

L'UDES, organisation multiprofessionnelle de l'économie sociale et solidaire, regroupe 25 groupements et syndicats d'employeurs (associations, mutuelles, coopératives), présents dans 14 branches et secteurs professionnels. Avec plus de 60 000 entreprises et établissements employant plus d'un million de salariés, elle rassemble 80% des employeurs fédérés de l'économie sociale et solidaire.

Forte de l'expertise de ses adhérents, **très actifs dans l'insertion sociale et professionnelle des jeunes**, et convaincue depuis plusieurs années de la **nécessité de franchir un nouveau palier dans le développement de l'apprentissage**, l'UDES a souhaité apporter sa contribution à la concertation engagée sur ce sujet par le Gouvernement. Elle a donc participé activement aux travaux des groupes de travail mis en place le 15 novembre.

Dans ce cadre, et sur la base de la note validée à l'automne par les organes compétents de l'organisation (bureau, conseil d'administration, commission emploi formation diversité), ses représentants ont présenté aux autres participants les positions de l'UDES sur les différentes questions abordées.

En revanche, ils n'ont pas remis systématiquement aux animateurs de chaque groupe une contribution écrite à l'issue de chaque séance : il a été jugé plus approprié de leur transmettre en fin de concertation un **document synthétique, rappelant les principales propositions de l'UDES sur les quatre thématiques examinées**. Tel est l'objet principal de la présente note.

Celle-ci entend également poser les jalons d'une politique d'apprentissage commune à toutes les branches professionnelles représentées par l'UDES, qui seront appelées à se saisir du sujet au stade de l'application de la future réforme.

#### I – PARCOURS DE L'APPRENTI

---

- ✓ **Généraliser les sessions d'information sur l'apprentissage au collège**, afin de familiariser les jeunes avec ce dispositif.
- ✓ Instituer des **périodes de préapprentissage, notamment pour la préparation des concours donnant accès aux formations réglementées**, très nombreuses au sein de l'ESS (travail social, sanitaire, sport et animation).
- ✓ **Elaborer un bilan de positionnement approfondi avant l'entrée en apprentissage**, aboutissant si nécessaire à un parcours réellement personnalisé comportant des modules de formation complémentaires à ceux de la formation choisie. Ce bilan et l'adaptation corrélative des formations devraient être confiés aux CFA.
- ✓ **Développer et professionnaliser la mission d'accompagnement des CFA**. Dans cette perspective pourraient être mis en place des **coordinateurs sociaux** aux fonctions plus larges que les médiateurs de l'apprentissage existants. Ils seraient appelés à intervenir en cas de risque de rupture (litige ou tensions sur les conditions de travail, le paiement des heures supplémentaires) mais aussi à constituer l'interlocuteur unique du jeune ou de sa famille sur des questions, sociales par exemple, pouvant impliquer d'autres acteurs.
- ✓ **Favoriser les communautés et forums d'apprentis** au sein de l'entreprise comme au sein d'une formation ou d'un CFA.

- ✓ **Donner les mêmes droits à tous les apprentis** quelle que soit leur région. L'égalité de traitement s'impose en effet tout particulièrement dans le cadre d'un dispositif relevant de la formation professionnelle initiale.
- ✓ **Clarifier l'articulation entre les contrats d'apprentissage et les autres dispositifs emploi-formation faisant une certaine place à l'alternance** : formations sous statut scolaire en lycée professionnel, contrats de professionnalisation, contrats aidés. Il s'agit ainsi d'éviter toute concurrence entre les uns et les autres.
- ✓ Une fois cette mise au point effectuée, **favoriser les parcours mixtes**, notamment entre l'apprentissage et les cursus scolaires en lycée professionnel, par exemple pour terminer sous statut scolaire une formation commencée en apprentissage lorsque le contrat a été rompu, ou en « voie directe » dans le champ du travail social et le domaine médico-social.
- ✓ En parallèle, élargir la possibilité pour les apprentis dépourvus de contrat de bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

