

Cour des comptes



Chambres régionales
& territoriales des comptes

ENTITÉS ET POLITIQUES PUBLIQUES

LA FORMATION EN ALTERNANCE

Cahier régional Grand Est

Rapport public thématique

Juin 2022

Sommaire

Procédures et méthodes	7
Synthèse	11
Introduction	15
Chapitre I Une région d’ancrage de l’apprentissage, un dynamisme aujourd’hui moins affirmé.....	19
I - Des jeunes de moins en moins nombreux, qui se tournent davantage vers les contrats d’apprentissage que de professionnalisation	19
A - Un déclin qui touche surtout les territoires éloignés des dynamiques transfrontalières	19
B - Une hausse accélérée des effectifs d’apprentis et une chute des entrées en contrat de professionnalisation.....	22
II - Une insertion professionnelle étroitement liée au niveau du diplôme obtenu	26
Chapitre II Une transformation du financement de l’apprentissage accompagnée par une bonne collaboration entre les acteurs.....	29
I - Une appropriation des nouvelles compétences encouragée par un dialogue constructif entre les différents acteurs	29
A - Un rôle de la région redéfini de manière plus étroite par la loi du 5 septembre 2018.....	29
B - Un rôle d’animation de la Dreets	30
C - Un rectorat de région académique soucieux de promouvoir l’apprentissage dans les lycées professionnels.....	31
D - Des opérateurs de compétences aux organisations et aux procédures différentes, sources de complexités pour les CFA	36
E - Des branches professionnelles à l’influence variable et des chambres consulaires très actives historiquement en Alsace-Moselle, dont le rôle de médiateur de l’apprentissage est encore peu connu	37
II - Une refonte du financement des CFA entrée en vigueur au 1 ^{er} janvier 2020	39
A - Un financement par jeune inférieur à la moyenne nationale entre 2016 et 2018.....	39
B - Avant la réforme, un financement régional fondé à la fois sur un budget théorique et des projets bien identifiés.....	40
C - Une mutation des modèles économiques des CFA qui n’est pas encore achevée	43

D - Un financement de l'investissement dans les CFA incertain après la réforme	46
Chapitre III Un développement de l'offre de formation vers les formations supérieures et le secteur tertiaire	51
I - Une réforme qui a conduit à l'ouverture en deux ans de nombreux CFA privés offrant surtout des formations supérieures.....	51
A - Des ouvertures majoritairement dans l'enseignement supérieur et en zone métropolitaine	51
B - Un développement de l'apprentissage qui ne profite pas assez aux secteurs les plus en tension faute de demande des jeunes	55
II - Le nécessaire maintien d'une concertation pour certaines formations	57
Chapitre IV Une collectivité régionale active sur l'orientation, un accompagnement des jeunes d'intensité variable.....	61
I - Une orientation souvent liée à l'entourage familial et amical du jeune.....	61
A - Une majorité de diplômés de niveau bac et infrabac	61
B - Une information facilement disponible, mais une orientation qui reste d'abord à l'initiative du jeune	63
C - Un accès à l'apprentissage qui reste difficile pour les jeunes en difficulté	66
II - Un accompagnement des jeunes par les CFA indispensable pour faire face aux difficultés professionnelles comme personnelles	68
A - Un taux de rupture de contrat très variable selon le secteur et le niveau de formation.....	68
B - Des CFA en soutien des jeunes mais qui ont parfois du mal à faire respecter par les employeurs leurs obligations à l'égard des apprentis	69
C - Une attention particulière portée au suivi social et professionnel des apprentis	70
III - Des aides aux apprentis pour le premier équipement, l'hébergement et la restauration, mais ni pour le transport, ni pour les urgences	71
A - Des aides à l'hébergement et à la restauration plus élevées et une suppression de l'aide au transport.....	71
B - La suppression du fonds social régional	72
C - Des aides au premier équipement qui semblent plus élevées que les anciennes aides régionales	72
D - De nouvelles aides à la mobilité internationale	73
IV - Les mesures mises en œuvre pendant la crise sanitaire	74
A - Des actions de la région en faveur des apprentis malgré la perte de compétences	74
B - Des mesures de continuité de la formation difficiles à mettre en œuvre auprès des apprentis.....	75

Conclusion générale	79
Liste des abréviations	81
Annexes	83

Procédures et méthodes

Les rapports de la Cour des comptes sont réalisés par l'une des six chambres thématiques¹ que comprend la Cour ou par une formation associant plusieurs chambres et/ou plusieurs chambres régionales ou territoriales des comptes.

Trois principes fondamentaux gouvernent l'organisation et l'activité de la Cour ainsi que des chambres régionales et territoriales des comptes, donc aussi bien l'exécution de leurs contrôles et enquêtes que l'élaboration des rapports publics : l'indépendance, la contradiction et la collégialité.

L'indépendance institutionnelle des juridictions financières et l'indépendance statutaire de leurs membres garantissent que les contrôles effectués et les conclusions tirées le sont en toute liberté d'appréciation.

