

MINISTERE DE L'INTERIEUR

EXAMEN DU BEPECASER

Session 2013
Mercredi 14 novembre 2012

ETUDE DE DOSSIER

Coefficient : 1 – Durée : 3 heures

Sujet : « L'alternance »

Faites une synthèse des documents contenus dans le dossier, puis dans une conclusion, exprimez votre opinion sur la question traitée dans le sujet ou sur un aspect qui vous a particulièrement marqué.

SOMMAIRE

- Article du Parisien du 12 mars 2012 : Alternance = 1 formation + 1 job en même temps ! Des études payées par l'entreprise et une insertion professionnelle facilitée
- Article du Parisien du 12 mars 2012 : 2012... un nouveau souffle pour l'alternance
- Article du Monde du 6 juillet 2011 : Alternance : comment trouver son entreprise ?
- Article du Monde.fr du 17 février 2012 : Un décret rend possible l'alternance dès la classe de quatrième.
- Article du Parisien du 12 mars 2012 : Des candidats très convoités.
- Article du Parisien du 12 mars 2012 : Des étudiants directement opérationnels pour les entreprises.
- Article d'Aujourd'hui.fr du 11 juin 2012 : les points négatifs de l'alternance.
- Article du Parisien du 12 mars 2012 : Questions à Benoît ROGER-VASSELIN
- Article de la revue de l'Agence régionale de la formation tout au long de la vie de décembre 2011 : la fonction publique hospitalière s'ouvre à l'apprentissage.

Alternance = 1 Formation + 1 Job en même temps ! Des études payées par l'entreprise et une insertion professionnelle facilitée.

Une formation en alternance vous propose de mixer un enseignement « théorique » avec une expérience professionnelle « pratique » sur le terrain... dans le but d'obtenir un diplôme (CAP, BTS, DUT, Licence pro, IUP, Master ou tout autre diplôme).

Cette solution de formation très à la mode depuis quelques années séduit de plus en plus les étudiants par son côté pratique en évitant le chemin trop classique des salles de classe, amphithéâtre... et en offrant une formation très concrète, payée par l'entreprise et une possibilité d'emploi dans l'entreprise à la clé...

L'alternance conduit à une acquisition de compétences très complémentaire entre l'organisme de formation et l'entreprise d'accueil. Un jour vous apprenez en classe, le jour suivant vous mettez en œuvre en entreprise vos cours...

Le rythme de l'alternance.

Selon les formations, l'alternance entre enseignement et entreprise peut être différente : 1 semaine par mois en cours ou 1 à 2 jours par semaine en cours ou autre formule (1 semaine / 1 semaine...). Une formation en alternance peut prendre 2 formes contractuelles.

▪ **Formation en alternance : contrat d'apprentissage**

Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans en formation initiale. Sont éligibles les diplômés d'Etat et les titres certifiés : du brevet de technicien supérieur (BTS) au titre d'ingénieur, du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) à l'école de commerce... La durée : entre un et trois ans. Le salaire perçu correspond à un pourcentage du SMIC, variable selon l'âge et l'année de formation : de 25% à 78%. Entre forcément en jeu un centre de formation des apprentis (CFA). Nouveauté de l'année 2011 : une carte d'étudiant des métiers est délivrée, avec quelques réductions tarifaires à la clé.

▪ **Formation en alternance : contrat de professionnalisation**

De courte durée : 6 à 12 mois adapté aux entreprises et aux salariés. Sont concernés les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. La durée minimale est comprise entre six et douze mois et peut être portée à vingt-quatre mois. Les diplômes ? Du CAP à la licence professionnelle et les CQP (certificats de qualification professionnelle). Son objectif ? Le plus souvent, renouer avec l'insertion professionnelle. 25% du volume horaire sont consacrés à la formation. La rémunération oscille entre 55% et 100% du SMIC, selon l'âge et l'année de formation.

Avantage pour l'entreprise qui accueille le bénéficiaire du contrat : elle reçoit une aide financière (variable selon votre niveau d'étude) et elle est exonérée d'une partie des cotisations patronales pendant la durée du contrat. Plus vous êtes âgés, moins l'avantage pour l'entreprise est intéressant.

Statut en entreprise du bénéficiaire du contrat : le contrat doit être enregistré à la direction du travail. Le bénéficiaire du contrat bénéficie à ce titre du même régime que les autres salariés (congés payés, conventions collectives, tickets restaurants, règlement intérieur).