## II – ENTREPRISE ET APPRENTISSAGE

---

- ✓ **Renforcer le rôle, le statut et les moyens du maître d'apprentissage** afin de lui permettre d'exercer au mieux sa mission d'encadrement et d'éducation du jeune. Dans ce cadre :
  - ⇒ **Favoriser l'accès du maître d'apprentissage à une formation plus complète** (obligatoire ou non), dont les conditions et modalités doivent demeurer **de la responsabilité des branches** et de leurs OPCA. Il ne semble pas opportun de la valider par une certification, ce qui pourrait poser problème dans un certain nombre d'entreprises. En revanche, elle doit autant que possible être **dématérialisée** afin de ne pas imposer au tuteur des déplacements et contraintes horaires difficilement soutenables.
  - ⇒ Accroître la motivation du maître d'apprentissage par une **prime à l'exercice de cette fonction**, créée par accord de branche et s'ajoutant aux droits à la formation inscrits sur son compte d'engagement citoyen.
  - ⇒ Faire bénéficier l'employeur d'une **aide à l'exercice de la fonction tutorale** assurée par le maître d'apprentissage.
  - ⇒ Du point de vue légal et réglementaire, **consacrer le principe selon lequel un bénévole peut exercer la fonction de maître d'apprentissage**.
- ✓ **Mettre à la disposition du maître d'apprentissage une instance d'appui interne**, relevant de la fonction RH ou du management. Celle-ci doit jouer un rôle essentiel dans l'intégration de l'apprenti, en relation étroite avec le CFA et le maître d'apprentissage. Celle-ci pourrait notamment :
  - ⇒ Réaffirmer et formaliser juridiquement, dans le contrat ou dans un document distinct, les **engagements de l'entreprise** en matière d'apprentissage, afin que l'apprenti puisse plus aisément identifier les mesures d'accompagnement qu'il est en droit d'attendre et le cas échéant demander leur mise en œuvre.
  - ⇒ Réciproquement, mettre à la disposition de l'apprenti une **charte de bonne conduite** en entreprise.
- ✓ **Impliquer plus fortement le CFA dans l'accompagnement de l'entreprise**. Le CFA doit ainsi :
  - ⇒ Jouer un rôle déterminant dans l'appréhension du référentiel de certification par l'entreprise et plus particulièrement par le maître d'apprentissage ;
  - ⇒ S'assurer que les objectifs fixés sont **progressifs** et en adéquation avec le programme pédagogique.

- ⇒ Favoriser la tenue de **bilans réguliers** avec l'entreprise, en amont, pendant et après le contrat d'apprentissage.

