



Syndicat National de l'Enseignement
Technique Agricole Public
Fédération Syndicale Unitaire

snetap@snetap-fsu.fr

**ASSISES NATIONALES
du SNETAP-FSU
CFAA CFPPA
de la formation par apprentissage et continue**

**19 et 20 décembre 2012
Bourse du travail – PARIS**



Interventions :

Marie-Hélène Toutin, chargée d'études au centre associé du Cereq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) de Lille.

Cécile Favreau, chargée d'études au Laboratoire de Psychologie du développement et du Processus de Socialisation, Université 2, Toulouse le-Mirail.

Nicole Menu, juriste en droit public, spécialisée en droit des marchés publics.

Communiqué du SNETAP-FSU :

Agents des CFA-CFPPA et de l'enseignement supérieur agricole : condamnés à la précarité et sacrifiés sur l'autel du marché en un après-midi.

**CFAA-CFPPA –
Assises nationales SNETAP-FSU de la formation par
apprentissage et continue
19 et 20 décembre 2012 à la Bourse du Travail - Paris**

L'apprentissage, les ruptures de contrats, leurs conséquences

**Marie-Hélène Toutin, Céreq
Chargée d'études au Centre associé Céreq de Lille,
Clersé (UMR CNRS 8019) Université de Lille 1
marie-helene.toutin@univ-lille1.fr**

Plan de l'intervention

Quelques constats sur l'évolution de l'apprentissage

Analyse des ruptures des contrats d'apprentissage

Retour sur le « taux de rupture »

Analyse des motifs de rupture

Constats sur les conséquences des ruptures de contrat

Sur les parcours des jeunes

Sur les pratiques des entreprises

Points d'appui de l'action publique

Conclusion, ouverture

1 - Constats sur l'évolution de l'apprentissage

Evolution des structures

Forte croissance de l'apprentissage en 2004-2005

Croissance limitée des effectifs depuis 2008 – 2009
(+0,4% en 2010 – 2009 ; -0,7% en 2009-2010,
stagnation en 2008-2009)

Réforme de la voie professionnelle en 2009 (fin des
BEP)...

...Modification de la structure par niveaux du fait d'une
croissance différenciée

En 2010-2011 par rapport à 2009 - 2010 :

- 8 % du niveau V (CAP-BEP) ;
- +10 % du niveau IV (BP ou Bac pro) dont +16% pour le Bac pro ;
- +8 pts pour le Sup (+4% pour le BTS ; +12 % pour le sup hors BTS)

En 2011-2012 par rapport à 2010 - 2011 :

- 1,4 % niveau V ;
- +0,2% niveau IV ;
- niveau III : +7,8% ;

1 - Constats sur l'évolution de l'apprentissage

Source : enquête SIFA, MEN - RRS)	1995-1996	2000-2001	2005-2006	2010-2011
Effectifs d'apprentis	293 512	365 874	385 859	426 300 (435000)
Poids du niveau V	80%	67%	59%	45% (43%)
Poids du niveau IV	14%	19%	22%	29% (28%)
Poids du supérieur	6%	14%	19%	26% (29%)

Remarques

Difficultés à appréhender l'impact net de la réforme de la voie professionnelle

Raisonnement toute chose égale par ailleurs : pas encore de recul suffisant

Impact sur les choix alternatifs voie scolaire/apprentissage

Développement des voies mixées (en bac pro les « 2+1 » ou « 1+2 »)

Impact sur les choix alternatifs niveau V (CAP)/ niveau IV (Bac Pro) en apprentissage

L'apprentissage : des réalités différentes, voire opposées

entre l'apprentissage de niveau Bac et infra et l'apprentissage du supérieur. Thèse défendue par plusieurs auteurs

Différence d'origine sociale

Différence d'accès (choisi/subi)

Différence de logique de recours pour les jeunes/pour les entreprises

mise en avant de l'absence d'une filière de l'apprentissage (du CAP à l'ingénieur). Effet plafond de verre au niveau Bac pro

Diversités des configurations régionales de l'apprentissage

Influence du contexte historique et structurel

(offre de formation /caractéristique du tissu économique)

Choix différenciés dans les COM régionaux signés en 2011

Développement indifférencié de l'apprentissage

Une attention particulière pour les niveaux du Sup/pour le niveau 5

2 - Les ruptures de contrats

d'apprentissage

Le taux de rupture : regard critique

La rupture caractérise tous les contrats de travail

Le dénombrement des ruptures en question

Rupture de contrat / rupture d'apprentissage (taux brut/taux net)

Limites de la prise en compte de la mobilité et des parcours :

au niveau des CFA, de certaines chambres consulaires

au niveau macro économique (base Sifa/base Ari@ne)

au niveau régional : exploitation des bases de gestion PREA

(Exemple de Languedoc-Roussillon, en 2008 : taux brut 23% taux net 16%)

Sur-estimation

ruptures pour diplômes acquis

Sous estimation

promesses de contrats non réalisées

Un indicateur ambivalent

carence de suivi /réel investissement des CFA

Quelques constats issus de diverses études

Rupture : 1/4 contrat, 1/5

Fragilisation du parcours

Temporalité de la rupture

Un tiers des ruptures dans les 2 premiers mois, la moitié dans les 6 premiers mois

Différences du taux de rupture selon la durée du contrat

Rupture moins fréquente pour les contrats d'un an (-10 pts)

Différence selon les niveaux de formation

10% au niveau III ; plus de 30% au niveau V

Pas de différence liée au genre (filles/garçons)

Impact de la taille de l'entreprise

TPE (- de 10 salariés) / (+ de 500 salariés) : 5 fois plus de rupture

TPE (- de 10 salariés) / (+ 250 salariés) : 3 fois plus de rupture

35 17 Différence selon le secteur

- Coiffure, réparation automobile, tertiaire <15%
- BTP <20%
- Métiers de bouche, hôtellerie-Restauration : 20% et plus
- Remarque : politiques actives sectorielles de lutte contre les ruptures

Exemple : taux de rupture dans les principaux secteurs d'activités employeurs d'apprentis (2003-2008) en région Languedoc-Roussillon (Source Oref Languedoc-Roussillon)

Secteur d'activités (A 38)	Poids dans le total des contrats signés	Poids dans le total des ruptures	Taux de rupture moyen apparent	Taux de rupture moyen net
FZ Construction	21,9%	18,0%	18,4%	13,8%
GZ Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	20,5%	18,5%	20,1%	14,8%
IZ Hébergement et restauration	11,5%	20,2%	39,3%	26,6%
SZ Autres activités de services	6%	4,8%	17,9%	13,8%
CA Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	5,7%	6,5%	25,4%	18,8%
AZ Agriculture, sylviculture et pêche	2,5%	3,4%	30,3%	24,4%
<i>Tous secteurs</i>	58487		22,3%	15,9%

Motifs des ruptures de contrats d'apprentissage

Etude menée en Nord Pas de Calais en 2008

Clersé, Centre associé Céreq de Lille, Université de Lille 1

Pour le compte de l'Oref Nord-Pas de Calais

A partir des bases de la DRTEFP....

Interrogation de jeunes ayant rompu leur contrat d'apprentissage

Interrogation des entreprises correspondantes

700 réponses jeunes (questionnaire)/ 100 « retours » d'entreprise

Enquête complémentaire par entretiens auprès des acteurs de l'apprentissage

Objectif : comprendre les motifs de ruptures

Constats et préconisations:

- connaître avec précision le motif des ruptures
- pour mieux cibler les ruptures sur lesquelles on peut agir

Motifs des ruptures de contrats

Ensemble des ruptures

100%

**Les « non ruptures » : diplôme
acquis avant la fin du contrat**

15%

Les ruptures inéluctables...