La contradiction implique que toutes les constatations et appréciations faites lors d'un contrôle ou d'une enquête, de même que toutes les observations et recommandations formulées ensuite, sont systématiquement soumises aux responsables des administrations ou organismes concernés ; elles ne peuvent être rendues définitives qu'après prise en compte des réponses reçues et, s'il y a lieu, après audition des responsables concernés.

La collégialité intervient pour conclure les principales étapes des procédures de contrôle et de publication. Tout contrôle ou enquête est confié à un ou plusieurs rapporteurs. Le rapport d'instruction, comme les projets ultérieurs d'observations et de recommandations, provisoires et définitives, sont examinés et délibérés de façon collégiale, par une formation comprenant au moins trois magistrats. L'un des magistrats assure le rôle de contre-rapporteur et veille à la qualité des contrôles.

¹ La Cour comprend aussi une chambre contentieuse, dont les arrêts sont rendus publics.

Sauf pour les rapports réalisés à la demande du Parlement ou du Gouvernement, la publication d'un rapport est nécessairement précédée par la communication du projet de texte, que la Cour se propose de publier, aux ministres et aux responsables des organismes concernés, ainsi qu'aux autres personnes morales ou physiques directement intéressées. Leurs réponses sont présentées en annexe du rapport publié par la Cour.

*

**

La présente enquête, qui s'est déroulée de février à novembre 2021, a été pilotée par une formation commune associant les troisième et cinquième chambres de la Cour des comptes et cinq chambres régionales des comptes : CRC Grand Est, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire et Provence-Alpes-Côte d'azur.

Les travaux se sont appuyés sur les enquêtes conduites dans les cinq régions précitées, qui illustrent la diversité des situations en matière d'apprentissage. Ces enquêtes ont reposé sur des échanges avec les principaux acteurs régionaux : services de l'État (Dreets², rectorat), région, chambres consulaires, opérateurs de compétences, réseaux de CFA. Des visites ont été organisées dans des CFA de statut privé comme public, gérés par une chambre consulaire, une branche professionnelle, l'éducation nationale ou encore un établissement de l'enseignement supérieur, et représentant la diversité des situations au regard du niveau des formations proposées comme du milieu urbain ou rural. Au cours de ces visites, les rapporteurs ont recueilli le point de vue des apprentis en formation. Des tables rondes avec les acteurs chargés de l'accompagnement des jeunes sur le territoire ont été organisées.

Des investigations ont été conduites au niveau national auprès des ministères concernés : ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, ministère de l'économie, des finances et de la relance.

Des échanges ont également eu lieu avec de nombreux autres interlocuteurs, notamment France compétences, l'Onisep, le Céreq, l'association Régions de France, les partenaires sociaux, les représentants des réseaux de CFA, France Universités et l'association nationale des apprentis de France.

² Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

Les juridictions financières ont principalement utilisé les données produites ou analysées par les services statistiques ministériels des ministères chargés du travail, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (Dares, Depp, Sies) et les études du Céreq.

**

Le projet de rapport a été préparé, puis délibéré le 24 février 2022, par une formation interjuridictions, présidée par Mme Démier, présidente de chambre, et composée de MM. Lefebvre et Aulin, conseillers maîtres, Mme Soussia, conseillère maître, présidente de section et contre-rapporteuse, MM. Duboscq et Oseredczuk, conseillers maîtres, MM. Diringer et Serre, conseillers maîtres et présidents de chambre régionale des comptes, M. Contan, président de section de chambre régionale des comptes, ainsi que, en tant que rapporteure générale, Mme Fau, conseillère référendaire, en tant que rapporteurs généraux adjoints, MM. Potton, conseiller maître, et Briseul, conseiller de chambre régionale des comptes, en tant que rapporteurs, Mme Choquet, auditrice, MM. Roux, Vandamme et Engel, conseillers référendaires en service extraordinaire, M. Mérot, président de section de chambre régionale des comptes, Mme Bennasr-Masson, première conseillère de chambre régionale des comptes.

Le comité du rapport public et des programmes de la Cour des comptes, composé de M. Moscovici, Premier président, Mme Camby, rapporteure générale du comité, MM. Morin et Andréani, Mme Podeur, MM. Charpy, Gautier, Mme Démier et M. Bertucci, présidents de chambre, MM. Martin, Meddah, Lejeune et Advielle, Mmes Bergogne et Renet, présidents de chambre régionale des comptes, ainsi que Mme Hirsch, Procureure générale, a été consulté sur le rapport le 29 mars 2022. Le Premier président en a approuvé la publication le 17 juin 2022.

**

Les rapports publics de la Cour des comptes sont accessibles en ligne sur le site internet de la Cour et des chambres régionales et territoriales des comptes : www.ccomptes.fr.

Ils sont diffusés par La Documentation Française.

