adaptabilité au secteur particulier de manière plus prégnante.
L'Education nationale serait trop éloignée du monde de l'entreprise et ne mettrait pas assez en exergue les compétences pratiques, rapidement opérationnelles.

Les objectifs affichés par le gouvernement et le patronat sont :

• avoir des « jeunes » à la disposition des entreprises en ayant la possibilité de les prendre ou de les rejeter en fonction de la performance,

• utiliser les plateaux techniques performants des établissements dans le but de développer, de réaliser et de commercialiser les concepts futurs pour en récolter les bénéfices,

• avoir la mainmise sur les contenus et les certifications des diplômes préparés en lien avec l'économie locale,

• instaurer un système de certification des formations qui soit continu et permanent avec des jurys professionnels.

C'est pourquoi le patronat, qui a l'oreille du gouvernement, met tout en œuvre pour faire entendre ses propositions et amener une refonte complète du système de formation professionnelle dans la voie initiale.

La mixité est un des leviers mis en avant par le gouvernement :
- la mixité des parcours
- la mixité des publics (apprentis / élèves).

Même si l'une peut se faire sans l'autre, elles peuvent aussi être imposées simultanément.

En exigeant la mixité des parcours et des publics, il noyaute le système de l'intérieur et amène progressivement les lycées professionnels à devenir les outils au service de sa logique de rentabilité.

Nous ne saurions accepter cette remise en cause d'un enseignement professionnel sous statut scolaire qui a fait ses preuves et qui, si on lui en donne les moyens tant humains que matériels, saura mener à bien cette mission qui doit rester une mission de service public accessible à tous et toutes pour la réussite de tous et toutes.

Apprentissage :
harmoniser par le haut les statuts des personnels

Le discours ambiant qui fait de l'apprentissage un remède miracle cache en réalité des situations professionnelles multiples : statuts, conventions collectives, contrats de travail et même absence de textes réglementaires d'emploi.

Alors que son financement par l'ETAT, la REGION et Employeurs continue de cristalliser le débat après la loi du 5 mars 2014, l'apprentissage est une voie royale pour le dumping social que nous combattons :

- En premier lieu : coté Formation avec le coût du fonctionnement des CFA et de ses personnels

- En second lieu : coté Entreprises et Employeurs avec le coût du contrat de travail des apprentis et de leur suivi en Entreprise.

Dans le paysage de la formation initiale par apprentissage on trouve des salariés des CFA qui relèvent du droit public ou du droit privé.

POUR LE SECTEUR PUBLIC, un service public à plusieurs vitesses !

1/ Des CFA relevant des ministères, comme celui de l'Éducation Nationale ou de l'Agriculture, dont les personnels sont des fonctionnaires titulaires, des contractuels rémunérés en heures supplémentaires ou des vacataires.

2/ Dans les CFA agricoles, seuls les directeurs ont aujourd'hui un statut de fonctionnaires.

3/ Des CFA qui relèvent des collectivités territoriales, peu nombreux, dont le statut des enseignants reprend celui des professeurs de lycées professionnels.

4/ Des CFA des chambres consulaires (Chambres des Métiers, Chambres de Commerce et d'Industrie, Chambres d'Agriculture) dont les salariés relèvent du statut spécifique des personnels de ces différents organismes.

POUR LE PRIVÉ :

1/ Des CFA des établissements d'enseignement privé sous-contrat qui sont à plus de 90% des Établissements Catholiques. Les personnels enseignants de ces CFA sont de droit privé, embauchés et rémunérés par les Organismes de Gestion de l'Enseignement Catholique (OGEC).

2/ Des CFA du bâtiment ou de la métallurgie, avec un statut des personnels issu de la convention collective de la branche professionnelle.
3/ Des CFA des grandes entreprises nationales dont les conditions d'emploi, de rémunération et de travail des personnels relèvent des accords d'entreprises : AIR FRANCE, SNCF, RATP, etc.