19%

Licenciement économique (4,3%)

Motif complexe (1,8%)

Problèmes de santé (4%)

Sortie vers l'emploi (1,7%)

Raisons administratives (3,4%)

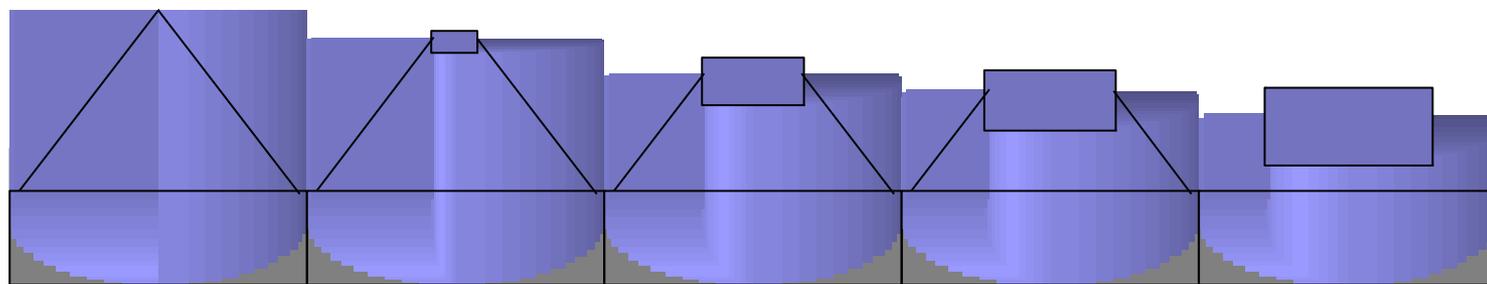
Pour contrat jugé plus intéressant

Raisons personnelles (2,8%)

(1,5%)

**Les ruptures difficiles à contrecarrer
(ruptures pour mécontentement)**

9%



Ensemble des
ruptures 100

Hors ruptures
pour diplôme
85%

Hors ruptures
inéluctables
66%

Hors problèmes
de mécontentement
57

Hors ruptures
non motivées
44

Motifs des ruptures de contrats

d'apprentissage

Réduire les ruptures : champ d'action

44%

motifs détaillés (dont).....	Ruptures pour conditions de travail difficiles	27%
	Ruptures pour erreur d'orientation	8%
	Ruptures pour démotivation	3%
	Ruptures liées à la formation	4%
	Ruptures pour problème de transport	2%

« Spécificités » des motifs de ruptures

Erreur pour orientation :

concerne 5% des ruptures au niveau 4 et + , contre 9% pour le niveau 5

Parmi celles-ci, les orientations par défaut (« quitter l'école », « pas d'autres solutions », « contrat de travail plus facile »...) : quatre fois plus importantes au niveau 5 qu'au niveau 4.

- Ruptures pour conditions de travail difficiles...

Ruptures pour conditions de travail difficiles

- 27% des ruptures enregistrées -

	Ens	Niv 4 et +	Niv 5	Indu	BTP	Métier de bouche	HCR	Terti
Contenu non formateur ou sans rapport avec la formation	33	48	29,5	66	47	24	13	35
Non respect de la personne	20	8	23	11	12	26	21	16
Exigence d'une productivité non supportée/ rendement insuffisant.	12	16	10,5	11	3	15	13	21
Non paiement des heures sup	12	9	12,5	0	18	13	13	10
Mauvaise ambiance	11	18	9	12	9	8	13	16
Horaires excessifs	11	0	13,5	0	6	12	27	2
Conditions de travail difficiles intrinsèques au métier	2	1,5	2	0	5	2	0	0

Constats sur le taux de rupture et les motifs de rupture

- Imperfections de la mesure des ruptures
- Un indicateur à repenser
- Des « estimations » du taux de rupture qui se font écho

Motifs de rupture

- Des ruptures inhérentes à tout contrat de travail...
- ...d'où un champ d'action (lutte contre les ruptures) limité...
- ...sur des ruptures qui interrogent la relation d'emploi

- Récurrence des motifs des ruptures (1990 – 2008), (2008- 2012)

Déplacer la problématique vers l'analyse des conséquences des ruptures

- Un discours qui affirme le caractère systématiquement négatif de la rupture
- Est-ce vérifié ?
- Si oui, que faut-il faire pour éviter ces conséquences négatives ?

Très peu d'études sur les conséquences des ruptures

-  sur les parcours des jeunes
-  et encore moins sur les pratiques d'alternance des entreprises

3 – Conséquences des ruptures de contrat

Méthodologie de l'étude en 2011 par le Clersé (CNRS, Université de Lille 1), le Céreq et son centre associé de Lille, financement Dgescó - MEN

Recensement des études internationales, nationales et régionales sur les ruptures et leurs conséquences

Exploitation de l'enquête « Génération 2004 » du Céreq

Entretiens en PACA et Nord - Pas de Calais,
auprès d'une vingtaine de jeunes,
d'une vingtaine d'entreprises,
et d'une quinzaine de CFA

Entretiens auprès d'une trentaine d'institutions impliquées dans l'apprentissage au niveau national, régional et sur les territoires

Ministère de l'Education nationale - ROP, Rectorats

Ministère de l'emploi – Dares, DGEFP, Direcctes

Branches professionnelles

Chambres consulaires (APCM, ACFCI, CCI, CMA, CA)

Services apprentissage de différentes Régions

Prestataires de service pour les Régions dans le versement des primes aux employeurs d'apprentis

Oref, Missions locales

Responsables et acteurs de dispositifs particuliers...

Les conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage sur les parcours des jeunes

I - Analyse du parcours d'insertion

Objet : comparer l'insertion à trois ans des jeunes quittant le dispositif d'apprentissage de celle des jeunes ayant fait le choix d'une formation par voie scolaire

Source : Enquête « Génération 2004 » du Céreq, la seule enquête qui permette cette comparaison

Comparaison des conditions d'insertion pour quatre populations :

Sortants de lycée professionnel en fin d'année terminale

Sortants de lycée professionnel en cours de cursus

Apprentis non rompants

Apprentis rompants

(rupture du contrat d'apprentissage sans reprise de formation ou signature d'un nouveau contrat dans l'année)

Examen de l'insertion selon :

les trajectoires-type d'insertion

le temps passé en emploi

la durée moyenne d'accès au premier emploi

la situation trois ans après la sortie du système éducatif

le statut du premier emploi

le salaire à trois ans

le statut de l'emploi occupé à trois ans

Constats à l'examen des trajectoires de ces 4 populations

Une situation moins favorable des apprentis rompants en référence
aux apprentis non rompants

Une situation identique (parfois un peu plus favorable) des apprentis
rompants par rapport aux scolaires de fin de cursus

Une situation nettement plus favorable que celle des scolaires ayant
interrompu leur cursus

Constats sur la position des apprentis « rompants » par rapport « aux non rompants »

En moyenne, par rapport aux apprentis non-rompant, les apprentis rompants :

ont une trajectoire d'accès à l'emploi ralentie

L'accès « rapide et durable » à l'emploi est moins fréquent

Le pourcentage de mois passés en emploi est plus faible

La durée moyenne d'accès au premier emploi est plus longue

ont des conditions d'emploi non dépréciées à trois ans

Le statut de l'emploi à trois ans

Le salaire

La rupture de contrat allonge manifestement la période d'insertion mais ne dégrade pas la qualité de l'emploi occupé 3 ans après

– Mesure de l'effet de la rupture sur la trajectoire

Il y a des variables qui influencent l'insertion et qui peuvent aussi influencer la survenue d'une rupture

Variables objectives : niveau, spécialité de formation ...