Synthèse

Une région d’ancrage de l’alternance, où le nombre d’apprentis croît désormais moins rapidement que dans les autres régions

Au 31 décembre 2020, la région Grand Est comptait 48 112 apprentis dans les centres de formation des apprentis (CFA), ce qui la situe au cinquième rang national. La situation de l’apprentissage demeure encore marquée par des facteurs historiques : un développement important en Alsace et un certain retard dans l’ancienne région Champagne-Ardenne. Si, entre 2016 et 2020, sous l’effet de la réforme de l’apprentissage résultant de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de l’aide exceptionnelle aux employeurs d’apprentis mise en place par le Gouvernement à l’été 2020, le nombre d’apprentis a progressé de 29 %, c’est presque deux fois moins que la moyenne nationale (+ 53 %). Pionnière dans certains domaines comme l’apprentissage transfrontalier, la région Grand Est n’a pas autant profité de la réforme de 2018 que la plupart des autres régions.

Parallèlement, le nombre d’entrées de jeunes en contrat de professionnalisation a baissé en 2019 et fortement chuté en 2020. Cette tendance concerne tous les départements et tous les secteurs, ce qui évoque un effet de déport des contrats de professionnalisation vers l’apprentissage. Globalement, les entrées de jeunes en alternance sont passées de 35 878 en 2016 à 43 926 en 2020, soit une hausse de 22 %.

Une bonne collaboration entre les acteurs, une santé financière des établissements préservée, mais une préoccupation à propos du financement des investissements

Historiquement très impliqué dans la politique de l’apprentissage, en particulier en Alsace, le conseil régional a vu ses compétences réduites du fait de la mise en œuvre de la réforme de 2018. Il ne participe désormais à la définition d’orientations stratégiques qu’au travers des contrats d’objectifs territoriaux (COT), signés avec les représentants de l’État, l’Onisep, les organisations professionnelles et les opérateurs de

compétences, afin de définir des objectifs communs en matière d'orientation, d'emploi et de formation.

La direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets)³ exerce un rôle de veille juridique, d'animation et d'accompagnement des acteurs avec des moyens humains beaucoup plus limités que ceux dont disposaient le conseil régional, avant la réforme.

Le rectorat de la région académique Grand Est encourage le développement de l'apprentissage dans les lycées professionnels selon des modalités propres à chaque académie, celles-ci s'appuyant inégalement sur le développement de classes mixtes⁴ (34 % des apprentis concernés dans l'académie de Reims contre 2 % dans celle de Strasbourg). La mise en place de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage est toutefois assez laborieuse, ce qui pose la question du contrôle pédagogique des formations ouvertes par les organismes de formation qui se sont récemment engagés dans l'apprentissage.

Les 11 opérateurs de compétences (Opco) qui assurent le financement des CFA ont dû s'organiser en très peu de temps au plan régional afin de répondre aux demandes des centres. La reprise du financement des contrats d'apprentissage conclus avant le 1er janvier 2020, date de mise en œuvre du volet financier de la réforme, a été lente et l'enregistrement des contrats conclus en 2020 a connu des retards importants. Les procédures et outils spécifiques à chaque opérateur de compétences (Opco) ont soulevé des difficultés administratives pour les CFA, en particulier pour les CFA interprofessionnels en lien avec plusieurs Opco.

En 2018, la ressource par apprenti en Grand Est était plus faible que la moyenne nationale s'agissant du financement des CFA, mais plus élevée pour les aides au transport, à l'hébergement et à la restauration des apprentis. Le montant des dépenses exposées par la région était nettement inférieur à celui des ressources qu'elle percevait au titre de l'apprentissage. Toutefois, les modalités de financement des CFA par la région permettaient de s'adapter aux situations particulières des centres, notamment à la diversité de leurs modèles économiques.

En 2020, la situation financière des CFA ne semble pas s'être dégradée. L'appel à projets organisé par le conseil régional pour répartir

³ Les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) et les directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) sont des services déconcentrés de l'État, dont les missions relèvent à titre principal du ministère chargé du travail.

⁴ Accueillant à la fois des élèves sous statut scolaire et des apprentis.

l'enveloppe dont il dispose pour majorer le financement des dépenses de fonctionnement des CFA n'a d'ailleurs pas atteint le montant alloué. Le bon remplissage des formations devient toutefois un élément critique pour l'équilibre financier des CFA, dans la mesure où l'essentiel du financement des établissements est désormais fonction du nombre de contrats d'apprentissage.

Le financement de l'investissement est aujourd'hui une préoccupation majeure des CFA, notamment en ce qui concerne l'immobilier. En outre, la prise en charge des équipements pédagogiques, qui fait appel au cofinancement de plusieurs acteurs selon des calendriers et des modalités différents, risque de rendre complexe le montage des projets et la prise de décision.

La nécessité de maintenir une concertation régionale pour soutenir les formations conduisant aux métiers en tension

Avec la réforme de 2018 qui a libéralisé l'ouverture de CFA et de classes en apprentissage, le nombre d'établissements proposant des formations en apprentissage est passé de 103 en 2018 à 160 en 2020. Tous les territoires ont contribué à cette dynamique nourrie par des acteurs privés (73 nouveaux établissements comptant 5 107 apprentis). Près de trois CFA sur quatre sont désormais de statut privé et accueillent près d'un apprenti sur deux (49 %).