Période d'essai : période d'essai de 1 à 2 mois.

Coût : rien pour l'étudiant ! Les collectivités et la taxe d'apprentissage, payée chaque année par les entreprises, assurant les coûts de la formation en école.

Salaire en alternance : la rémunération est une fraction du SMIC qui dépend de l'âge et du niveau de diplôme préparé. Un autre avantage, c'est que ce contrat donne droit aux ASSEDIC en cas de non transformation en CDI à l'issue de la formation sous contrat d'alternance.

Une formation en alternance n'est pas forcément plus difficile qu'une formation en continue, elle demande seulement une certaine maturité : l'envie de goûter « au terrain ».

LE PARISIEN ECONOMIE – 12 mars 2012

2012... un nouveau souffle pour l'alternance.

Ce mode de formation regagne du terrain en France. Un succès notamment dû aux TPE et PME.

L'alternance regagne du terrain en France. Un succès dû notamment aux PME & TPE. Cette association d'apprentissages pratiques et académiques s'étend de plus en plus aux cursus de l'enseignement supérieur.

Avec 627000 contrats signés dans l'hexagone en 2011, l'alternance reprend des couleurs après deux années de stagnation : + 8,3% en un an selon le ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Une tendance largement portée par l'essor des contrats de professionnalisation, qui concerne les jeunes en formation initiale et le retour à l'emploi (+17%). Quant aux contrats d'apprentissage, ils restent en retrait (+2% seulement).

Trois régions devraient se démarquer par des bataillons d'apprentis très denses : l'Ile-de-France (118000), Rhône-Alpes (53000) et Provence-Alpes-Côte d'Azur (40230).

Alternance : les petites entreprises en pointe.

Si les noms du CAC 40 ont toujours les faveurs des jeunes, les plus dynamiques sont assurément les petites et moyennes entreprises (PME). Sur l'année 2010, les structures de moins de dix salariés ont embauché 59% des apprentis, et 41,2% des contrats de professionnalisation d'après les chiffres de la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) de décembre et avril 2011.

Pour Philippe Bouquet, secrétaire général du Comité Richelieu, association française de PME innovantes, « cette carte est d'autant plus intéressante pour les jeunes sans réseau. Leur CV ne va pas se retrouver dans une pile qui en compte déjà 10000 dans les sociétés qui ont pignon sur rue ».

Le secteur tertiaire est particulièrement ouvert à l'alternance, avec 77% des nouveaux contrats de professionnalisation (surtout dans le commerce et les services aux entreprises), contre 55% pour l'apprentissage. A contrario, l'industrie mise davantage sur l'apprentissage, avec 21% des nouveaux contrats. Le taux n'est que de 13,6% pour les contrats de professionnalisation. Et traditionnellement, la construction est une adepte des contrats d'apprentissage, à 20% contre 8% pour les contrats de professionnalisation.

Alternance : un nouveau visage de l'apprenti.

« Jusqu'à il y a peu, l'alternance était l'apanage de ceux qui étaient en rupture de scolarité, et trop souvent perçue comme une voie de garage, explique Philippe Richert, président du conseil régional d'Alsace. La palette des métiers visée est de plus en plus étoffée, avec des cursus qui montent en gamme ».

Du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) au bac+5, l'éventail est large. Plus de la moitié des contrats d'apprentissage préparent à une qualification de niveau au moins égale au baccalauréat. L'élévation vaut aussi pour les contrats de professionnalisation, même si elle est moindre (66% des entrants ont un niveau inférieur ou égal au baccalauréat, contre 76% cinq ans auparavant). « Cette formule permet à des classes moyennes d'amortir le

coût des études qui peut aller de 5000 à 10000 €, voire plus pour une école privée, commente Henry Busy-Cazaux, président de l'institut du management des services immobiliers (IMSI) à Paris. Son développement témoigne d'une ouverture sociologique de l'enseignement supérieur. C'est un atout considérable ». Rares sont les sujets qui font à ce point l'unanimité.

LE PARISIEN ECONOMIE – lundi 12 mars 2012

Alternance : comment trouver son entreprise ?

▪ Quand faut-il commencer à chercher ?