Variables subjectives, individuelles et comportementales : motivation, projet professionnel, confiance en soi, caractère, estime de soi...

Une analyse économétrique montre que des variables individuelles et comportementales incitent à la décision de rupture mais semblent aussi favoriser la qualité de l'insertion

l'influence de ces variables atténue le rôle de la rupture dans la difficulté à occuper un emploi à trois ans

Si on mesure l'impact de la rupture sur le temps passé en emploi sur les trois premières années de vie active...

Pour les niveaux V

Influence négative sur l'insertion (-)
Influence positive sur l'insertion (+)

L'effet observé de la « rupture » est négatif (-16) sur l'insertion
Il est plus marqué quand on regarde l'effet net de la rupture (corrige de l'influence des variables qui expliquent l'insertion et la rupture) : -46.

Donc, des variables (lambda, résidu = +8), ont favorisé le choix d'une rupture, ont pour autant réduit les conséquences négatives de cette rupture sur l'insertion.

Variables	Modalités	Effet net	Effet Observé
Constante		87.31	
Genre	Référence : Un garçon		
	Une femme	-7.95	-7.90
Situation mère	Référence : En emploi		
	Au chômage	-3.77	-4.48
	Inactive	-3.14	-4.59
Classe sociale	Référence : Autres catégories professionnelles		
	Le père et la mère sont employés ou ouvriers	-3.37	-1.98
Origine	Référence : française		
	étrangère	2.38	1.93
Diplômé	Référence : Oui		
	Non	-6.78	-6.84
Secteur de l'entreprise d'apprentissage	Référence : Industrie		
	Agriculture	6.62	6.87
	Autre commerce	-3.30	-3.72
	Autres services	0.44	-0.44
	Bâtiment	5.23	4.68
	Coiffure	-2.91	-1.45
	Commerce alimentaire	1.30	-0.15
	Hôtellerie restauration	-2.00	-4.57
Taille de l'entreprise d'apprentissage	Référence : 1 à 9 salariés		
	De 10 à 49 salariés	2.51	3.48
	Plus de 50 salariés	-3.00	-0.99
Stage avant	Référence : Non		
	Oui	-2.23	-0.93
Savoirs utiles	Référence : Non		
	Souvent	-5.70	-0.51
	Parfois ou rarement	-5.40	-0.94
Utilité travail	Référence : Se juge peu utile		
	Apporte un coup de main	5.18	5.74
	Travaille comme un autre salarié	7.28	8.46
Rupture de contrat	Référence : Pas de rupture		
	Rupture	-46.28	-16.36
Biais de sélection	Lambda	8.96	NC

Pour les niveaux IV et plus

Variables	Modalités	Effet net	Effet observé
Constante		94,84	94,42
Genre	Référence : Un garçon		
	Une femme	-4,60	-4,48
Situation père	Référence : En emploi		
	Au chômage	0,72	0,94
	Inactive	-4,78	-4,75
Classe sociale	Référence : Autres catégories professionnelles		
	Le père et la mère sont employés ou ouvriers	1,07	0,67
Origine	Référence : française		
	étrangère	-4,44	-4,40
Diplômé	Référence : Oui		
	Non	-5,29	-5,66
Rupture de contrat	Référence : Pas de rupture		
	Rupture	-21,20	-5,00
Biais de sélection	Lambda	4,60	NC

Influence négative sur l'insertion (-)
Influence positive sur l'insertion (+)

L'effet brut de la « rupture » est négatif (-5) sur l'insertion
Il est plus marqué quand on regarde l'effet net de la rupture (corrigé de l'influence des variables qui expliquent l'insertion et la rupture) : -21.

Des variables (lambda, résidu = +4,6),
ont favorisé le choix d'une rupture,
ont pour autant réduit les conséquences négatives de cette rupture sur l'insertion.

3 – Ruptures et conséquences des ruptures : faits et paroles d'apprentis

- Les conclusions de ce travail quantitatif trouvent écho dans les quelques études qui parlent des conséquences des ruptures

Rompres un contrat sans rompre avec l'apprentissage
Précarité mais insertion à terme, certes retardée
Fragilisation des trajectoires

- Des résultats pour un individu « standard » qui s'enrichissent par le récit de jeunes interrogés

Influence de la rupture du contrat d'apprentissage sur le parcours	Vécu de la rupture		
	Vécu positif	Vécu négatif	Vécu neutre ou ambivalent
Influence positive	Cas 1	Cas 4	Cas 7
Influence négative	Cas 2	Cas 5	Cas 8
Aucune influence	Cas 3	Cas 6	Cas 9

4 - Remarques sur ces constats

Notre propos n'est pas de dire :

« L'apprentissage meilleur que la voie scolaire pour l'insertion »

Populations différentes

Insertion à long terme, mobilité et carrière professionnelle

« L'apprentissage : la solution au chômage des jeunes ! »

« La rupture ce n'est pas grave ! »

Nos constats invitent à examiner :

Les modes de recrutement sur le marché du travail

La complexité de la rupture et du parcours post-rupture

Des implications :

Le rôle des variables individuelles dans la qualité du rebond après une rupture met en évidence l'importance d'un accompagnement du jeune dans la « gestion » de la rupture (dispositifs en région)

Les conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage sur les pratiques « RH » des entreprises

Une typologie en 4 axes (entretiens auprès d'entreprises)

- 1ère tendance : la rupture n'a pas d'impact sur la politique « RH »
- 1 - L'apprentissage est vécu comme un effet d'aubaine
 - 2 - La rupture est intégrée dans le mode de gestion RH

2ème tendance : réactions des entreprises face à la rupture

3 - Renoncement à l'apprentissage

4 - Evolutions des pratiques RH

Un recrutement repensé (sélection, appariement, niveau)

Un renforcement de la qualité d'accueil de l'apprenti

Le développement de la politique de formation du maître d'apprentissage et valorisation de cette fonction

Des relations entreprises / CFA redessinées

4 - Points d'appui et effets de leviers de l'action publique

Méthodologie

Examen de dispositifs et de pratiques de lutte et d'accompagnement des ruptures et de leurs conséquences

Principes d'actions observés ... effets de levier

Prise en compte du territoire

Individualisation de la formation

Maîtrise des savoirs de base

Adaptation du rythme de l'alternance

Développement des passerelles entre filières de formation

La professionnalisation des maîtres d'apprentissage :

Un tuteur mais non un pédagogue

Des politiques incitatives à conforter

Un acteur neutre pour gérer les ruptures et leurs conséquences

Multiplicité des acteurs

Une neutralité souhaitée

Le réseau : une évidence qui bouscule les pratiques

Des dispositifs expérimentaux en illustration

Des évaluations d'expérimentations du FEJ donnent des estimations de l'impact de certaines de ses pratiques

Centre associé Céreq de Dijon sur l'accompagnement des jeunes par les Mission Locales (Bref Céreq 301)

En conclusion

Cadre de l'apprentissage en évolution

Développement quantitatif de l'apprentissage

visé au national,

contractualisé en région (COM)

Nouveau cadre légal

(Loi Cherpion : apprentissage en ETT, apprentis en attente de contrat...)

Besoin croissant d'éléments d'aide à la décision et à l'évaluation (ANI, CPRDF...)