L'analyse des formations en apprentissage révèle toutefois une orientation marquée vers l'enseignement supérieur et les grands centres urbains. Entre 2016 et 2020, la hausse du nombre d'apprentis au niveau du CAP (+ 8 %) et du baccalauréat (+ 14 %) a été très inférieure à la dynamique enregistrée aux niveaux du BTS (+ 46 %), de la licence (+ 118 %) et du master (+ 59 %). Loin des 29 % d'apprentis supplémentaires constatés entre la rentrée 2019 et celle de 2020, les sept CFA de l'artisanat et les cinq CFA du BTP ont enregistré une évolution de leurs effectifs limitée à 3,4 % et les trois CFA de l'industrie connaissent une stagnation de leurs effectifs. Les créations de nouvelles formations ne se font ainsi ni aux niveaux où la voie de l'alternance est la plus déterminante pour l'accès à un emploi stable, ni dans les secteurs en tension qui rencontrent des difficultés à recruter.

Il apparaît ainsi nécessaire d'organiser une concertation entre les acteurs pour soutenir les formations qui correspondent à des besoins de main-d'œuvre des entreprises, mais sont peu attractives pour les jeunes ou nécessitent des plateaux techniques importants coûteux. Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop), qui regroupe les principaux acteurs, pourrait être le lieu de cette discussion,

sur laquelle le conseil régional pourrait s'appuyer pour compléter les fonds versés par les opérateurs de compétences aux CFA.

Des progrès à réaliser dans l'accompagnement des jeunes et dans la prévention des ruptures de contrat

La collectivité régionale a mis en place, avec les partenaires du service public régional de l'orientation, des actions de promotion de l'apprentissage et l'accès à l'information pour les collégiens et les lycéens semble aisé, même si les statistiques de fréquentation du site apprentissage-grandest.fr révèlent des marges de progression. Néanmoins, les établissements scolaires ne promeuvent pas suffisamment l'apprentissage qui reste encore à leurs yeux réservé aux élèves en difficulté. La désignation d'enseignants expérimentés comme référents apprentissage dans certains lycées constitue une bonne pratique pour améliorer la connaissance de cette filière par le corps enseignant.

Les CFA ne bénéficient plus de ressources régionales allouées spécifiquement à l'accompagnement des apprentis. Cette priorité doit cependant être maintenue, y compris sur leurs ressources propres, dès lors que le taux de rupture des contrats d'apprentissage reste élevé (33 %), en particulier au niveau du CAP (40 %). La médiation assurée par les chambres consulaires pour y pallier demeure faible. La crise sanitaire a pu accentuer cet enjeu, les confinements malgré les efforts des établissements ayant eu un impact sur la santé physique et morale des apprentis.

Les aides allouées pour la restauration, l'hébergement et le premier équipement des apprentis semblent nettement plus élevées que celles qui prévalaient avant la réforme, pourtant déjà favorables dans la région. Les CFA regrettent, cependant, que les apprentis hébergés dans des structures partenaires ne soient pas éligibles aux aides à l'hébergement, tandis que la disparition des aides aux transports antérieures n'est pas entièrement compensée par la mise en place, au niveau national, d'une aide au permis de conduire ou les tarifs préférentiels dont les jeunes peuvent bénéficier dans les transports en commun.

Introduction

Au 31 décembre 2020, la région Grand Est⁵ comptait 48 112 apprentis dans les centres de formation des apprentis (CFA), se plaçant en cinquième position après l'Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, la Nouvelle-Aquitaine et l'Occitanie. Entre 2016 et 2020, le nombre d'apprentis a progressé de 29 %, porté par la hausse des entrées dans les formations de l'enseignement supérieur. La mise en œuvre de la réforme issue de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a conduit à l'ouverture de 57 nouveaux CFA, portant leur nombre à 160.

Les grandes lignes de la réforme de l'apprentissage portée par la loi du 5 septembre 2018

La réforme a supprimé au 1^{er} janvier 2019 l'autorisation d'ouverture de centres de formation (CFA) et de classes d'apprentis, ainsi que la carte des formations en apprentissage qui relevaient de la compétence des régions, au profit d'une simple déclaration effectuée auprès des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets). Les contrats d'apprentissage, dont la réglementation a été assouplie et qui peuvent désormais être conclus par des jeunes âgés de 16 ans à 29 ans révolus, ne font plus l'objet d'un enregistrement par les chambres consulaires, mais par les nouveaux opérateurs de compétences, créés à compter du 1^{er} avril 2019, qui deviennent également les premiers financeurs de l'apprentissage.

⁵ La carte du territoire figure en annexe n° 1.