4/ Des CFA associatifs dont les personnels ne sont "couverts" par aucune convention collective nationale étendue. Ce sont des CFA multi professionnels, relevant entre autres de l'artisanat et dont les conventions collectives nationales existantes ne comportent aucune disposition spécifique pour les personnels enseignants et d'éducation. Les salariés de certains de ces CFA, qui se sont organisés collectivement, ont négocié avec leurs employeurs des accords d'entreprise. Certains employeurs ont appliqué de façon unilatérale une convention collective largement défavorable à leurs salariés (la convention collective des organismes de formation de la FFP, Fédération de la Formation Professionnelle, par exemple). Il reste aussi un certain nombre de ces CFA dont les salariés ne sont couverts par aucun accord collectif et sans aucune grille salariale.

Les conditions de travail et de rémunération des personnels de CFA nécessitent un véritable état des lieux.
C'est indispensable pour la reconnaissance des missions de formateur et d'enseignant dans tous les CFA et dans toutes les conventions collectives de droit public et de droit privé. Il faut harmoniser les statuts vers le haut !

Apprentis ou lycéens, les exigences pédagogiques sont les mêmes. Les conditions d'emploi, de rémunération et de travail devraient être aussi identiques.

Nous mettons en débat la perspective d'un statut public de l'enseignant dans les CFA, déclinable dans tous les Centres.
Nous exigeons aussi l'amélioration indispensable du statut d'Apprenti tenant compte des réalités des parcours des jeunes.

Les Conventions Quinquennales liant les CFA et les Régions doivent être l'occasion de prendre en compte cette réalité si on reconnait l'implication des personnels dans le fonctionnement et les missions des CFA.

Un autre CFA est possible, osons les pratiques émancipatrices

L'ADEF-CFBT est un établissement de formation professionnelle qui vise à l'émancipation et à la réussite des individus.
Notre positionnement se situe dans le champ de l'Économie Sociale et Solidaire, qui place l'être humain et la satisfaction de ses besoins au cœur de son activité, et notre action s'inscrit dans le cadre des analyses et des propositions de la CGT.

Notre Conseil d'Administration (CA) est composé de camarades responsables de fédérations de la CGT dans les Bouches du Rhône. Le Président de notre CA est un membre du secrétariat de l'UD CGT 13.

Notre travail traverse les champs de la construction des savoirs, de l'orientation, de l'accompagnement de projets, de la validation et/ou consolidation des acquis.

Pour lutter contre les inégalités face aux apprentissages, les discriminations et toutes les formes d'exclusion et d'élitisme, nous ne sélectionnons pas les personnes en fonction de leur niveau scolaire ou cognitif; nous prenons en compte leur projet.

Être « tous capables » de réfléchir, d'apprendre et d'agir ensemble renvoie à l'organisation collective et à la prise de responsabilités individuelles, à tous les niveaux de la vie en société, dans toutes les activités humaines, pour que chacun puisse être acteur de son devenir.
Dans cette perspective, l'individu est considéré véritablement comme une ressource, une richesse, qui valorise le collectif en se réalisant.

Cela se traduit par un processus de co-construction qui fait vivre notre expérience sociale originale en mêlant toutes les approches présentes au sein de l'organisme. Il est pluridisciplinaire, transversal, dynamique et évolutif, et chacun est sollicité pour ajouter sa pierre à l'édifice collectif, qu'il s'agisse de la construction des fonctionnements, des réponses formatives, des développements du centre...

L'identité de l'ADEF-CFBT* est fortement marquée par l'histoire du Mouvement Ouvrier et de ses valeurs d'humanisme et de solidarité.
Le 21 octobre 1887 est inaugurée à Marseille la Bourse du Travail, destinée à accueillir l'Union des Chambres Syndicales ouvrières.
En 1892, la Bourse du Travail de Marseille organise ses premiers cours professionnels : c'est le point de départ du développement de notre structure.

C'est cette démarche participative qui caractérise sans doute le mieux l'originalité et la force de notre entreprise, au-delà même de sa genèse syndicale !
Les grands axes stratégiques et les objectifs qui les accompagnent sont définis en étroite collaboration avec le conseil d'administration. La richesse des réponses pédagogiques, organisationnelles, managériales, qui en résultent sont les fruits du travail collectif qui alimentent en retour les orientations et la stratégie.

Nous militons pour la formation pour tous et à tous les âges de la vie et nous voulons gagner le pari de l'entreprise apprenante, pour permettre aux apprenants d'utiliser l'entreprise comme un lieu d'acquisition des savoirs et des savoir-faire, en intégrant l'alternance comme un moment important du parcours de formation.