Questions

Impact de la « massification »

Sur les caractéristiques respectives «des apprentissages » (bac et infra versus apprentissage du supérieur)

Sur la théorie du plafond de verre (au niveau bac pro), sur la « non filière »

Sur le nombre de rupture dans le supérieur, jusqu'ici affecté de manière limitée

Sur les motifs de rupture (récurrence passée des motifs confirmée?)

Imperfections persistantes dans le repérage, le calcul des ruptures

Comment y remédier ?

Nécessiter de mieux connaître les motifs de rupture pour optimiser la prévention et l'accompagnement

Comment procéder ?

Paradoxe : des analyses de l'apprentissage en région qui se développent/une analyse nationale qui reste en retrait

On ne peut faire l'économie de données de cadrage nationales

RÉUSSIR SON CAP PAR APPRENTISSAGE EN 2012

**Valérie Capdevielle-Mougnibas
Cécile Favreau**

Laboratoire Psychologie du développement et
Processus de Socialisation
Université 2, Toulouse le-Mirail

Laboratoire Psychologie du développement et processus de socialisation (EA 1687)

- **Fondé dans les années 50**, par Philippe Malrieu
– Personnalisation et changements sociaux (PCS) jusqu'en 2006
- Psychologie du développement
- Psychologie historique (Meyerson, Bruner, Wallon...)
- **Expliquer les changements individuels et collectifs**
- **Recherches qui privilégient le point de vue de l'acteur**

Axe de recherche

Rapport au savoir et conditions de réussite
au sein de la formation professionnelle initiale

Les dimensions analysées en priorité

- Origine socio-familiale
- Le parcours scolaire antérieur
- L'expérience scolaire antérieure
- Le rapport à l'apprendre
- Le sens de l'orientation
- Le rapport à l'avenir

Objectifs de l'intervention

- Caractéristiques et spécificités de l'orientation vers l'apprentissage et le lycée professionnel
- Conditions de réussite des élèves de la formation professionnelle initiale.
- Genèse des ruptures de contrat d'apprentissage

Etude 1 : extensive, longitudinale (deux ans)

Partenariat : Chambre régionale de Métiers et de l'Artisanat / Conseil Régional Midi-Pyrénées

- 641 jeunes de niveau V (CAP-BEP)

Etude 1 : extensive, longitudinale (deux ans)

Partenariat : Chambre régionale de Métiers et de l'Artisanat / Conseil Régional Midi-Pyrénées

- **641 jeunes de niveau V (CAP-BEP)**
 - 441 apprentis salariés - 170 lycéens professionnels
149 filles (88 apprenties/61 lycéennes)
462 garçons (353 apprentis/109 lycéens)
 - 4 secteurs professionnels : bâtiment, mécanique automobile, métiers de bouche, services à la personne
 - Origine sociale (NR : 15 %) : Milieux populaires : 55 % - Milieux intermédiaires : 13 % - Milieux favorisés : 17 %

Des parcours étroitement marqués par les antécédents scolaires

Un parcours scolaire plus complexe et chaotique pour les apprentis

- Age d'entrée : 17ans (16 ans pour les lycéens)
 - Origine scolaire
 - Troisième générale : 38% (68% des lycéens)
 - enseignement professionnel :16%
 - lycée général : 8%
 - lycée technologique : 5%

Des parcours étroitement marqués par les antécédents scolaires

Un parcours scolaire plus complexe et chaotique pour les apprentis

80% des apprentis ont redoublé
(61% des lycéens)

- A l'école primaire : 53% (36 % des lycéens)
- A partir de la 5ème : 24% (40 % des lycéens)
- Nombre de redoublement : pas de différence

Des logiques ségrégatives subtiles

S'ils se recrutent dans les mêmes viviers sociaux, apprentis et lycéens n'ont pas les mêmes curricula.

- Des apprentis plus en « souffrance » au sein de l'enseignement secondaire
 - 53 % des apprentis déclarent avoir séché les cours (36% des lycéens)
 - Les lycéens se décrivent plus souvent que les apprentis comme des élèves disciplinés

Des logiques ségrégatives subtiles

S'ils se recrutent dans les mêmes viviers sociaux, apprentis et lycéens n'ont pas les mêmes curricula.

Des apprentis qui témoignent d'une expérience scolaire plus négative que les lycéens

- Ils auto-évaluent leurs résultats à l'école primaire et au collège de manière plus négative que les lycéens
- Ils ont une image moins positive d'eux même en tant qu'élève
- 26% déclarent aimer aller à l'école, (52% des lycéens...)

Des logiques ségrégatives subtiles

S'ils se recrutent dans les mêmes viviers sociaux, apprentis et lycéens n'ont pas les mêmes curricula.

Des apprentis qui vivent moins souvent que les lycéens leur orientation par défaut

- 2,5% ne sont pas satisfaits de leur orientation (8% des lycéens)
- 7% d'entre eux estiment que quelqu'un d'autre a décidé de leur orientation (12% des lycéens)
- 15% auraient préféré une autre orientation (24% des lycéens)

Des logiques ségrégatives subtiles

- Des lycéens qui développent un rapport plus utilitaire à leur formation
- Des apprentis qui souhaitent avant tout quitter l'école
 - 76 % des apprentis sont en apprentissage pour quitter l'école (52% des lycéens)
- Des apprentis très désireux d'apprendre, qui attendent énormément de leur entrée dans ce nouveau système de formation
 - 80 % déclarent qu'apprendre est un plaisir (67% des lycéens)

LYCEENS PROFESSIONNELS (CAP/BEP)

4 modes d'engagement dans la formation

Un rapport réaliste et utilitaire au métier

Filles-Redoublantes

N=32/18%

Expérience scolaire positive

Attente futur métier : gagner de l'argent

Une orientation par défaut

Garçons-Redoublants

N=41/23%

Expérience scolaire négative

Sont en lycée pro pour quitter l'école

Un rapport au métier utilitaire

Filles-Non redoublantes

N=60/34%

Expérience scolaire contrastée

En lycée pro pour trouver du travail

Un rapport au métier utilitaire

Garçons-Non redoublants

N=45/25%

Expérience scolaire contrastée

En lycée pro pour trouver du travail

APPRENTIS SALARIES (CAP)

4 modes d'engagement dans la formation

Un rapport identitaire au métier

Filles-Redoublantes

N=123/29%

Expérience scolaire positive

**En apprentissage pour satisfaire
une passion**

Une orientation par défaut

Garçons-Redoublants

N=94/22%

Expérience scolaire négative

Pas de projet professionnel

Un rapport au métier identitaire

Filles-Non redoublantes

N=98/23%

Expérience scolaire positive

**En apprentissage pour satisfaire une
passion**

Un rapport au métier utilitaire

Garçons-Non redoublants

N=94/22%

Expérience scolaire négative

**En apprentissage pour trouver
du travail**

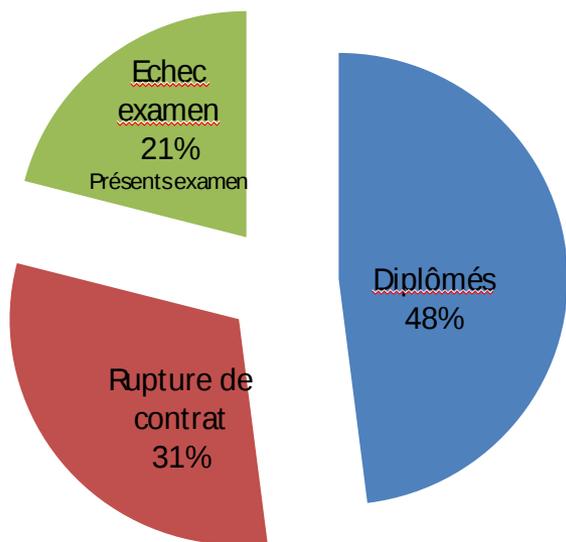
Pour autant, que sont-ils
devenus ?