Avant la réforme, les CFA étaient financés par des versements directs des entreprises sur la base de coûts par diplôme définis par arrêté préfectoral et des subventions d'équilibre des régions, qui percevaient, à cette fin, une fraction du produit de la taxe d'apprentissage. Depuis le 1^{er} janvier 2020, ils sont financés par les opérateurs de compétences en fonction du nombre de contrats d'apprentissage et des niveaux de prise en charge de ces contrats définis par les branches professionnelles (ou, à défaut, par l'État, sur proposition de France compétences, nouvel établissement public). Les opérateurs de compétences bénéficient de fonds répartis par France compétences à partir de la collecte des contributions versées par les entreprises (destinées à financer les contrats mais aussi des aides aux apprentis : hébergement, restauration, équipement). France compétences verse également des fonds aux régions, pour qu'elles puissent majorer les niveaux de prise en charge des contrats de certains CFA au titre de l'aménagement du territoire et du développement économique et soutenir l'investissement des CFA.

L'État reprend à sa charge, en lieu et place des régions, et simplifie le versement des aides aux entreprises pour l'embauche d'un apprenti ; la nouvelle aide unique est recentrée sur les entreprises de moins de 250 salariés qui signent un contrat d'apprentissage préparant à une certification équivalant au plus au baccalauréat. Toutefois, en raison de la crise sanitaire, pour la première année des contrats signés entre juillet 2020 et juin 2022, l'aide unique est remplacée par une aide exceptionnelle versée à tous les employeurs et pour tous les niveaux de diplôme jusqu'à bac+5. Cette aide exceptionnelle, d'un montant de 5 000 € pour les jeunes mineurs et de 8 000 € pour les jeunes majeurs, est également versée aux employeurs embauchant un jeune en contrat de professionnalisation. Afin de renforcer l'attractivité de l'apprentissage, la grille de rémunération minimale des apprentis a été revalorisée au 1^{er} janvier 2019 et une aide financière à la préparation du permis de conduire a été créée pour les apprentis majeurs.

Enfin, la collecte des contributions des entreprises, effectuée par les opérateurs de compétences pendant une période transitoire, est transférée aux Urssaf et à la Mutualité sociale agricole (MSA) à compter du 1^{er} janvier 2022 pour le compte de France compétences. À cette date, les CFA devront avoir obtenu, comme les autres organismes de formation, la certification « Qualiopi » pour continuer à bénéficier de financements publics ou mutualisés au titre de l'apprentissage.

La situation de l'apprentissage en Grand Est reste encore marquée par des facteurs historiques : une présence forte en Alsace, notamment dans les établissements publics, et un certain retard dans l'ancienne région de Champagne-Ardenne. Avec la mise en œuvre de la réforme, en raison d'une dynamique régionale moins forte que celle, très élevée, constatée au niveau national, notamment dans l'enseignement supérieur, le rang de la région Grand Est a reculé.

Parallèlement au développement de l'apprentissage, le nombre d'entrées en contrat de professionnalisation a baissé en 2019 (- 12 %) et très fortement chuté en 2020 (- 44 %), notamment pour les jeunes âgés de moins de 30 ans. Globalement, les entrées en alternance des jeunes (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) sont passées de 35 878 en 2016 à 42 813 en 2020, soit une hausse de 19 %.

Sur le plan financier, les dernières données consolidées portent sur l'année 2018, avant l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020 du volet financier de la réforme de l'apprentissage. Le financement des CFA s'élevait alors à 273 M€, dont 46 % apportés par la région, 27 % par la taxe d'apprentissage directement versée par les entreprises, 5 % par les organismes gestionnaires des CFA et 4 % par les branches professionnelles.

Le présent cahier régional, qui illustre la situation en Grand Est au regard des constats nationaux figurant dans le rapport public thématique, examine successivement le contexte régional, l'évolution des effectifs en alternance de 2016 à 2020, la prise en main par les acteurs de leurs nouvelles compétences issues de la réforme, le financement de l'alternance, l'évolution de l'offre de formation, le parcours des jeunes (orientation, accompagnement, aides aux apprentis) et les conséquences de la crise sanitaire.

Chapitre I

Une région d’ancrage de l’apprentissage, un dynamisme aujourd’hui moins affirmé

Alors que la région Grand Est voit le nombre de ses jeunes diminuer, la progression de l’apprentissage depuis la réforme de 2018 y est moins forte que dans d’autres régions (I). Comme ailleurs, le taux d’insertion dans l’emploi des anciens apprentis y est fortement corrélé au niveau du diplôme obtenu (II).

I - Des jeunes de moins en moins nombreux, qui se tournent davantage vers les contrats d’apprentissage que de professionnalisation

A - Un déclin qui touche surtout les territoires éloignés des dynamiques transfrontalières

1 - Une région partagée entre des métropoles attractives et des territoires industriels et ruraux en perte de vitesse

La région Grand Est, sixième région la plus peuplée de France, est née en 2016 de la fusion entre les régions Alsace, Champagne-Ardenne et

Lorraine, qui ont chacune conservé leur dynamique propre, voire leurs spécificités (cf. *infra* sur le droit local d'Alsace-Moselle). Si l'ensemble Reims-Châlons-en-Champagne-Troyes bénéficie du rayonnement économique de la région parisienne, Metz-Nancy-Épinal et Strasbourg-Colmar-Mulhouse s'exonèrent davantage de cette dépendance vis-à-vis de la capitale, par la distance comme par leurs liens avec le Luxembourg, l'Allemagne et la Suisse.