Les deux entités, ADEF (organisme de formation créé en 1985) et CFBT (CFA depuis 1970), partagent des locaux, des ressources humaines et des moyens techniques, et évoluent dans la même cohérence et en totale complémentarité. Elles sont dirigées, sous des statuts juridiques différents, par le même conseil d'administration et la même direction collégiale.

Avec 106 salariés, dont 93 % en CDI, environ 700 apprentis et 1600 stagiaires par an, la diversité de ses douze filières professionnelles qualifiantes, son secteur Insertion, sa section Accompagnement et Professionnalisation, six sites sur les Bouches-du-Rhône et un dans le Vaucluse, l'ADEF-CFBT occupe aujourd'hui une place reconnue.

Nous sommes toujours au service des salariés et des demandeurs d'emploi, du développement économique des entreprises et exerçons une influence positive en leur faveur sur les dispositifs de formation professionnelle des Bouches du Rhône et de la Région PACA.

****Association Départementale d'Etudes et de Formation – Centre de Formation de la Bourse du Travail.***

L'apprentissage dans le Supérieur et la Recherche

L'objectif réaffirmé, d'atteindre 500 000 apprentis en 2017 tout niveau de formation confondu a été fixé dans le pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi du 06/11/2012 et Mme FIORASO, alors ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR), souhaitait atteindre le nombre de 250 000 apprentis dans le supérieur en 2020.

Ce n'est qu'à partir de la réforme Seguin de 1987, que l'apprentissage dans le supérieur devient possible et ce n'est qu'en 1995 qu'il s'y développe réellement notamment dans les formations les plus techniques des cursus de formations : écoles d'ingénieurs et de commerce/ou université (droit, gestion, finance...)

Répartition des apprentis par niveau (en %)						
DU	DUT	Licence	LP	Masters*	Master Prof	Formation ingénieur
2%	18%	2%	38%	10%	21%	9%

*Master permettant de s'orienter soit vers une insertion professionnelle directe ou vers la recherche (source : SIES)

Entre 2004 et 2012, les effectifs d'apprentis augmenteront de manière très significative (17% en 2004 et 30% en 2011). Cette croissance de l'apprentissage dans l'ESR a pris corps de manière très opportune, d'une part sur le développement de la professionnalisation dans cette même ESR, et d'autre part sur le fait que la région Île de France en a été un élément central (70% des apprentis dans cette région le sont dans des formations post bac).
En 2013, si le cap des 120 000 apprentis est franchi dans l'ESR, il ne compense ni la baisse tendancielle générale du nombre d'apprentis, ni la désaffection des jeunes pour cette filière.
Si les diplômes correspondant aux emplois les plus qualifiés connaissent un réel engouement; (Masters:+8195 apprentis soit 273%, diplômes d'ingénieur : + 6930 apprentis, soit 97%), l'écart relatif de l'insertion professionnelle entre les apprentis et les étudiants, titulaires de diplômes de filières identiques tend à se resserrer [1].

Ce constat illustre à la fois le reflet et l'échec des politiques mises en œuvre depuis près de 30 ans par tous les gouvernements successifs, quels qu'ils soient. Pour quelles raisons ?
Bien sûr, on peut constater une très nette augmentation du nombre d'apprentis dans l'enseignement supérieur et la recherche. Mais cet accroissement cache une réalité extrêmement éloignée du seul intérêt social et pédagogique des jeunes apprentis. En cause : la modification du marché du travail, mais aussi et surtout l'irruption du chômage massif des jeunes ont conduit tous ces gouvernements successifs à faire porter le regard sur la formation professionnelle et l'apprentissage, de la politique de la formation à celle de l'emploi. Non contents de s'attaquer aux qualifications et à la nature du contrat de travail, ils ont entamé un travail de sape au terme duquel c'est le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche, fondé sur des cursus de formation initiale, qui est remis en cause au nom de la professionnalisation et de l'utilitarisme des cursus universitaires. Ainsi, ce sont des filières de formation initiale qui disparaissent ou tendent à disparaître ainsi que leurs diplômes, dans un tel contexte.