Pour autant, que sont-ils
devenus ?

Devenir à 2 ans

441 apprentis

1 rupture : 141
2 ruptures et + : 29



170 lycéens



Chiffres au plan national

Taux d'échec au CAP : 19,6 % (MEN, 2011)

Taux de rupture de contrat niveau V : 22 % (Cereq, 2011)

Quels sont les processus à l'œuvre dans la construction de ces trajectoires ?

=> regard croisé sur les différentes dynamiques en jeu

Rôle du parcours scolaire antérieur ?

Rôle de la socialisation professionnelle en entreprise ?

- Influence de l'organisation de la formation au sein de *l'entreprise*
- Enjeux de la relation apprenti/maître d'apprentissage

Effet du parcours et de l'expérience scolaire antérieurs sur la **réussite** à l'examen ?

LYCEENS

- Genre
- Un niveau de maîtrise de l'écrit plus élevé
 - Un niveau de compétences logiques plus élevé
 - Un score rapport externalisé à l'apprendre plus faible
- Ne sont pas en lycée pour apprendre autrement qu'au collège

APPRENTIS

- Absence de redoublement
- Un niveau de maîtrise de l'écrit plus élevé
- Un niveau de compétences logiques plus élevé
- Auto-évaluation des résultats scolaires plus positive au collège
- Pas d'absentéisme au collège
- Ne sont pas en apprentissage sans raison précise
- N'auraient pas préféré une autre orientation

Effet du parcours et de l'expérience scolaire antérieurs sur l' **abandon** de formation ?

LYCEENS

- Le redoublement
- Un niveau plus faible de maîtrise de l'écrit
- Une autoévaluation négative des résultats scolaires
 - Ne pas aimer aller à l'école
- Image dévalorisée du métier d'élève
 - Pas de plaisir à apprendre
- Scores épistémique, identitaire et utilitaire inférieurs

APPRENTIS

- L'absentéisme
- Image dévalorisée du métier d'élève

Le modèle de l'abandon/rupture

Analyse discriminante

LYCEENS

72 % observations classées

- Faible score épistémique .56
- Redoublement .53
- Ne pas aimer aller à l'école .46
- Préférence pour une autre orientation .41

APPRENTIS

27 % observations classées

- Image dévalorisée du métier d'élève 1,00

Le modèle de la réussite

Analyse discriminante

LYCEENS

67 % observations classées

- Genre .82
- Compétences logiques .58

APPRENTIS

62,7 % observations classées

- Autoévaluation résultats scolaires .70
- Compétences logiques .58
- Pas de préférence pour une autre orientation .48

Réussir son CAP : le poids du scolaire

- Pour les deux populations, le niveau des compétences cognitives joue un rôle essentiel,
- Un rapport externalisé à la formation fragilise aussi beaucoup les perspectives de réussite au diplôme

Rupture de contrat

Etude 2 : Influence des pratiques tutorales ?

Etude extensive par questionnaire : 40 questions (179 items)

Données socio-professionnelles et biographiques

Rapport au savoir

1. Sens de l'expérience scolaire
2. Sens de l'orientation en formation professionnelle
3. Rapport à l'apprendre/transmission (épistémique, identitaire)

Représentations de la fonction de tuteur/maître d'apprentissage

Représentations des apprentis

Pratiques déclarées de MA

1. Modes de recrutement et d'accueil de l'apprenti dans l'entreprise
2. Modalités d'organisation de la formation au sein de l'entreprise
3. Transmission du métier (compétences, attitudes, savoirs...)
4. Coopération avec le CFA (usage du carnet de liaison, relations avec le CFA etc.)

Etude 2 : Influence des pratiques tutorales ?

Population

- 153 artisans maîtres d'apprentissage de la région Midi-Pyrénées accueillant ou ayant formé des apprentis inscrits en CAP (100 hommes – 53 femmes)
- Secteurs de métier : services (45,1%), métiers de bouche (28,1%), bâtiment (19,8%), mécanique (7,2%)
- Niveau d'étude : primaire au CAP (68,4%)
– Lycée, bac et études supérieures (31,6%)

CLASSE 1 (33,3%)

Pratiques « alternantes »

- Coopération avec le CFA = alternance valorisée**
- CV et bulletins scolaires, entretien avec parents
- Formation personnelle du MA à la fonction de tuteur valorisée**
- Organisation de la formation de l'apprenti et de sa participation aux activités de production
- Relation avec parents**

CLASSE 2 (21,6%)

Pratiques centrées sur la relation

- Pas de coopération avec le CFA**
- Pas de dossier écrit ni entretien avec parents
- Pas de formation personnelle du MA**
- Pas de pratiques déclarées : organisation formation et participation aux activités de production
- Relation de proximité avec l'apprenti**

CLASSE 3 (45,1%)

Pratiques « professionnalisantes »

- Prise en compte de ce que l'apprenti fait au CFA sans véritable coopération**
- Bulletins scolaire et entretien avec parents
- Formation personnelle du MA sur le plan technique mais pas à la fonction de tuteur**
- Organisation de la formation de l'apprenti et de sa participation aux activités de production
- Relation de proximité avec l'apprenti**

Conclusions des étude 1 et 2

- ❑ **Pas de lien entre parcours scolaire et rupture**
 - ❑ **Pas de corrélation entre typologie de pratiques et rupture**

 - ❑ **Résultats significatifs :**
 - Nombre apprentis accueillis/formés, et durée de la fonction de MA
 - Difficultés rencontrées dans l'exercice de la fonction de tuteur
 - Relation apprenti/maître d'apprentissage
- => recherche qualitative

Effet de la socialisation professionnelle sur le devenir des apprentis ?

- **Etude 3 : le rôle de la relation au maître d'apprentissage**
 - 48 entretiens semi-directifs
 - 24 dyades apprentis/maîtres d'apprentissage (MA)
 - Niveau CAP
 - 3 secteurs professionnels : bâtiment, mécanique automobile, métiers de bouche
 - Perspective comparative : rupture / non rupture
 - Rupture : 15 apprentis et 6 MA
 - Non rupture : 8 apprentis et 18 MA

Regards croisés : les motifs de rupture

Analyses thématiques : 24 dyades

En
tre
pri
se

Motifs liés à la nature
des relations au sein de
l'entreprise

11 apprentis / 13 MA

Motifs liés aux
conditions de travail

7 apprentis / 7 MA

Motifs liés au cadre de
formation dans
l'entreprise

8 apprentis / 6 MA

Ap
pr
ent
i

Motifs en lien avec
l'orientation, la nature
et la structuration du
projet professionnel

2 apprentis / 13 MA

Motifs liés aux
comportements de
l'apprenti

9 MA

Motifs liés à la situation
personnelle ou aux
aptitudes de l'apprenti

6 MA

Motifs en lien avec
raisons économiques

1 apprenti / 1 MA

Motifs liés à la nature des relations au sein de l'entreprise :

**Discrimination, stigmatisation
insultes**

2 apprentis
2 MA sans rupture

Réprimandes récurrentes de la part du MA

4 apprentis
1 MA sans rupture

Manque de communication

Conflit, mauvaise entente entre les deux partenaires

3 MA rupture
4 MA sans rupture

Exploitation de l'apprenti

4 MA sans rupture

Synthèse : la rupture de contrat

- Processus complexe, pluridéterminé
- **A une fonction subjective précise**
- **Réponse aux formes de domination** dont l'apprenti, situé au plus bas niveau de la hiérarchie de l'entreprise, peut faire l'objet
 - **Stratégie de réajustement identitaire** : pour accéder à de meilleures conditions de formation
 - **Acte du sujet** : pour maintenir les conditions de la subjectivation en permettant d'échapper à des formes de dévalorisation qui touchent à l'être

Synthèse : la rupture de contrat

- Processus complexe, pluridéterminé
- **A une fonction subjective précise**
- **Réponse aux formes de domination** dont l'apprenti, situé au plus bas niveau de la hiérarchie de l'entreprise, peut faire l'objet
 - **Stratégie de réajustement identitaire** : pour accéder à de meilleures conditions de formation
 - **Acte du sujet** : pour maintenir les conditions de la subjectivation en permettant d'échapper à des formes de dévalorisation qui touchent à l'être

La rupture comme stratégie de réajustement identitaire

Défaut du cadre de formation

Paroles d'apprentis

« Quand on rentre en apprentissage, on sait que la première année on fait tout le sale boulot. Mais de là à faire le sale boulot et faire tout le même boulot pendant un an et demi, ça m'a déçu donc je suis parti ».