Alors que la région Grand Est représentait 8,4 % du PIB national en 1995, ce qui faisait d'elle la troisième région économique de France, elle ne représentait plus en 2018 que 7 % du PIB national et ne se situait plus qu'au septième rang (et même au huitième rang pour le PIB par habitant). Ce recul s'explique par un déficit de croissance économique dans ces territoires, en particulier après la crise de 2008. Si les métropoles, en particulier en Alsace, ont résisté, elles n'ont plus réussi à exercer d'effet d'entraînement sur leur arrière-pays. Des villes moyennes comme Charleville-Mézières, Verdun, Bar-le-Duc, Vesoul, Forbach, Remiremont et Saint-Dié-des-Vosges voient leurs industries et leurs emplois péricliter, même si le Grand Est se situe toujours au troisième rang des régions industrielles, derrière Auvergne-Rhône-Alpes et l'Île-de-France.

2 - Un taux de scolarisation des jeunes inférieur à la moyenne nationale

Selon le dernier recensement de l'Insee effectué en 2017, 979 752 jeunes âgés de 15 à 29 ans résidaient en Grand Est, représentant 17,7 % des habitants. Entre 2012 et 2017, leur nombre a baissé de 44 000, une tendance plus marquée en région Grand Est (- 4,2 %) qu'en France métropolitaine (- 1,3 %) et qui devrait se poursuivre.

Le taux de scolarisation des jeunes de 15 à 29 ans était de 45,1 % à la même date, ce qui place le Grand Est seulement au neuvième rang des régions françaises, deux points en-dessous du taux de scolarisation de la France métropolitaine.

Selon Pôle emploi, le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans s'élevait en 2019, avant la crise, à 19,4 % en Grand Est (19,6 % en France), pour un taux de chômage des actifs de 15 à 64 ans de 8,1 % (8,4 % en France) à la même date. Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans variait de 16,5 % dans le Bas-Rhin à 22,1 % dans les Vosges, 24,6 % dans les Ardennes et 24,9 % dans l'Aube.

3 - Des particularités liées à des raisons géographiques et historiques

a) L'apprentissage transfrontalier

Issu d'une expérimentation menée en Alsace entre 2010 et 2013, l'apprentissage transfrontalier permet à des jeunes de réaliser la partie théorique de leur formation dans un pays et leur formation pratique au sein d'une entreprise située dans un autre. En pratique, même si les conventions sont fondées sur le principe de réciprocité, ce dispositif s'est essentiellement concrétisé par l'embauche d'apprentis français par des entreprises installées à l'étranger.

D'après le dernier bilan réalisé par la collectivité régionale en février 2020, 539 jeunes ont signé 633 contrats entre 2010 et 2019, en grande majorité avec des entreprises du Bade-Wurtemberg et de Rhénanie-Palatinat (78 %). L'enquête réalisée auprès des apprentis du Rhin Supérieur entre 2010 et 2017 révèle un fort taux d'emploi à trois mois (78 %) et un fort taux de satisfaction (86 %).

Financé jusqu'en 2019 par la région Grand Est, l'apprentissage transfrontalier n'a pas été pris en compte par la loi du 5 septembre 2018 ; son régime juridique a été inscrit dans le code du travail par la loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale⁶.

b) Le droit local en Alsace-Moselle

Le droit local représente une spécificité juridique dans la collectivité européenne d'Alsace et dans le département de la Moselle. En particulier, l'apprentissage est soumis à une taxe (0,44 % de la masse salariale contre 0,68 % sur le reste du territoire français) et à des règles différentes :

- le droit de former des apprentis : nul ne peut former d'apprentis dans l'artisanat en Alsace et en Moselle s'il n'est âgé de 24 ans révolus et titulaire du brevet de maîtrise (sauf dérogation par décision préfectorale prise après avis de la chambre de métiers) ;

⁶ Loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale.

- l'inspection de l'apprentissage : le contrôle de la formation dans les entreprises artisanales est effectué par des inspecteurs de l'apprentissage relevant des chambres de métiers ;
- la sanction de l'apprentissage : en Alsace et en Moselle, l'apprentissage artisanal peut, en cas de besoin, être sanctionné par le brevet de compagnon, diplôme spécifique à l'artisanat de la région et dont la responsabilité incombe aux corporations et à la chambre de métiers.

B - Une hausse accélérée des effectifs d'apprentis et une chute des entrées en contrat de professionnalisation

1 - Un ancrage historique de l'apprentissage en Grand Est, un développement récent moins dynamique que la moyenne nationale

a) Une hausse de 29 % entre 2016 et 2020 et des dynamiques variables selon les territoires

Au 31 décembre 2020, la région Grand Est comptait 48 112 apprentis présents en CFA. Entre 2016 et 2020, le nombre d'apprentis y a progressé de 29 %, ce qui apparaît nettement moins élevé que la moyenne nationale (+ 53 %).

