

Monsieur le Ministre,  
Mesdames, Messieurs les Présidents des ARDIRS,  
Mesdames, Messieurs les administrateurs de la FNADIR  
Chers adhérents de toute la France,  
Chers amis,

Nous voilà réunis pour fêter les 25 ans de la Fédération Nationale des Associations Régionales de Directeur de CFA. La FNADIR a été créée en 1985 de part l'initiative de Joseph LAFUSTE afin de permettre aux premières ARDIR, Aquitaine, Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon de se retrouver dans un cadre associatif afin de mutualiser leurs expériences et partager des réalités régionales.

25 ans plus tard, la FNADIR regroupe 17 ARDIR et nous espérons d'ici la fin de l'année pouvoir accueillir deux nouvelles ARDIR, Basse-Normandie et Limousin. Ce réseau national regroupe à présent plus 600 Directrices et Directeurs de CFA, représente plus de 400.000 apprentis sur des formations allant du pré-apprentissage aux diplômes de l'enseignement supérieur ainsi que la diversité des organismes gestionnaires.

Ces chiffres encourageants, je ne souhaite pas me les approprier, il ne s'agit pas de mon bilan mais celui des Présidentes et Présidents successifs qui ont présidé aux destinées de notre Fédération.

Aussi avant d'aller plus loin dans mon propos, je souhaiterai vous les présenter et les associer à mon intervention. J'appelle à mes côtés Sabine BOROWSKI, Olivier KIRSCH, Joseph LAFUSTE et Philippe MARTI. Je tiens à excuser Guy CARTERON et Serge VERNERY actuellement en déplacement à l'étranger.

A vous tous, je souhaiterai, au nom des collègues Directrices et Directeurs de CFA, adhérents ou pas d'une ARDIR, vous remercier pour votre engagement désintéressé au service de l'apprentissage. Grâce à vous, nous avons la chance de pouvoir fêter les 25 ans de notre fédération.

A l'heure où l'apprentissage fait régulièrement l'actualité nationale ou régionale, notre Fédération se doit d'être dynamique pour apporter le témoignage, le vécu des techniciens que nous sommes car trop souvent les réalités de terrain que nous partageons sont méconnus voire ignorés des décideurs nationaux ou locaux.

En connaisseurs avertis que vous êtes, je ne vais pas vous présenter l'apprentissage. Je souhaiterai en revanche évoquer les freins qui doivent être levés pour permettre à l'apprentissage de franchir un nouveau CAP.

L'apprentissage, cette voie d'excellence, est plébiscitée par les différents gouvernements successifs. A chaque période, un objectif à atteindre. La dernière déclaration du Président de la République : 1 million d'apprentis. Cela représente plus du double des apprentis à ce jour. Et pourquoi pas ?

Cela nécessite que des solutions soient trouvées pour lever les freins au développement de l'apprentissage.

### **Premier frein au développement de l'apprentissage, le financement de l'apprentissage.**

La première ressource pour financer l'apprentissage est la taxe d'apprentissage. Moins de 50% de cette enveloppe annuelle sert au financement de l'apprentissage. ***Il est urgent de remettre de l'ordre dans les structures pouvant en bénéficier et de recentrer cet impôt au financement de l'apprentissage.***

Cet impôt collecté par des OCTA est versé par les entreprises au plus tard fin février pour être redistribué au plus tard fin juin. Cette date est rarement respectée. Les OCTA qui collectent le plus de taxe d'apprentissage sont aussi des structures qui gèrent des CFA, qui enregistrent les contrats d'apprentissage de tous les CFA. Ce mélange de genre est inacceptable. ***Il est urgent de rendre la collecte de taxe d'apprentissage neutre et indépendante.***

En outre, les CFA ne connaissent réellement le montant de la taxe d'apprentissage collecté qu'au cours de l'été soit après 7 à 8 mois d'activité d'un exercice comptable et à la veille d'une rentrée scolaire. Une telle situation n'est plus tenable. Aucun système économique ne peut survivre à une telle organisation. De surcroît, le montant collecté ne dépend pas de la qualité du travail réalisé par les équipes des CFA. Même avec d'excellents résultats (examen, placement, insertion) un CFA peut prendre « le bouillon » en terme de taxe. Pire, les équipes en seraient les premières victimes, leurs salaires en étant menacés. Ce n'est pas de la science fiction mais une réalité. ***Il est urgent de sécuriser le financement de l'apprentissage pour les CFA.***