« Dans l'idéal, il est possible de démarcher les entreprises dès le mois de février », conseille Stéphane Chaisné, le directeur des relations entreprises du groupe PPA (Pôle Paris alternance), qui rappelle utilement qu'en 'terminale par exemple, on entre après des périodes de vacances, puis de révision, puis du bac et le temps passe très vite... »

Pour aider les candidats à se présenter auprès des entreprises, PPA qui regroupe aussi bien des programmes de MBA (master in business administration) que d'informatique ou même du luxe, possède un service dédié à la gestion des contrats. « Après avoir passé un test d'aptitudes, les candidats rencontrent un chargé de relation entreprise et suivent une formation aux techniques de recherche d'emploi », explique encore Stéphane Chaisné.

Ensuite, ils ont accès à une base de données d'entreprises susceptibles de les recruter mais néanmoins sans garantie de contrat, Stéphane Chaisné parlant de « 97% de réussite » et insistant sur le fait qu'il est aussi possible de « réaliser un pré recrutement quand une entreprise comme la SNCF nous demande des profils précis ».

Même souci d'aider les jeunes à trouver une entreprise au sein du groupe EduServices, qui comprend des écoles comme Tunon ou Pigier. « Nous agissons comme une maison d'emploi en rapprochant jeunes et entreprises. Ensuite, nous allons les aider à préparer les entretiens avec les entreprises », explique Philippe Grassaud, le président de ce groupe qui comprend 14500 étudiants, dont 60% en alternance.

▪ Comment convaincre ?

Les apprentis subissent de plus en plus une procédure de recrutement qui n'a rien à envier à celle d'un véritable emploi, notamment à partir de la licence professionnelle ou du bachelors. Résultat, les ruptures de contrat sont rares à ces niveaux alors qu'elles peuvent atteindre les 25% en première année de BTS. « Le problème vient généralement de ceux qui viennent chez nous en ayant déjà trouvé leur entreprise, généralement par des relations familiales, et n'ont pas pris le temps de valider leur projet professionnel dans les ateliers que nous organisons », assure Luc Vignerot, directeur du centre de formation d'apprentis (CFA) du groupe Institut de gestion sociale (IGS) à Lyon qui prépare entre autres à 7 BTS.

Comme à l'IGS, les CFA pratiquent donc une première sélection. « En partenariat avec les universités, nous choisissons des profils motivés pour le métier autant que pour l'entreprise, explique ainsi Jean-Claude Pouilly, qui dirige le CFA de l'Association pour la formation d'informaticiens par la voie de l'apprentissage (AFIA), spécialisé dans l'informatique et notamment les Miage (méthodes informatiques appliquées à la gestion des entreprises). Les jeunes qui effectuaient des petits boulots auparavant sont particulièrement appréciés. Leur comportement, leur motivation sont encore plus

importants que leurs connaissances ! Il faut à la fois être très bien organisé et motivé pour le métier et l'entreprise. »

▪ **Un rythme intensif.**

Si alternance entre la formation et l'entreprise est toujours le principe, il existe de nombreuses formules : deux jours en formation, trois jours en entreprise, deux semaines, deux semaines, etc. Dans le master affaires publiques de Dauphine, on a ainsi choisi le rythme 1,5 jour de cours suivi de 3,5 jours dans l'entreprise. Tout l'intérêt de la formule est alors les retours d'expérience constants entre ce qu'on apprend en cours et dans l'entreprise ou l'administration.

Alterner, cela veut dire étudier et travailler en même temps en préparant les mêmes examens que les autres étudiants. Et ce n'est pas facile ! « Je vois parfois des parents dont les enfants sont en échec scolaire et qui pensent que l'alternance est un remède miracle pour leur permettre de réussir, confie Luc Vignerot. Quand je leur fais remarquer que le problème de leur enfant est son manque de motivation et qu'en alternance, il devra travailler deux fois plus, ils sont surpris. Mais c'est la vérité : tout le monde n'est pas fait pour aller dans une formation en alternance et, en tout cas, ce n'est certainement pas parce qu'on échoue en formation initiale classique qu'on va forcément réussir en alternance. »

▪ **Un contrat à signer.**

Les apprentis font totalement partie de l'entreprise qui les emploie et avec laquelle ils ont signé un contrat. Il en existe deux types bien distincts. Si le plus répandu est l'apprentissage, il en existe un autre, dit de « professionnalisation ». En théorie, la grande différence entre les deux est leur durée : le contrat « pro » est censé être plus court (entre six mois et un an) et la période de formation comprise entre 15 et 25% de la durée totale du contrat.