Tableau n° 1 : évolution entre 2016 et 2020 du nombre d'apprentis présents au 31 décembre

	2016	2017	2018	2019	2020	2020/ 2016
<i>Région Grand Est</i>	37 434	38 453	39 862	41 764	48 112	29 %
<i>France entière</i>	412 266	429 906	448 127	478 803	629 635	53 %

Source : juridictions financières d'après données Depp (ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports) – Apprentis localisés sur la base de leur CFA d'inscription. Si les apprentis étaient localisés sur la base de leur site de formation, l'effectif serait de 50 074 en Grand Est.

En 2019, les apprentis représentaient en Grand Est 5,9 % des jeunes âgés de 16 à 25 ans (5,7 % en moyenne nationale). La situation était cependant très contrastée entre les trois anciennes régions : 6,8 % au sein de l'académie de Strasbourg, 5,7 % au sein de l'académie de Nancy-Metz et seulement 4,9 % au sein de l'académie de Reims, qui présente un retard historique qui n'a pas été comblé par le développement récent de l'apprentissage. La part des jeunes en apprentissage en 2020, désormais

calculée sur les jeunes âgés de 16 à 29 ans, place aujourd'hui la région Grand Est à la dixième place des régions françaises (5,3 % en Grand Est contre 5,6 % au niveau national).

En 2020, le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage au sein des entreprises de la région Grand Est s'établit à 39 096, en hausse de 53 % par rapport à l'année 2016, grâce en particulier aux années 2019 (+ 9 %) et 2020 (+ 34 %). Néanmoins, cette hausse est nettement inférieure à la hausse moyenne en France (+ 82 % entre 2016 et 2020 et + 42 % entre 2019 et 2020). Elle est essentiellement portée par les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (cf. tableau n° 1 en annexe n° 2).

b) Un ancrage important de l'apprentissage au niveau infrabac

Le poids des formations de l'enseignement supérieur au sein de l'apprentissage a fortement augmenté entre 2016 et 2020 en Grand Est, mais moins qu'au niveau national : 46 % contre 78 % pour les formations de niveau 5⁷, 118 % contre 197 % pour les formations de niveau 6 et 59 % contre 120 % pour les formations de niveau 7. En 2020, le poids des formations de l'enseignement supérieur demeurait moins élevé en Grand Est (44 %) qu'en moyenne nationale (51 %), ce qui montre un ancrage important de l'apprentissage dans les formations de l'enseignement secondaire en Grand Est.

**Tableau n° 2 : évolution de 2016 à 2020 des effectifs d'apprentis
au 31 décembre par niveau de qualification préparé**

Diplôme	Région Grand Est							France	
	2016	2017	2018	2019	2020	% en 2020	2020/ 2016	% en 2020	2020/ 2016
Niveau 3	15 345	15 555	15 625	15 607	16 585	34%	8%	29%	14%
Niveau 4	9 195	9 046	9 227	9 555	10 507	22%	14%	20%	24%
Niveau 5	7 141	7 467	8 102	8 497	10 455	22%	46%	22%	78%
Niveau 6	2 394	2 714	2 937	3 550	5 223	11%	118%	13%	197%
Niveau 7	3 359	3 671	3 971	4 555	5 342	11%	59%	17%	120%
Ensemble	37 434	38 453	39 862	41 764	48 112		29%		53%

Source : juridictions financières d'après données Depp

⁷ La classification des niveaux de qualification est la suivante : niveau 3 : certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et brevet d'études professionnelles (BEP) ; niveau 4 : baccalauréat ; niveau 5 : brevet de technicien supérieur (BTS), ancien diplôme universitaire de technologie (DUT) ; niveau 6 : licence, bachelor universitaire de technologie (BUT) ; niveau 7 : master.

c) Dans les territoires ruraux, moins de femmes en apprentissage et une part plus importante de formations de l'enseignement secondaire

En 2020, la part des femmes parmi les entrées en apprentissage était de 40 %, en hausse par rapport à 2016 (34 %), en lien avec le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur. La part des femmes est moins élevée dans les départements ruraux (cf. tableau n° 2 en annexe n° 2). Cette situation est liée pour partie à l'orientation des femmes vers les métiers du tertiaire, alors que l'industrie et le BTP sont davantage recherchés par les candidats masculins.

Dans les départements des Ardennes, de l'Aube, de la Haute-Marne, de la Meuse et des Vosges, les apprentis sont plus jeunes que la moyenne et préparent essentiellement des formations de niveau CAP et quelques formations de niveau bac et bac+2. Dans les départements de Meurthe-et-Moselle, de Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, qui disposent de nombreux établissements d'enseignement supérieur, les apprentis sont plus âgés et préparent souvent des formations de niveau bac+3 et bac+4 et dans une moindre mesure de niveau bac+5 et plus. (cf. tableaux n° 3 et 4 en annexe n° 2).

d) Près de la moitié des apprentis accueillis par des entreprises de moins de 11 salariés

Selon une analyse réalisée par la Dreets⁸ Grand Est, la part des entreprises du Grand Est accueillant au moins un nouvel apprenti était de 12,2 % en 2019. Les entreprises de moins de 11 salariés accueillaient près de la moitié des apprentis (48 %). Plus le niveau de formation s'élève, plus la taille moyenne des entreprises dans lesquelles les apprentis effectuent la partie pratique de leur contrat augmente. Ainsi, 67 % des apprentis préparant un CAP et 57 % des apprentis préparant un baccalauréat professionnel étaient accueillis dans une entreprise comptant moins de 11 salariés, tandis que 38 % des apprentis de niveau bac+3 ou bac+4 et 49 % des apprentis de niveau bac+5 et plus effectuaient la partie pratique de leur formation dans les entreprises employant plus de 250 salariés.