A de très nombreuses reprises la CGT a dénoncé cette grave dérive dans l'ESR. L'autre principale réalité se résume si l'on peut dire, au désengagement financier de l'état qui ne touche pas uniquement les collectivités territoriales. Les lois de décentralisation de 1984 qui confient la formation professionnelle et l'apprentissage aux régions qui viennent de se créer, introduisent la séparation entre un dispositif national (Éducation nationale) et un dispositif de gestion régionale (l'apprentissage).

Autour de ce dossier de l'apprentissage, les conseils régionaux ne vont cesser de réaffirmer leur identité, leur appétit et un motif d'affirmation vis à vis de l'état. Ces lois ont des effets secondaires au niveau de l'ESR. Les lois LRU 1/2007 (Pécresse), et LRU 2/2012 (Fioraso) en renforçant l'autonomie financière de tous les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche n'ont en fait abouti qu'à précariser, voire à plonger dans un déficit financier récurrent la plupart des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Dès lors, les conseils d'administration de ces établissements, n'ont eu de cesse de rechercher les moyens financiers de l'équilibre budgétaire. Le ministère le reconnaît lui-même : « la plupart des formations proposées en apprentissage par les universités l'ont été pour pallier la diminution des dotations ministérielles et pas seulement pour répondre aux besoins des branches ou entreprises ». Il faut savoir qu'au titre de l'apprentissage, les universités en particulier, bénéficient des fonds issus de la taxe d'apprentissage via les CFA auxquels ils sont rattachés (remboursement, mise à disposition des salles, salaires des enseignants....). Elles bénéficient aussi de dotations calculées par le ministère grâce au modèle SYMPA (SYstème de répartition des Moyens à la Performance et à l'Activité) relatives au nombre d'étudiants inscrits aux examens (dont les apprentis).

En conclusion, la territorialisation avec les compétences accrues données aux régions qui pratiquent des politiques différentes en fonction de leurs bassins d'emplois, le désengagement financier de l'État avec les lois LRU 1 et 2 et les RCE (Responsabilités et Compétences Elargies) qui acculent les universités, mais aussi la pression permanente du MEDEF (qui veut imposer son propre schéma de formation au détriment des missions d'enseignement universel, national, public et laïc des universités), concourent à faire de l'apprentissage un outil aux seuls intérêts du patronat et à leur mettre à disposition une main d'œuvre à coût réduit sinon gratuite sans que les intérêts des apprentis soient garantis. Ce n'est pas le dernier dispositif d'exonération complète de charge et de salaire (en un mot la gratuité du salarié apprenti) pour tout employeur de PME recrutant un apprenti - et inscrit dans le projet de loi sur le dialogue social examiné en conseil des ministres le 22 avril - qui inversera cette situation.

1- Source : Rapport du MENESR/CNFPTLV, juin 2014 « l'apprentissage dans l'enseignement supérieur ».
Quelques données à mettre en regard : selon le baromètre de l'observatoire de la vie étudiante, pour 43 % de la population, le travail en cours d'étude est une nécessité.
Le Sondage « l'étudiant-Météojob » indique en septembre 2014 que 73 % des étudiants travaillent pour financer leurs études.

Vécu d'apprentis et de stagiaires

Clément, cuisinier du CROUS

Mon frère et moi avons vécu l'apprentissage dans différentes structures, Maison Familiale Rurale, Ecole de la Chambre de Commerce, LEP. Mais nous en avons tous les deux tiré la même expérience.
Au niveau des conditions de travail, il y a ce que dit le droit et ce que l'employeur fait : les horaires ne ressemblaient à rien.
Mon frère qui était en bucheronnage a eu un « maitre de stage » qui le faisait travailler du lever au coucher du soleil, en hiver il y avait même des projecteurs. Il arrivait chez le patron à 4h du matin et pouvait repartir à 18h.
Pour ma part, en cuisine je travaillais 15 h par jour, 5 jours sur 7, et le samedi nous ne faisions qu'« une demi-journée », nous commencions à 16h et finissions entre minuit et 2h du matin selon le nombre de clients et leur heure d'arrivée…

Nous nous sommes renseignés sur les recours possibles, il n'y en avait qu'un, trouver un nouveau patron. Si on démissionnait ou si on était viré, l'école ne pouvait nous accepter à la prochaine session.
Cela signifiait donc le renvoi de l'école.