LE MONDE – 6 juillet 2011 – Olivier Rollot

Un décret rend possible l'alternance dès la classe de quatrième.

Un décret paru vendredi 17 février au Journal Officiel rend possible pour les collégiens de suivre des « dispositifs d'alternance », et ce dès la classe de quatrième. Une décision dénoncée par l'UNSA Education comme « un retour du tri en fin de cinquième ». Selon ce décret, peuvent être proposés aux élèves de quatrième et de troisième « des dispositifs d'alternance personnalisés permettant une découverte approfondie des métiers et des formations et comprenant notamment le suivi de stages (...) dans des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage ».

D'application immédiate, le décret est une traduction de la loi dite « Cherpion », du 28 juillet 2011, « pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels ». Dans un communiqué, l'UNSA Education, deuxième fédération syndicale du monde éducatif, écrit que « contrairement aux dispositifs d'éviction précoce du collège, elle considère qu'il faut reconstruire une éducation fondamentale pour tous » et donc « réaffirme son opposition farouche au tri d'élèves en fin de cinquième ».

« Eviter l'orientation précoce »

Pour l'UNSA Education, ce dispositif s'inscrit en effet « dans la mise en pièces de la scolarité commune jusqu'à la fin du collège. L'alternance y est présentée comme voie de remédiation de difficulté scolaire, alors même que les entreprises sont demandeuses de qualifications plus élevées », ajout-t-elle.

La fédération syndicale rappelle aussi que le texte avait été très largement rejeté en décembre par le Conseil supérieur de l'éducation (CSE), instance consultative de la communauté éducative, avec quatre voix « pour », trente deux « contre » et une abstention.

Dans un rapport, le 9 février, l'OCDE ⁽¹⁾ faisait « cinq recommandations pour améliorer l'équité dans les systèmes éducatifs afin d'aider les élèves désavantagés », parmi lesquelles « éviter l'orientation précoce, qui pénalise les élèves placés dans des filières moins sélectives, sans pour autant améliorer les résultats d'ensemble ».

LE MONDE.FR avec AFP – 17 février 2012

Des candidats très convoités.

L'apprentissage est synonyme de sang neuf et d'innovation. Tous les moyens sont bons pour séduire les candidats.

L'alternance est à la mode et toutes les grandes entreprises s'y mettent ! Tous les moyens sont bons pour séduire les candidats à l'alternance.

Un bus va sillonner les routes d'Alsace pour faire la promotion des contrats proposés par 230 entreprises, Carrefour s'apprête à lancer un site dédié, une page facebook et une journée portes ouvertes en magasin. Le géant de la distribution recherche 4000 alternants, du CAP au bac+5...

Dans un autre secteur, Steelcase, leader mondial du mobilier de bureau (1000 employés en France), monte de toutes pièces une école de vente en apprentissage en plus d'un site mis en ligne en février.

« Les formations classiques en business to business font défaut, explique Philippe Robineau, directeur du Steelcase Campus. Aussi, avec cette école en partenariat avec la chambre de commerce et d'industrie (CCI) de Strasbourg, l'idée est d'intégrer 15 apprentis, immédiatement opérationnels ».

Le coût de l'opération est d'environ 100 000 €, sans compter un véhicule mis à disposition des candidats et une prime de performance.

Cette société met les petits plats dans les grands pour toucher sa cible. « Le B to B⁽²⁾ » reste méconnu des jeunes. Et l'intégrer leur paraît moins sexy que d'entrer chez Nike. Notre ambition est de les recruter in fine. »

(1) OCDE : organisation de coopération et de développement économique

(2) B to B : Business to Business

Détecter les futurs collaborateurs

A l'issue du contrat, un alternant sur quatre est recruté par EDF pour les postes d'exécution et de maîtrise. La proportion est de 4% pour les emplois de cadre et d'ingénieur. L'embauche d'alternants atteint 52% chez Carrefour. Et 36% chez Poclairn Hydraulics, spécialisé dans les transmissions hydrauliques.

« C'est un bon moyen de détecter et flécher nos futurs collaborateurs », confie Alain Everbecq, son DRH.

