



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

enseignements professionnels

Question écrite n° 128669

Texte de la question

M. Hervé Féron attire l'attention de M. le ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche sur l'enseignement professionnel initial dans le supérieur. Pour répondre au besoin croissant d'une main-d'oeuvre plus qualifiée, les pays de l'OCDE mobilisent de plus en plus leurs systèmes éducatifs. C'est un défi majeur, notamment en France, où l'objectif d'atteindre 50 % de diplômés du supérieur dans une génération a été fixé dès 2005. Selon certains spécialistes, c'est en concentrant les efforts sur la réussite des étudiants, en particulier au niveau licence à l'université, que ce but peut être atteint. La réforme de la filière professionnelle a conduit à augmenter les flux de bacheliers issus de cette filière, mais leur taux de poursuite dans le supérieur est faible et leur taux d'échec reste élevé. Fort de ce constat, le Centre d'analyse stratégique a émis plusieurs propositions visant à développer, tout en la rationalisant, l'offre de formation professionnelle et à adapter les rythmes et les modes de formation dans les filières générales, pour une ouverture plus large de celles-ci à la professionnalisation. Au nombre de ces propositions figure celle de développer l'apprentissage dans les formations générales à l'université en modulant les périodes de formation et celles de travail en entreprise durant le contrat d'apprentissage. Il lui demande de bien vouloir lui indiquer quel est son avis sur cette proposition.

Texte de la réponse

Le Centre d'analyse stratégique (CAS) a formulé un certain nombre de recommandations dans sa note n° 260 datée du mois de janvier 2012, portant sur l'enseignement professionnel initial dans le supérieur. La proposition n° 4 « développer l'apprentissage dans les filières générales à l'université » s'intéresse à la question particulière de la modulation des périodes de formation et de travail en entreprise durant le contrat d'apprentissage. Selon les critères fixés par le code du travail, le contrat d'apprentissage associe, dans le cadre d'une formation alternée, une formation en entreprise, fondée sur l'exercice d'une activité professionnelle en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur, avec des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis (CFA). Ce contrat de travail de type particulier implique un engagement réciproque des deux parties, l'employeur acceptant d'assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA, l'apprenti s'obligeant à travailler pour cet employeur et à suivre cette formation. Un équilibre doit être trouvé entre le volume horaire consacré à l'activité salariée, en relation directe avec la formation professionnelle et le temps imparti à la formation suivie en CFA. La proposition n° 4 du CAS ne concerne que les formations universitaires d'une durée supérieure à un an (licence en 3 ans, master en 2 ans), afin de réserver une amplitude horaire prédominante à la séquence professionnelle en dernière année de cycle, l'apprenti ayant bénéficié au préalable d'une intensification de sa formation générale, théorique et pratique, concentrée en première année (voire seconde année) du parcours. Ce nouveau mécanisme de répartition annuelle des volumes horaires aurait pour effet, d'après les estimations avancées par le CAS, de permettre à l'apprenti de bénéficier, en dernière année du cycle, d'une rémunération supérieure, suite à l'allongement de sa présence au sein de l'entreprise. En effet, la nouvelle ventilation du rythme de l'alternance proposée par le CAS tendrait vers une présence accrue de

l'apprenti en entreprise, jusqu'à un seuil plafond de 80 %. Le risque inhérent à ce nouveau mécanisme résulte d'une confusion possible entre le contrat de travail et le contrat d'apprentissage ; or, dans ce dernier cas, l'employeur est tenu de respecter deux engagements : - d'une part, donner à l'apprenti la disponibilité en temps nécessaire à la préparation du diplôme, sans négliger la formation générale qui est inscrite au programme du contrôle des connaissances, et qui fait l'objet d'une validation obligatoire par le jury du diplôme. Ces astreintes sont rappelées par l'article L.6223-4 du code du travail, avec l'obligation de résultat impartie à l'employeur, en termes de contrôle de l'inscription et de la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme. Ces contraintes additionnelles sont instituées par le législateur en vue de distinguer le contrat d'apprentissage du contrat de travail. - d'autre part, assurer à l'apprenti, selon l'article L. 6223-3 du code du travail, une formation pratique, avec des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord avec le CFA. L'intrication coordonnée des connaissances générales acquises par l'apprenti en CFA et immédiatement mises en pratique dans l'entreprise implique une coopération régulière entre le maître d'apprentissage et le responsable de la formation en CFA. Une trop forte intensification du volume horaire en entreprise risque de dénaturer l'objectif du contrat d'apprentissage, l'alternance ne pouvant s'opérer à cause d'une quasi rupture entre des périodes dédiées à la formation en CFA et des périodes réduites pour l'essentiel à l'activité en entreprise, avec le risque d'éliminer l'encadrement simultané, à la fois pédagogique et professionnel de l'apprenti, support essentiel du contrat d'apprentissage. Le dernier argument, lié à la meilleure rémunération de l'apprenti en dernière année de cycle, doit être nuancé au regard des règles de rémunération de l'apprenti actuellement fixées par le code du travail. En effet, cette rémunération obéit à une logique de progressivité directement proportionnelle à l'âge de l'apprenti et à son avancement dans le cycle de formation. Le régime actuel de rémunération favorise de ce fait l'apprenti en dernière année de cycle, sans qu'il soit besoin d'exiger de lui une présence accrue en entreprise à seule fin pécuniaire. D'autre part, actuellement, les personnes rémunérées sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou en congé individuel de formation ne sont pas éligibles aux bourses d'enseignement supérieur sur critères sociaux.

Données clés

Auteur : [M. Hervé Féron](#)

Circonscription : Meurthe-et-Moselle (2^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 128669

Rubrique : Enseignement supérieur

Ministère interrogé : Enseignement supérieur et recherche

Ministère attributaire : Enseignement supérieur et recherche

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 21 février 2012, page 1478

Réponse publiée le : 15 mai 2012, page 3863