« J'ai commencé le 1er juin, il y a deux ans. J'ai fait 6 mois chez mon ancien patron. Bon, j'avais jamais touché un morceau de bois en 6 mois donc à part passer le balais, je faisais pas grand-chose. Donc j'ai décidé de changer. J'apprenais rien ».

« Je servais à rien, moi je servais à rien. J'étais là dans un garage pendant sept heures debout à rien faire. Voilà, c'était pas terrible ».

Paroles de maîtres d'apprentissage

« il faut tomber chez un bon maître d'apprentissage ; il y a des maîtres d'apprentissage qui vont casser la motivation d'un jeune très facilement, (...) c'est de la main d'œuvre pas chère. Beaucoup d'entreprises voient ça et c'est le problème. (...) Philippe, qui est dans mon entreprise, il a changé d'entreprise justement parce qu'il n'apprenait pas là où il était. On s'occupait pas de lui. On lui disait « tu balaies » ; il faisait que de la maintenance donc ça allait pas. (...) Voilà, à la base, il faut qu'on leur fasse aimer aussi le métier. (...) Ses raisons à lui étaient purement techniques il voulait apprendre beaucoup plus, là-bas il apprenait pas. »

La rupture comme acte du sujet

Formes de dévalorisation qui touchent à l'être

Paroles d'apprentis

«Le matin, ils disaient à peine bonjour »

«Ils disaient : « Ta gueule, t'es qu'apprenti »

«Il m'engueulait tout le temps, alors j'ai arrêté. (...) Moi je voulais un bon patron qui soit pas toujours en train de gueuler. C'est quoi un bon patron ? C'est qu'il vous laisse faire les choses et qu'il ait confiance. »

Paroles de maîtres d'apprentissage

« J'ai rencontré un jeune qui était dans une entreprise où il a rompu son contrat l'an passé, il était humilié par son patron, Je pensais à ça tout à l'heure, ça c'est impensable.

« Moi quand j'étais apprenti c'est vrai que j'ai eu travaillé avec d'autres artisans qui avaient des apprentis, ils leur gueulaient dessus du matin au soir, c'est peut-être pas la solution non plus ».

Paroles de formateurs

- *Nous on sélectionne pas. On prend ce qu'on nous donne... on est obligé de prendre les apprentis qui se présentent*
- *Ces jeunes sont souvent responsable de cette situation parce qu'ils sont souvent feignants*
- *Ils sont feignants. Ils refusent en fait : voila je ne fais pas d'effort, je ne vois pas plus loin que le bout de mon nez et je me retrouve dans une filière professionnelle alors que j'aurais pu faire des études. Il a rien fait a l'école. Il ne faisait plus l'effort.*
- *Ils sont responsables quelque part de cette situation, mais un peu comme une sentence, bon, hé bé, tu as pas travaillé, tu as pas écouté, tu as pas voulu faire d'effort, pof, tu es apprentis et estime toi heureux*
- *Je défends plutôt l'opinion que l'apprenti n'est pas un rebus. Ouais, je suis optimiste en fait. J'ai confiance en eux.*

Préparer un CAP par apprentissage : un pari toujours risqué

- ▶ Conditions favorables permettant d'échapper aux effets de la stigmatisation scolaire et sociale

- ▶ « On est pas des chiens, non plus. Il faut pas nous prendre pour des chiens »

- ▶ La relation au maître d'apprentissage constitue dans cette perspective, la clé de tous les « bonheurs » mais aussi de tous les « dangers »

- ▶ « Le plus difficile, c'est quand il [MA] part en vacances. Je vais au boulot. J'ai pas le moral. Je me dis : je vais rien faire. »

- ▶ Reconnaître la valeur de ce qui vit l'adolescent joue un rôle fondamental : la parole du MA dit la vérité sur son être et lui reconnaît un droit à exister

- ▶ « On parle de tout, de tout, même des trucs qui sont pas du boulot ». « On participe à tout ». « On est comme les ouvriers »

- ▶ Centralité de la question du statut de l'apprenti

Oubli de la figure de l'adolescent derrière celle de l'élève ou du « travailleur »

- ▶ **Adolescence** : période où l'adolescent désire être vu et reconnu d'une nouvelle façon
- ▶ **Formes de disqualification scolaires et sociales importantes**
- ▶ Effets d'assignation à une position de « rebus », de « déchet » ?
- ▶ L'apprenti est celui qui apprend mais il est aussi « *le boy du patron* », « *la femme de ménage* », celui qui fait ce que les autres ne veulent pas faire, celui qui fait « *le merdier* », « *celui qui fait chier* » les ouvriers ; celui qui peut se faire « *agresser* »...

Favoriser la réussite des élèves de la formation professionnelle

initiale

- Des leviers d'intervention différents en lycée et en CFA
- Préparation de l'orientation ne constitue par un garde-fou suffisant
- Pour les apprentis, trois phénomènes doivent attirer plus particulièrement l'attention :
 - La place des apprentis au niveau le plus bas de la hiérarchie sociale de l'entreprise
 - L'importance de la relation au maître d'apprentissage dans l'échec ou la réussite des apprentis.
 - L'âge des apprentis et les enjeux de la période du développement dans laquelle ils se trouvent