Pour tous, l'apprentissage est surtout synonyme de sang neuf. « Le questionnement de ces jeunes nous amène à réfléchir sur notre organisation, sur nos process et à nous remettre en cause », note Bertrand Gérard, DRH de Sanef, société concessionnaire et d'exploitation d'autoroutes. Cent alternants vont rejoindre le groupe entre 2012 et 2013, contre 30 jusque-là.

Un travail de préparation en amont.

Pour Sandra Martin, chef de secteur commercial chez Sanef, l'alternance s'est révélée « salubre. Je n'avais plus goût aux études théoriques ». C'était en 1996, dans le cadre de son BTS assistant de direction. Aujourd'hui, elle encadre les nouvelles recrues. « Promouvoir à mon tour cette formule est bien normale, vu ses atouts », conclut la jeune femme.

LE PARISIEN ECONOMIE – lundi 12 mars 2012

Des étudiants directement opérationnels pour les entreprises.

De plus en plus d'entreprises mettent en place leur structure de formation en alternance et concluent des partenariats avec des écoles.

Pour recruter les profils qui leur manquent, de plus en plus d'entreprises mettent en place leur propre structure de formation en alternance et concluent des partenariats avec des écoles. Les entreprises sont unanimes : l'alternance est pour elles le meilleur moyen de former et de recruter les personnels dont elles ont besoin. Encore faut-il trouver les bons profils.

Pour répondre à leurs exigences, elles sont de plus en plus nombreuses à participer directement à la mise en place de formations avec différents établissements et notamment avec les centres de formation d'apprentis (CFA).

« A la SNCF, nous organisons des promotions avec des lycées, des universités ou des écoles », précise Agnès Pinget, responsable nationale de l'alternance. La SNCF, qui dispose de son propre CFA en Ile-de-France pour former aux professions techniques, a développé plusieurs cursus de trois ans pour des promotions de 20 personnes, en partenariat avec le CESI, groupe de formation et d'enseignement supérieur, ou avec le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM).

D'où l'importance d'accompagner chaque alternant d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage, lequel doit être formé pour encadrer le jeune et lui transmettre son savoir-faire.

« Nous avons une vraie culture de tutorat et d'apprentissage, surtout pour nos métiers techniques au niveau bac pro et BTS », reconnaît Agnès Pingeot pour la SNCF qui compte un effectif moyen de 6 500 alternants dans ses murs.

Laurence Raison, responsable du recrutement au sein du groupe Société Générale, l'assure : « l'alternance nous aide à rééquilibrer la pyramide des âges dans nos activités de banque de détail et surtout à préparer la relève et nos managers de demain ».

Le jeune développe une connaissance du monde de la banque qu'il n'acquiert pas en école ou à l'université. « La banque s'était fixé un objectif de 1 100 alternants en 2011, mais elle a en fait signé 1 400 contrats, un nombre qu'elle espère encore atteindre cette année ».

« Cela nous permet aussi d'observer le comportement de nos futurs collaborateurs pendant deux ou trois ans. C'est important avant de les recruter en contrat à durée indéterminée », poursuit-elle. En effet, la moitié des alternants seront embauchés à l'issue de leur formation.

LE PARISIEN ECONOMIE – lundi 12 mars 2012

Les points négatifs de l'alternance.

Trouver une formation, une entreprise, s'adapter au double rythme...

L'alternance est souvent citée comme un remède miracle pour la formation et l'insertion professionnelle des jeunes. Une formation payée et rémunérée, une formation théorique ET pratique, mais aussi, avoir un plus sur le CV, obtenir plus rapidement un emploi en sortant de la formation ? Les avantages ne manquent pas. Mais attention, avant de voir l'alternance tout en rose, soyez conscients des points négatifs : difficultés et problèmes liés à ce mode de formation !

Première difficulté rencontrée : trouver une entreprise qui accepte l'alternance !

Que ça soit en apprentissage, en contrat de professionnalisation ou autre, vous devrez trouver dans un premier temps une entreprise qui accepte le rythme de l'alternance et qui propose un stage en rapport avec vos études actuelles. Et les offres de stage en alternance sont beaucoup moins nombreuses qu'en stage plein ! Aussi il faut que vous trouviez une entreprise avant que vos études ne commencent. Dans le cas contraire, vous ne pourrez pas suivre la formation en alternance.