La deuxième ressource est la subvention de fonctionnement du Conseil Régional. L'apprentissage fait partie des toutes premières compétences des Régions issues des lois Defferre. Le constat dressé par notre Fédération via ses 17 ARDIR démontre des disparités importantes selon les Régions. Peu y sont pleinement favorables avec une réelle politique de développement de l'apprentissage. Nombreuses sont celles qui ne souhaitent pas la développer, se contentant des effectifs actuels. Et pourtant, elles sont presque toutes de la même tendance politique. Cela est la démonstration que la politique en matière d'apprentissage dépend de la volonté des Présidents des Conseils Régionaux. Les engagements pris lors de la signature des Contrats d'Objectifs et de Moyens signés avec l'Etat ne sont pas toujours respectés et l'Etat ne pilote pas suffisamment ces contrats. Cette situation débouche sur des disparités régionales quant à l'offre de formation et sur la qualité des formations proposées en apprentissage. Faut-il rappeler que l'apprentissage fait partie de la formation initiale, qu'elle concourt à l'objectif éducatif de la Nation ? ***Quelle que soit sa Région, un jeune doit pouvoir se former par la voie de l'apprentissage du CAP au Master et bénéficier d'une qualité d'enseignement identique.*** On arrive peut être là aux limites de la décentralisation.

## **Deuxième frein au développement de l'apprentissage, une orientation choisie et non subie.**

Encore en 2010, l'apprentissage n'est pas toujours considéré comme une voie de réussite par certains enseignants et les services de l'orientation. Cette filière n'est pas toujours proposée aux jeunes et à leur famille, sauf pour ceux en difficulté. Il est insupportable de lire encore aujourd'hui, sur des bulletins scolaires, des appréciations très négatives sur un jeune avec comme conclusion : « doit s'orienter vers l'apprentissage ». De la même manière, pourquoi obliger un jeune à aller jusqu'à la 3<sup>ème</sup> ? Il faut réhabiliter l'orientation après la 5<sup>ème</sup> ou la 4<sup>ème</sup>, les classes de pré-apprentissage ont démontré que sortir ces jeunes du collège, leur faire découvrir l'entreprise, sous statut scolaire, est une solution pour les réconcilier avec eux-mêmes et leur donner envie de construire un projet professionnel. Cette orientation à l'issue de la 5<sup>ème</sup> ou de la 4<sup>ème</sup>, c'est aussi une opération gagnante pour les élèves qui poursuivent au collège, ils ne sont pas dérangés par ceux qui sont là sans aucune motivation. ***Un jeune qui sort de collège avec la volonté de s'orienter vers une formation professionnelle doit être informé des deux possibilités qui s'offrent à lui, une formation temps plein en lycée professionnel ou une formation en apprentissage en CFA.***

L'apprentissage doit être aussi proposé aux bacheliers au même titre que les autres voies de formations. Le nouveau logiciel mis en place par l'Education Nationale sur l'admission post bac (APB) ne prévoit pas cette solution. Un scandale. Heureusement, la maturité des jeunes fait qu'ils sont acteurs de leur orientation, autonomes dans leur recherche. Une meilleure information conduirait très certainement à moins de décrochage d'étudiants lors de la première année à la faculté.

Pour les formations supérieures, post BTS, on constate que le choix de l'apprentissage est mûrement réfléchi avec la volonté recherchée par les étudiants de développer une expérience professionnelle tout en préparant un diplôme. C'est aussi une solution pour être plus autonome à un âge où le besoin s'en fait ressentir.

***Le développement de l'apprentissage dans les formations supérieures a permis de hisser l'apprentissage et de lui donner ses lettres de noblesse.*** Un jeune a la possibilité de gravir tous les niveaux de formation par la voie de l'apprentissage. Très souvent, les CFA ont développé une offre de formation pour permettre à des apprentis de franchir ces étapes alors qu'ils n'en auraient pas eu la possibilité dans certains établissements classiques, parfois élitistes. Dans cette ascension, il ne faut pas négliger le rôle prépondérant de l'entreprise.

## **Pas d'apprentissage sans entreprise.**

Le succès de l'apprentissage, outre les méthodes pédagogiques et l'accompagnement des jeunes proposé par les CFA, réside dans le principe même de l'alternance où chaque apprenti effectue des périodes en entreprise en qualité de salarié. Il occupe un véritable poste de travail, prend des responsabilités. Pour accéder à ce statut d'apprenti, il faut avoir trouvé une entreprise d'accueil. Cette tâche n'est pas toujours facile. Les difficultés sont réelles et découragent de nombreux prétendants. Il a fallu que le législateur impose la règle des 3% des salariés en alternance pour les entreprises de plus de 250 salariés sous peine de s'acquitter d'une surtaxe d'apprentissage, pour voir se développer l'apprentissage dans ce type d'entreprise. En cette période de crise, les entreprises hésitent à recruter des apprentis, alors que ***l'apprentissage devrait être un outil de gestion des emplois pour anticiper la sortie de crise*** dans la mesure où le contrat d'apprentissage est un contrat aidé qui représente un coût limité pour les entreprises.