Merci pour votre attention

Bibliographie sélective

- **Capdevielle-Mougnibas, V., Garric, N., Courtinat-Camps, A., & Favreau, C. (2011). Diversité des formes du rapport au savoir chez des lycéen(ne)s professionnels et apprenti(e)s de niveau V. *Neuropsychiatrie de l'Enfance et de l'Adolescence*. 60, 2, 94-100.**
- Cohen-Scali, V. & **Capdevielle-Mougnibas, V. (2011). L'alternance : approches psychologiques. Editorial. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 17, 2, 214-218.**
<http://revue-ptd.com/articles%20pdf/Septembre%202011/Edito%20cohen%2017-3.pdf>
- **Capdevielle-Mougnibas, V. (2010). Sens de l'expérience scolaire, socialisation différenciée et orientation vers la formation professionnelle initiale de niveau V.** In V. Rouyer, S. Croity-Belz et Y. Prêteur (éds.). *Socialisation de genre de l'enfance à l'âge adulte. Regards transdisciplinaires*. Ramonville St-Agne : Erès.
- **Capdevielle-Mougnibas, V. & de Léonardis, M. (2010). Ségrégation sociale et responsabilité du chercheur : donner la parole à ceux qui ne l'ont pas. *Recherches qualitatives*. 29(2) 132-159.**
[http://www.recherche-qualitative.qc.ca/numero29\(2\)/RQ_29\(2\)_Capdevielle_v2.pdf](http://www.recherche-qualitative.qc.ca/numero29(2)/RQ_29(2)_Capdevielle_v2.pdf)
- **Capdevielle-Mougnibas, V., Prêteur, Y., Rossi-Neves, P. (2008). Diversité et paradoxes des curricula des élèves d'origine populaire exclus de l'enseignement général. L'exemple des apprentis et lycéens professionnels de niveau V. Colloque international de Sociologie de l'éducation « Ce que l'école fait aux individus ».** Nantes (France) 16-17 juin. En ligne sur : <http://www.cren-nantes.net>.
- **Favreau, C. & Capdevielle-Mougnibas, V. (2011). Formation par alternance : expérience scolaire et rapport à l'apprendre chez des apprentis de niveau V et leurs maîtres d'apprentissage. *Psychologie du travail et des organisations*. 17, 2, 253-268.**
- Léonardis, M. de, **Capdevielle-Mougnibas, V. & Prêteur, Y. (2006). Sens de l'orientation vers l'apprentissage des apprentis de niveau V : entre expérience scolaire et rapport à l'avenir, *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 35, 1, 5-27.** <http://osp.revues.org/index877.html>
- Prêteur, Y., de Léonardis, M. & **Capdevielle-Mougnibas, V. (2008). Orientation vers l'apprentissage par alternance, expérience scolaire et socialisation différenciée.** In : E. Loarer, J-L. Mogenet, F. Cuisinier, H. Gottesdiener, P. Mallet, et P. Vrignaud (Eds.). « *Perspectives différentielles en psychologie* », (pp.493-496). XVIIèmes Journées internationales de Psychologie Différentielle, Nanterre, 19-21 septembre 2006. Rennes : PUR.

Bibliographie

Capdevielle-Mougnibas, V., Prêteur, Y., Favreau, C., (2012, in press). Rapport au savoir et construction des parcours de formation au sein de la formation professionnelle initiale de niveau V. Genèse des ruptures de contrat d'apprentissage. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*.

Capdevielle-Mougnibas, V. & de Léonardis, M. (2010). Ségrégation sociale et responsabilité du chercheur en psychologie : donner la parole à ceux qui ne l'ont pas. *Recherche Qualitative*, 29/2, 134-159.

Favreau, C. & Capdevielle-Mougnibas, V. (2011). Formation par alternance : expérience scolaire et rapport à l'apprendre chez des apprentis de niveau V et leurs maîtres d'apprentissage. *Psychologie du travail et des organisations*, 17 (2), 253-268

Formation professionnelle

Etat du droit en Europe

sources

- Jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne
 - Décision de la Commission Européenne relative au financement des organismes de formation en Italie
 - Communication interprétative du paquet Almunia-Barnier
-

Définition de la formation professionnelle par le CEDEFOP

- Un ensemble de « mesures » adoptées, post enseignement obligatoire, en vue de l'acquisition ou du perfectionnement d'une « qualification professionnelle » pour les travailleurs, prises en charge par « l'Etat et les employeurs ».
 - Elle consiste à « enseigner » les connaissances et les compétences nécessaires à l'exécution des fonctions courantes d'un travailleur, à tous les âges de sa vie professionnelle
-

Des mesures prises en charge par l'Etat et les employeurs

- On n'est pas en présence d'un service courant couvert par le droit de la consommation
 - Il s'agit d'un droit fondamental pour les travailleurs
 - Charte des droits fondamentaux
 - Préambule de la Constitution de la Vème République française
 - Cela vise autant les actions de qualification que les actions de perfectionnement
-

Un enseignement de connaissances et de compétences métier

- Il s'agit d'acquérir les éléments théoriques et gestuels nécessaires à l'exercice d'une profession
 - Cet enseignement peut intervenir à tout moment d'une carrière professionnelle
 - Il concerne donc les actifs
-

Le traité EU

- Vise la construction d'un marché (Market) où circulent librement les hommes, les biens, les capitaux et les services dans le cadre d'une concurrence loyale et non faussée
 - Ne s'intéresse qu'aux activités économiques, cad les activités où il est possible d'entreprendre en toute liberté
-

Les activités hors champ du traité

- Activités propres à l'Etat : police, justice, état-civil, défense, diplomatie, sécurité aérienne et maritime (pas de liberté d'entreprendre)
 - Activités de sécurité sociale par prélèvements obligatoires (pas de choix du consommateur)
 - Enseignement obligatoire gratuit pour les élèves et leurs parents (liberté d'entreprendre, liberté de choix des parents, mais pas de rémunération)
-

Une activité économique c'est quoi ?

- Offrir des biens et des services contre rémunération
 - Les opérateurs d'activités économiques sont des entreprises même s'ils agissent à but non lucratif
 - Même si l'activité est gratuite pour le bénéficiaire du service, il y a in fine une rémunération par un tiers payant
-

L'encadrement juridique des activités économiques

- ❑ Le droit de la concurrence qui régit le comportement des entreprises
 - ❑ Le droit des marchés publics qui s'impose aux personnes publiques pour la satisfaction de leurs « propres » besoins
 - ❑ Le droit issu de la directive « les services dans le marché intérieur » qui impose aux Etats membres de supprimer de leur législation tous les freins à la liberté d'établissement et à la liberté de prester
-

Le droit de la concurrence

- ❑ Interdiction des monopoles
 - ❑ Interdiction des concentrations
 - ❑ Interdiction des ententes et des positions dominantes
 - ❑ Interdiction du dumping
 - ❑ Interdictions des aides d'Etat (subvention, exonération fiscale, garantie d'emprunt, prêt de locaux ou de matériel, mise à disposition de personnel)
-

Le droit des marchés publics

- Suppose un besoin de la personne publique exprimé dans un cahier des charges
 - Ce besoin ne peut être satisfait que dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence précédée de la plus large publicité possible
 - La procédure est formalisée pour les services prioritaires (appel d'offres)
 - Elle est allégée pour les services dits « non prioritaires »
-

Les services non prioritaires

- Ce sont des services pour lesquels le marché est encore « imparfait » par nature
 - Hébergement
 - Restauration
 - Services de placement
 - Services d'éducation, de formation et d'insertion professionnelle
 - Services sanitaires et sociaux
 - Services culturels et sportifs
-

Le droit de la directive Services

- Tous les systèmes d'autorisation, d'agrément et de contrôle de l'Etat doivent être supprimés
 - Sauf si l'ordre public exige leur maintien
 - Exclusion des services sociaux d'intérêt général (hôpitaux, logement social,.....? »
 - Les Etats qui veulent exclure une activité doivent justifier auprès de la Commission Européenne que l'ordre public l'exige
-

La FP : une activité a priori économique

- C'est un droit mais la FP n'est pas obligatoire
 - Les opérateurs sont nombreux et de tous statuts
 - L'activité est toujours rémunérée (le bénéficiaire lui-même ou un tiers payant : Etat, Conseils régionaux, Pôle Emploi, OPCA, employeur)
-

A priori, donc

- Le droit de la concurrence s'applique
 - Le droit des marchés publics s'applique
 - Mais.....
 - Le droit de la directive Services ne s'applique pas
-

La FP exclue de la Directive Services

- La France a obtenu de la Commission Européenne, pour des **raisons d'ordre public**, la possibilité de maintenir un dispositif législatif et réglementaire de la FP
 - Déclaration d'activité
 - Bilan pédagogique et financier
 - Interdiction d'exercer pour les personnes condamnées
 - Contrôle par les services de l'Etat
 - La FP est donc un service social d'intérêt général au sens de la directive
 - Ce n'est pas le cas pour les services de placement
-