D'autre part, la recherche d'entreprise s'avère encore plus difficile lorsque vous devez trouver un stage en relation directe avec votre formation théorique. En effet, nombreux sont les étudiants qui démissionnent de leur poste pour trouver un métier plus adapté à leur formation. Cela peut se comprendre lorsqu'un étudiant en marketing se retrouve manutentionnaire. Dans ce cas, il n'y a aucun intérêt à suivre une formation en alternance mis à part que l'entreprise prend en charge le coût de l'école. Un avantage majeur qui peut faire oublier à l'étudiant le but principal de l'alternance : se former pour son avenir et

avoir un plus par rapport aux autres candidats (et non se faire payer ses études dans un domaine qui accepte l'alternance mais où vous ne souhaitez pas aller).

Les instituts de formations (lycées, CFA...) ont des relations privilégiées avec les entreprises qui acceptent l'alternance. Votre choix de centre de formation est donc très important pour vous assurer que celui-ci vous permettra de trouver plus facilement un stage en entreprise !

Choisir le bon rythme d'alternance.

Mise à part la difficulté de trouver un stage en relation avec votre formation, une autre difficulté vient s'y rajouter. Celle du rythme de l'alternance. Deux jours en formation, trois jours en entreprise ; une semaine et bientôt un an, un an. Les différents rythmes d'alternance ne manquent pas, encore faut-il trouver une entreprise qui accepte ce rythme d'alternance. Car ne nous le cachons pas, plus les étudiants consacrent du temps à l'apprentissage du métier, plus les entreprises sont satisfaites.

Selon la mission que vous allez rechercher en entreprise (en atelier ou bureau etc.), des rythmes d'alternance conviennent mieux que d'autres aux entreprises. Un sujet à discuter avec le futur maître de stage et l'institut de formation. A vous aussi de réussir à convaincre que vous pourrez vous adapter au rythme.

Charge et rythme de travail.

Enfin l'un des principaux inconvénients de l'alternance est celui de la charge de travail. Nous pensons souvent que l'alternance est une formation plutôt facile car à la fois théorique et pratique donc concrète et que la charge de travail y est peu importante. C'est finalement tout le contraire. Vous devrez avoir une double vie et donc un double agenda et vous ne pourrez pas vous consacrer exclusivement à vos cours. La formation en alternance peut être très bénéfique pour l'étudiant si celui-ci est vraiment impliqué. Car, un alternant doit avoir les mêmes connaissances qu'un étudiant en formation initiale en deux fois moins de temps. Vous devez donc être motivé pour jongler entre deux vies !

Trouver votre institut de formation en alternance.

Toutes les formations ne sont pas encore disponibles en mode apprentissage... même s'il s'agit d'un mode de formation en vogue ; le diplôme ou formation de vos rêves ne propose peut être pas de formation en alternance. Aussi, il faut que le centre de formation vous propose un vrai soutien et accompagnement lors de votre formation et de la recherche d'entreprises / stages en alternance ! A vous de bien juger le centre de formation lors des journées portes ouvertes, rencontre d'anciens élèves etc.

L'ETUDIANT : Aujourd'hui.fr – 11 juin 2012

**Questions à Benoît ROGER-VASSELIN, Président de la commission
« relations du travail, emploi, formation » du MEDEF.**

Que pensez-vous du quota d'alternants qui pourrait bientôt passer à 5% pour les entreprises de plus de 250 salariés ?

Si le Medef est évidemment favorable au développement de l'alternance, nous ne sommes toutefois pas des adeptes du quota. Cela revient à avoir, pêle-mêle, des entreprises censées être de bons élèves, comme le bâtiment ou l'industrie, à côté d'autres qui passeraient pour des prétendus mauvais élèves alors même qu'elles embauchent des jeunes en CDI. Nous sommes réservés sur ce type de stimulation.

Ce qu'il convient de faire ? Banaliser ce mode d'apprentissage en le généralisant à tous les secteurs et à tous les niveaux.

Par ailleurs, le pourcentage fixé par la loi n'est pas notre boussole. Ce qui compte avant tout est d'intégrer des jeunes dans la vie active.

Plus de 300 000 emplois (chiffres du ministère du Travail) restent non pourvus actuellement. Aussi, la réflexion doit-elle également porter sur une réforme de l'orientation et sur l'attractivité des métiers.