### III – GOUVERNANCE ET FINANCEMENT

---

- ✓ **Réformer ou refondre la gouvernance actuelle de l'apprentissage.** De façon générale, le système actuel fonctionne, mais pas de façon optimale, notamment au regard de sa complexité et de l'insuffisante représentation des branches professionnelles, en particulier des plus petites. Le fait que l'UDES ne soit pas membre des bureaux des CREFOP, où sont prises les décisions les plus importantes, ne favorise pas la prise en compte des besoins de l'économie sociale et solidaire et donc le développement de l'apprentissage dans ce secteur.
  - ⇒ Si l'on s'oriente vers une simple **réforme** de la gouvernance, principalement régionale, de l'apprentissage, il conviendra de réévaluer la place des partenaires sociaux par rapport aux régions en généralisant les procédures de codécision (adoption de la carte des formations professionnelles initiales, utilisation de la fraction régionale de la taxe d'apprentissage), en mettant fin au monopole des régions en matière d'ouverture de CFA et en réaffirmant le pouvoir de décision des OCTA en matière d'affectation des fonds libres. Il serait également souhaitable, pour assurer une meilleure représentation de l'ensemble des branches, de renforcer les dynamiques fédératives en assurant une consultation systématique des organisations interprofessionnelles mais aussi multiprofessionnelles. Un organe de concertation dédié et élargi permettrait également d'associer à la gouvernance les représentants des principaux acteurs de l'apprentissage (OPCA/OCTA, réseaux de CFA, observatoires de branche).
  - ⇒ Si l'on s'oriente vers une **refonte** de la gouvernance actuelle (logique de la révolution copernicienne), il faudra veiller à conserver une place aux régions, afin de préserver leur capacité à proposer une approche territoriale intégrée des problématiques emploi-formation.
  - ⇒ Quel que soit le modèle retenu, **le principal enjeu pour les années à venir est le développement des outils et organes d'observation des branches au niveau territorial**, ce qui implique l'affectation à ces derniers de **moyens supplémentaires**. Au-delà de la définition des besoins en compétences déterminant l'ouverture ou la fermeture de places en CFA, leurs travaux devraient plus largement aborder la question des **freins à l'apprentissage** rencontrés par les employeurs de chaque secteur et les remèdes susceptibles d'y être apportés.
- ✓ **Assurer un meilleur financement de l'apprentissage dans l'économie sociale et solidaire.** Le système de financement actuel se révèle relativement dissuasif pour les employeurs pas ou peu redevables de la taxe d'apprentissage, très majoritaires au sein de l'économie sociale et solidaire. Les coûts de formation des apprentis sont en effet entièrement à leur charge (fonds propres). Les Régions ne jouent pas aujourd'hui leur rôle de péréquation, en autorisant les CFA à facturer ce coût à l'employeur, et en ne finançant pas totalement les formations correspondantes.
  - ⇒ Des solutions particulières peuvent être proposées pour résoudre ce problème : création d'un **fonds de soutien à l'apprentissage dans l'ESS**, alimenté par une contribution spécifique dont le montant serait déduit de la taxe sur les salaires ; **fonds de péréquation territorial**

fléchant une partie de la fraction régionale de la taxe vers des secteurs non assujettis dont en premier lieu l'ESS.

- ⇒ **La mise en place d'un nouveau modèle de financement de l'apprentissage peut également constituer une réponse adaptée.** Indépendamment de ses vertus en termes de simplification des circuits de financement et d'affectation plus étroite des ressources à la demande des entreprises, le **financement au contrat** aurait pour effet de supprimer les difficultés liées au mécanisme du concours financier obligatoire. L'application à l'ensemble des entreprises, y compris associatives, d'une nouvelle **contribution alternance** permettrait de son côté de dégager les crédits nécessaires, surtout si elle est complétée par l'affectation à l'apprentissage du produit du hors-quota actuel.
- ⇒ **Il convient toutefois d'envisager avec une grande prudence le passage à un nouveau système de financement de l'apprentissage.**
  - **L'augmentation de la contribution obligatoire globale** des organismes sans but lucratif en matière de formation, bien au-delà des taux actuels (0,55 ou 1%), risque de se traduire par une **diminution des versements conventionnels**. Il faut donc veiller à ce que l'impulsion donnée à l'alternance dans l'ESS ne remette pas en question le modèle économique des OPCA du secteur et la vitalité des dispositifs destinés à la professionnalisation des salariés en poste.
  - Pour pallier ce risque, il convient que l'assujettissement des structures de l'ESS à la nouvelle contribution alternance soit **compensé par une diminution de la taxe sur les salaires**.
  - Dans le cadre d'un financement au contrat, **le forfait horaire** ne devra pas couvrir uniquement le face à face pédagogique mais aussi intégrer les activités d'accompagnement et le cas échéant les démarches qualité mises en œuvre.
  - **La suppression de la part barème** de la taxe d'apprentissage implique de trouver de nouvelles solutions de financement pour les structures qui en bénéficient actuellement, très nombreuses au sein de l'ESS (IFSI, IME, ESAT, CRP...).
- ✓ **Stabiliser ou rationaliser les aides aux employeurs d'apprentis.** L'impératif de **lisibilité** des aides pour les employeurs est essentiel, mais il peut être recherché soit dans la stabilisation du dispositif existant soit dans une rationalisation de ce dernier. Si la seconde option est retenue, il semble opportun de distinguer trois aides : l'une destinée à l'ensemble des employeurs d'apprentis, les autres ciblées respectivement sur les **TPE** et sur les **contrats de niveau V et IV**. La logique de **l'aide unique** doit plutôt se retrouver au niveau des conditions de versement (interlocuteur unique de l'employeur, de préférence l'OPCA, lui-même en relation avec les divers financeurs des dispositifs de soutien).
- ✓ **Harmoniser et élargir les aides aux apprentis.** Les aides aux apprentis doivent faire l'objet d'un cadrage national, afin d'éviter les disparités territoriales. Les **aides à la mobilité** des apprentis constituent un enjeu important et ne doivent pas être réservées aux déplacements à l'intérieur d'une même région. L'UDES souhaite notamment la **généralisation de l'aide au permis de conduire** pour les apprentis, dans la mesure où la possession du permis constitue dans un certain nombre d'entreprises de l'ESS une condition préalable à l'exercice de l'activité.
- ✓ **La rémunération des apprentis** ne constitue pas, par elle-même, un enjeu essentiel pour l'UDES, notamment au regard de la possibilité pour les branches de moduler les niveaux de