La FP, une activité de la zone grise

- Une activité de la zone grise est une activité qui pourrait être tantôt non économique et tantôt économique
 - La Cour de Justice de l'Union Européenne analyse et tranche le sujet au cas par cas
-

A propos de la FP, la Cour a dit

- Arrêt Gravier 1983 : « toute forme d'enseignement qui prépare à une qualification pour une profession, un métier ou un emploi spécifique ou qui confère l'aptitude particulière à exercer une telle profession, métier ou emploi, relève de l'enseignement professionnel, quel que soit l'âge et le niveau de formation des élèves et même si le programme inclut une partie d'éducation générale »
-

Puis, elle a dit

- Arrêt Humbel 1988 :
 - «la caractéristique d'une prestation de service est d'être délivrée contre rémunération, contrepartie économique de la prestation en cause, contrepartie qui est normalement définie entre le prestataire et le destinataire du service.
 - Les cours d'enseignement technique dispensés dans le cadre du système d'éducation nationale, à titre gratuit pour le destinataire du service et financés par des budgets publics, ne comporte pas cette caractéristique.
 - L'activité en cause n'est donc pas une activité économique
-

Enfin, elle a dit

- Arrêt Wirth 1993 :
 - « les cours dispensés dans un établissement d'enseignement technique dont le financement est assuré pour l'essentiel sur des fonds publics, ne sont pas des services au sens du traité
 - En revanche, constituent des services au sens du traité, les cours dispensés dans des établissements qui cherchent à réaliser un bénéfice commercial et dont le financement est assuré pour l'essentiel par des fonds privés, notamment par les rémunérations demandées aux destinataires du service »
-

En conséquence, La Commission dit

- « la formation professionnelle qui s'inscrit dans un système d'instruction publique, supervisée par l'Etat, débouchant sur un diplôme permettant l'exercice d'un métier, délivrée à titre gratuit pour le destinataire de la prestation et financée sur fonds publics, n'est pas une activité économique.
 - En établissant et en maintenant un tel système d'enseignement public financé en règle générale par le budget public et non par le destinataire de la prestation, l'Etat n'entend pas s'engager dans des activités rémunérées, mais accomplit sa mission dans les domaines social, culturel et éducatif envers sa population »
-

Conclusion, la FP

- Qui conduit à un diplôme (inscrit au RNCP – code de l'Éducation)
 - Délivrée à titre gratuit pour le destinataire de la prestation
 - Contrôlée par l'État (agrément des centres pour préparer aux TP, organisation des jury, délivrance des diplômes)
 - Financée par des fonds publics
 - N'est pas soumise aux règles du traité
 - Le droit de la concurrence ne s'applique pas
 - Le droit des marchés publics ne s'applique pas
-

Quid pour le reste des activités de FP ?

- Ce sont des activités économiques. Les règles du traité s'appliquent
 - Le droit de la concurrence s'applique
 - Toutefois, si la prestation est délivrée à titre gratuit ou à des conditions tarifaires acceptables pour le bénéficiaire, et ceci grâce à des contributions financières allouées par les Etats membres aux opérateurs en contrepartie d'obligation de service public, ces contributions financières qui constituent des aides d'Etat, sont a priori conformes aux principes du traité et sont en conséquence dispensées de notification à la Commission Européenne.
 - Le droit des marchés publics s'applique
 - Toutefois, les obligations de mise en concurrence sont très allégées pour permettre la co-construction d'une offre de formation pertinente entre les pouvoirs publics et les opérateurs de formation, au bénéfice des populations bénéficiaires
-

Le traité ne s'applique pas

Le traité s'applique

Instruction obligatoire

Formation gratuite et qualifiante organisée sous le contrôle de l'Etat

**Exemption de notification des aides d'Etat
Marché public simplifié**

Formation non qualifiante gratuite ou au moindre coût avec contribution financière des pouvoirs publics et obligations de service public

Les règles s'appliquent pleinement

Formation payante pour le stagiaire et exercée à but lucratif

AGENTS DES CFA-CFPPA ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR AGRICOLE:

CONDAMNÉS À LA PRÉCARITÉ ET SACRIFIÉS SUR L'AUTEL DU MARCHÉ EN UN APRÈS-MIDI ?

Une centaine de personnels précaires de l'enseignement agricole public, réunis en Assemblée Générale à l'initiative du SNETAP-FSU à la Bourse du travail à Paris, a décidé ce jeudi 20 décembre de se rendre en début d'après-midi à la DGER (Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche). Ils ont ainsi occupé les locaux de la direction générale pendant un peu plus de 2 heures. Ils entendaient par cette manifestation exprimer leur mécontentement et leurs inquiétudes quant aux conditions de mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012, dite de « déprécarisation ».

En effet, outre qu'elle écarte l'essentiel des agents dans l'enseignement supérieur (37 postes offerts pour 650 agents éligibles) et 90% des agents dans les EPL, la DGER persiste dans son refus d'affecter les lauréats dans les CFA, les CFPPA, Enfin, la seule catégorie explicitement visée par le projet de la DGER (les Agents Contractuels d'Enseignement Nationaux) voit son avenir fortement compromis par la concurrence ainsi créée par les agents sur budget sur les seuls postes de titularisation en lycée...

Mais plus grave ! Les propos tenus par l'administration qui recevait une délégation d'une dizaine de collègues témoignent de son intention de restructurer l'enseignement agricole en réduisant à néant le contrôle de l'Etat sur la formation continue, l'apprentissage et certaines activités de recherche. Elle considère qu'elles relèvent de la loi du marché et que l'emploi dans ses secteurs constitue donc une variable d'ajustement de l'offre et de la demande. En particulier, il a ainsi été évoqué les points suivants :

- Les CFA/CFPPA ne seraient pas des outils du service public puisque ni l'État, ni les régions ne leur allouent « de subventions pour charge de service public » !
- Le recrutement en CFA/CFPPA de contractuels de droit privé, l'abandon des contrats de droit public, des obligations de service majorées par rapport au cadre actuel (800 h, voire 1607 h ...), c'est-à-dire la remise en cause de toute présence d'agents publics et de titulaires dans les centres hormis le poste de direction.
- Des contrats dans l'enseignement supérieur assujettis à la durée de la mission de recherche sur laquelle travaille l'agent

La DGER considère ainsi aujourd'hui que les CFA et CFPPA ne relèvent plus de la compétence de l'État, qui n'a ainsi, à l'égard de leurs personnels, plus aucune responsabilité !

Si de telles affirmations, qui ont été violentes tant sur la forme que sur le fond, devaient se confirmer, jamais une administration du Ministère de l'agriculture, même lorsqu'elle fut le relais de gouvernements ultra libéraux, ne sera allée aussi loin dans l'abandon des missions du service public.

Alors, sont-ce les seuls propos d'un sous-directeur et qui n'engageraient que lui ou les véritables orientations du Ministre de l'Agriculture et du Gouvernement ? Le SNETAP-FSU entend interroger sans délai le Cabinet du Ministre pour qu'il dévoile clairement ses intentions et demander en ce sens qu'une nouvelle délégation soit reçue. Enfin, dans un tel contexte, il est évident que l'action des personnels va se poursuivre et s'amplifier. Ainsi, lors de son Conseil National mi-janvier, le SNETAP-FSU décidera d'une riposte à la hauteur de ce qu'il convient, à ce stade, au mieux de considérer comme une provocation, au pire comme une posture politique proprement inacceptable.