Pour quelles raisons l'alternance a-t-elle connu un palier ces deux dernières années ?

Difficile pour les entreprises de recruter un alternant quand les carnets de commandes sont moins remplis. C'est la première observation qui remonte du terrain.

La période que nous traversons actuellement est particulière. Les dirigeants de petites et moyennes entreprises (PME) se plaignent aussi du manque de fidélité de certains jeunes en alternance. Sitôt la formation achevée, ils les quittent. Aussi, l'idée d'un contrat qui lie les deux parties fait-elle son chemin.

Avec cette formule basée sur la loyauté, chacun s'engagerait vis-à-vis de l'autre : l'entreprise à le recruter, le jeune à rester.

Mais ce pourrait être aussi un guide de bonne conduite pour les deux parties en jeu. Rien n'est encore arrêté.

D'autres évolutions sont-elles en préparation ?

Contrat d'apprentissage d'un côté, contrat de professionnalisation de l'autre, cela paraît trop complexe. Faut-il les fusionner ? Il va falloir se mettre autour d'une table pour trancher.

Même si ces deux contrats résultent déjà d'une simplification du précédent système, je suis pour aller plus loin, mais ce sujet fait débat en interne.

LE PARISIEN ECONOMIE – lundi 12 mars 2012

La fonction publique hospitalière s'ouvre à l'apprentissage.

Considéré comme cher et complexe, l'apprentissage n'attire pas la fonction publique hospitalière. Mais en raison des perspectives en matière de ressources humaines, notamment de nombreux départs à la retraite, le secteur s'intéresse désormais à ce qui pourrait constituer pour lui une nouvelle voie de recrutement et de fidélisation. Une expérimentation nationale a été menée par l'Association Nationale pour la Formation Hospitalière (ANFH) depuis 2009, qui se poursuit par la création sur le plan national d'enveloppes « apprentissage » qui prévoient la prise en charge des coûts pédagogiques (5 000 euros maximum par apprenti et année de formation) pour les établissements prêts à signer des contrats.

En Poitou-Charentes, le contexte est un peu particulier. Ce n'est que très récemment qu'un centre de formation d'apprentis sanitaire et sociale a été constitué. « La concomitance de l'expérimentation nationale, la création du CFA et le financement par le conseil régional d'un développeur de l'apprentissage, posent des bases solides pour la promotion de l'apprentissage dans notre secteur » se félicite Sylvie Tekpo, responsable régional, ANFH-OPCA de Poitiers (Poitou-Charentes). « Le développeur est commun à la branche privée non lucrative, il aura pour objet d'expliquer ce qu'est l'apprentissage aux établissements sanitaires et aux autres établissements médico-sociaux. Et ce pour l'ensemble des métiers. » Effet attendu, le recours le plus fréquent à cet « autre » mode de recrutement des personnels soignants mais aussi de tous les autres métiers des établissements.

Pour les jeunes qui ne se dirigent pas toujours spontanément vers les métiers de l'hôpital, le premier avantage est de recevoir un salaire pendant leur deuxième et troisième année d'études. Dans la pratique, une promotion classique en IFSI (institut de formation en soins infirmiers) rassemble des étudiants sous différents statuts puisque tous passent le même concours. En fin de première année, ils peuvent choisir de continuer leur cursus d'apprentissage. « Si dès la deuxième année, nous les accueillons en établissement hospitalier, nous avons plus de chance de les garder à la fin de leur parcours. C'est une manière de fidéliser. » Aujourd'hui, dans la région Poitou-Charentes, la formation d'infirmières par la voie d'apprentissage n'a pas pu ouvrir car il n'y a pas d'offre. Mais la création du CFA, effective depuis 2011, devrait changer les choses.

« Si nous arrivons à faire rentrer quelques métiers par cette voie, d'autres suivront. Pour cela, il faut que quelqu'un vienne en expliquer l'intérêt » précise Sylvie Tekpo. D'où l'importance du développeur dans son rôle de sensibilisation des services de ressources humaines. »

Sur le plan des perspectives, cette démarche expérimentale ambitionne par ailleurs d'accompagner à terme la naissance de nouvelles formations en apprentissage.

**Revue de l'Agence régionale de la formation
Tout au long de la vie
Poitou-Charentes n°19 – décembre 2011**