rémunération définis par la réglementation. Une réflexion sur ce sujet prend surtout sens, du point de vue de l'UDES, dans la perspective d'un éventuel **rapprochement entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation**. Mais sur ce sujet, force est de constater que la majorité des acteurs de la concertation ont exprimé leur attachement au maintien de l'apprentissage dans le cadre de la formation professionnelle initiale. Des possibilités de rapprochement semblent toutefois envisageables en matière de pilotage des dispositifs et d'harmonisation des procédures, notamment à l'initiative des OPCA.

#### IV – OFFRE DE FORMATION ET DE CERTIFICATION

---

- ✓ **Maintenir le caractère national des diplômes et la dimension éducative de la formation en apprentissage.**
- ✓ **Mieux prendre en compte les besoins des entreprises et des branches dans la construction des diplômes**, sans s'orienter pour autant vers un adéquationnisme strict. Dans cette perspective, il s'agit notamment de :
  - ⇒ **Outiller les membres des CPC.**
  - ⇒ Si le système de gouvernance actuel est maintenu, **reconnaître aux branches un droit à l'expérimentation, en lien avec un CFA**, pour davantage de réactivité aux besoins des entreprises.
  - ⇒ **Créer un principe de proportionnalité entre le temps passé sur le terrain et son poids dans la prise en compte de l'expérience dans la validation du diplôme** (modèle ECTS).
  - ⇒ **Mettre en place des partenariats** entre les branches, les CFA et les acteurs de l'orientation et de l'éducation pour stimuler son développement dans les différents secteurs professionnels.
- ✓ **Elaborer des socles communs aux différents diplômes d'une branche** afin de faciliter la fluidité des parcours et le décroisement des métiers ; conférer aux CFA des moyens accrus pour informer les jeunes engagés dans des filières professionnelles sur les possibilités et les modalités de poursuite d'études dans une logique de parcours ; mettre en place une propédeutique permettant aux jeunes titulaires d'un bac professionnel de pouvoir aborder l'enseignement supérieur avec de plus grandes chances de réussite (préparation avant accès à une formation post baccalauréat, qui comporterait une intégration en milieu professionnel).
- ✓ **Mettre en place un nouveau système de contrôle qualité des CFA**, si se confirme l'évolution vers un système d'apprentissage largement libéralisé. Il conviendrait de **transposer dans ce cadre le modèle Datadock** appliqué en matière de formation continue, **à condition que ses critères soient adaptés** pour tenir compte des spécificités de la formation professionnelle initiale (moindre pertinence en particulier de la réponse aux besoins de formation propres à l'entreprise d'accueil). Il faudra alors s'appuyer sur les référentiels et indicateurs de qualité existants définis par les régions (exemple : Pays de la Loire), le CNEFOP (guide d'autodiagnostic de novembre 2016) ainsi que l'Union Européenne. En tout état de cause, des indicateurs relatifs à l'accompagnement des apprentis devront figurer parmi les critères de qualité.