Au niveau du travail, tout dépend de l'employeur, l'école n'a pas son mot à dire.
Mon frère, bucheron, a trouvé un nouvel employeur qui était plus dans «la norme » du métier.
Pour moi, en cuisine, le seul recours a été de menacer d'attaquer aux prud'hommes lors du dernier mois de mon contrat, pour que toutes mes heures supplémentaires soient payées.

Les conséquences sur nos deux carrières ont été très lourdes. Mon frère, qui voulait être garde forestier, n'a pas poursuivi dans cette voie mais il travaille, quand même, dans les espaces verts.
Pour ma part, je ne mettrai plus les pieds dans un restaurant familial.

Deux passions détruites par des exploiteurs !
Pour mon prof de cuisine, cela permet de faire le tri entre les personnes vraiment motivées et les autres… tout un programme !

Céline, étudiante inscrite dans un diplôme universitaire post-master

Durant mes études j'ai effectué un stage dans une entreprise de Maquettes Architecturales. Les débuts furent assez compliqués, n'étant cantonnée qu'à du ponçage ou presque. J'étais sous la responsabilité d'un ouvrier qui n'était jamais satisfait de mon travail (pas assez rapide, pas assez propre...).
Au bout de quelques semaines, je me suis permise de poser la question directement à mon patron pour savoir si mon travail n'était vraiment pas satisfaisant. Il m'a répondu que s'il me laissait sur ce projet c'était parce qu'il estimait que mon travail était bien fait.
À partir de là, les choses ont changé.

Ma franchise ou mon envie de faire au mieux ont sans doute donné confiance à mon patron puisque **par la suite, il me donna de plus en plus de responsabilités,** jusqu'à me faire assumer le rôle de responsable couleurs-matières pour deux projets importants.
Aujourd'hui, j'effectue une année supplémentaire post-master destinée à l'insertion professionnelle durant laquelle je dois effectuer des stages.

Pour approcher un milieu professionnel qui m'intéresse, j'ai recherché des stages dans des sociétés de production de la région parisienne. Après avoir prospecté diverses entreprises, j'ai finalement trouvé une structure que j'ai convaincue de me prendre.
Le travail annoncé me semblait intéressant, mais la désillusion a été cruelle. J'ai très vite compris que je n'étais pas là pour intégrer une équipe mais pour faire uniquement des tâches subalternes et sans intérêt. J'ai été préposée au ménage, au déballage d'objets, au transport d'accessoires d'une pièce à l'autre durant ces quinze jours. Ma responsable de stage me disant même un jour qu'elle pouvait prendre des photos de ses réalisations car c'était son métier mais que moi je n'étais pas là pour ça mais pour travailler !

Il me semble donc que le stagiaire constitue une main d'œuvre peu chère qui peut servir de bouche-trou ou permettre de faire face à une surcharge de travail. Heureusement, ce n'est pas toujours le cas, mais les entreprises qui savent donner leurs chances aux stagiaires sont rares et difficiles à trouver.

Les droits des apprenti/es

N'hésitez pas à vous procurer le guide réalisé par la CGT et réactualisé en 2015.

Sommaire :

1 – QU'EST-CE QUI TE PROTÈGE ?
- Le code du travail,
- Les conventions collectives

2 – TES DROITS
- Ton entrée en apprentissage,
- Ta formation
- Ton salaire
- Ton temps de travail
- Tes congés
- Tes conditions de travail
- Tes droits à chômage
- Tes droits et aides diverses

3 – TA SANTÉ ET TA RETRAITE

4 – LE DROIT SYNDICAL

5 – LE DROIT DE GRÈVE

6 – EN CAS DE LITIGE

7 – LE SENS DES MOTS POUR S'ENGAGER DANS LA BATAILLE DES IDÉES

8 – APPRENTI-E-S, VOTONS POUR NOS REPRÉSENTANT-E-S

9 – DANS LES TPE DE L'ARTISANAT

Contacts utiles :

secteur formation CGT **formation@cgt.fr**
secteur jeunes confédéral **jeunes@cgt.fr**