Les aides pour inciter les entreprises à recruter un apprenti sont nombreuses, celles de l'Etat avec des exonérations de charges et celles des Régions avec des aides forfaitaires. Viennent s'y rajouter les aides du plan de relance pour l'emploi des jeunes. On ne peut pas dire que cela soit simple pour les entreprises, d'autant que les organismes chargés de verser ces aides sont différents selon la nature de l'aide. Bref, un système compliqué, peu lisible pour les entreprises notamment les PME, qui n'incite pas forcément à recruter des apprentis. ***Il est urgent de simplifier et clarifier ces aides pour encourager la signature de contrats d'apprentissage.***

Autre élément de complexification pour les entreprises, la concurrence des dispositifs de contrats aidés. Pour un patron, ce n'est pas toujours facile de choisir entre un contrat d'apprentissage, un contrat de professionnalisation, un contrat d'accompagnement à l'emploi et autres contrats aidés et un stagiaire non rémunéré.

Le législateur n'aurait pas dû permettre aux branches professionnelles de déroger au volume d'heures de cours initialement prévu lors de la mise en place du contrat de professionnalisation. De nouveau, nous sommes tombés dans la concurrence des deux contrats d'alternance comme par le passé avec le contrat de qualification. Au contrat d'apprentissage d'assurer une formation initiale longue diplômante, au contrat de professionnalisation, comme son nom l'indique, d'assurer une formation courte professionnalisante. Les victimes sont les jeunes qui ont du mal à comprendre ce que recouvre chacun des dispositifs, des jeunes qui ne reçoivent pas toujours une formation de qualité et qui doivent payer cher leur formation dans certains organismes qui échappent à tout contrôle de l'Etat et des Régions. C'est une situation de concurrence déloyale pour les CFA.

## **Reconnaître le rôle du maître d'apprentissage.**

Pour les entreprises qui font le choix de l'apprentissage, elles confient la mission de former l'apprenti à un de ses salariés, il devient son maître d'apprentissage. C'est une lourde responsabilité qui nécessite d'être volontaire pour le faire, du temps et des qualités de pédagogue. Sans cet engagement désintéressé du salarié, l'apprenti ne peut apprendre le métier, développer des compétences en lien avec le diplôme préparé. ***Pour permettre le développement de l'apprentissage, il faut mobiliser les salariés pour qu'ils deviennent maître d'apprentissage et inventer un système de reconnaissance pour cette lourde responsabilité.***

## **Pour développer l'apprentissage, l'Etat et les collectivités territoriales doivent montrer l'exemple.**

L'apprentissage dans le secteur public a été institué par une loi du 17 juillet 1992. A ce jour, un peu plus de 6.000 apprentis réalisent leur apprentissage dans une collectivité territoriale, hospitalière ou dans les services de l'Etat. Cela représente seulement 1,3% des apprentis. Voilà un gisement à exploiter au regard de la diversité des métiers, des responsabilités que représentent les trois fonctions publiques sur tout le territoire national. Le législateur a imposé aux entreprises de + 250 salariés, 3% de ses effectifs salariés sous statut d'alternance, pourquoi ne pas instaurer une telle mesure à la fonction publique ?. Pour y arriver, il ne faut pas oublier le financement de l'apprentissage dans le secteur public. Les collectivités territoriales, hospitalières et l'Etat ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage. Pour financer la formation suivie par ces apprentis, une contribution doit être affectée aux CFA en complément de la subvention de fonctionnement des Conseils Régionaux.

Le développement de l'apprentissage n'est possible que par une remise à plat de son système de financement. Les différentes études conduites récemment ont démontré que le système actuel ne permettra pas de dépasser le cap des 500.000 apprentis.

L'objectif du Président de la République de former 1 million de jeunes par l'apprentissage est un objectif ambitieux qui nécessite de vraies réformes, courageuses devant passer outre certains lobbyings.

Plus que des paroles ceux sont des actes que nous attendons.

En attendant, profitons de la chance qui nous est donné de fêter les 25 ans de la FNADIR. Bon anniversaire à notre Fédération, bonne soirée à vous tous.

Danielle ALPHAND.