Avec le développement des formations supérieures, la part d'apprentis dans les entreprises de plus de 11 salariés a progressé, particulièrement dans celles comptant de 50 à 249 salariés (+ 3 points entre 2016 et 2019) (cf. tableau n° 5 en annexe n° 2).

⁸ Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

*e) Une part des CFA publics plus importante en Grand Est
qu'en moyenne nationale*

La région Grand Est se caractérise par le poids très important des établissements publics dans le paysage de l'apprentissage : au 31 décembre 2020, 39 % des apprentis étaient accueillis au sein de CFA publics (éducation nationale, enseignement supérieur public, enseignement agricole) contre 23 % au niveau national, 18 % au sein de CFA parapublics (dépendant des chambres consulaires) contre 21 % au niveau national et 43 % au sein de CFA privés (enseignement privé, associatif, de branche, etc.) contre 56 % au niveau national. Le poids des effectifs accueillis dans les CFA publics est un signe de l'ancrage important de l'apprentissage en Grand Est.

**2 - Un déport des contrats de professionnalisation
vers l'apprentissage**

Entre 2016 et 2020, le nombre d'entrées de jeunes âgés de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation dans la région Grand Est a diminué de 53 %, passant de 10 267 en 2016 à 4 830 en 2020 (cf. détail par département en annexe n° 2).

En 2020, 60 % des bénéficiaires de contrats de professionnalisation avaient moins de 26 ans (contre 75 % en 2016) et 13 % avaient entre 26 et 30 ans (contre 12 % en 2016). La baisse de la part des jeunes de moins de 26 ans évoque un déport vers l'apprentissage des plus jeunes. Comme pour l'apprentissage, on remarque que les titulaires de ces contrats sont globalement plus jeunes dans les territoires ruraux (cf. tableau en annexe n° 2).

Entre 2016 et 2020, la part des formations éligibles à l'apprentissage (certifications ou qualifications enregistrées au RNCP⁹ autres que les certificats de qualification professionnelle - CQP) a nettement baissé (- 18 points) au profit de la part des CQP (+ 13 points) et des qualifications non reconnues au RNCP (+ 5 points). Cette tendance très nette confirme le déport des formations en alternance vers l'apprentissage dès lors que la formation est accessible en apprentissage (cf. tableau en annexe n° 2).

Le déséquilibre entre hommes et femmes est moins marqué parmi les jeunes en contrat de professionnalisation : la part des femmes parmi les bénéficiaires était de 50 % en 2016, mais elle a baissé à 45 % en 2020.

⁹ Répertoire national des certifications professionnelles.

Le nombre d'entrées en contrat de professionnalisation a baissé en 2019 et très fortement chuté en 2020 dans tous les départements et tous les secteurs, ce qui évoque un effet de déport des contrats de professionnalisation vers l'apprentissage.

II - Une insertion professionnelle étroitement liée au niveau du diplôme obtenu

Début 2017, seule année récente pour laquelle une étude a été réalisée au niveau régional sur la base des résultats de l'enquête « insertion professionnelle des apprentis » (IPA)¹⁰, 70 % des jeunes de la région Grand Est sortant d'une année terminale d'apprentissage en 2015-2016 (et qui n'ont pas poursuivi d'études en apprentissage ou sous statut scolaire) occupaient un emploi et 23 % recherchaient un emploi¹¹. Le taux d'insertion dans l'emploi était légèrement supérieur à la moyenne nationale (69 %).

Selon l'observatoire régional de l'emploi et de la formation professionnelle (Oref)¹², l'accès à l'emploi dépend notamment :

- du niveau de formation : respectivement 74 % et 80 % des sortants de niveaux 4, 5 et plus travaillent, contre 57 % de ceux de niveau 3 ;
- de la réussite au diplôme : 75 % des diplômés occupent un emploi, contre 51 % des non-diplômés ;
- de la détention d'un permis de conduire : 77 % des jeunes titulaires d'un permis exercent une activité professionnelle, contre 45 % des jeunes sans permis ;
- du domaine de formation : 82 % des sortants de la communication et information sont en emploi, contre moins de 50 % dans les spécialités plurivalentes des services ;
- de la concordance entre le projet du jeune et la formation suivie : 73 % des jeunes pour qui la formation suivie est en adéquation avec le projet sont en emploi, contre 52 % pour les autres.

¹⁰ Enquête diligentée par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

¹¹ En outre 4 % étaient considérés comme inactifs, 2 % suivaient une formation professionnelle et 1 % effectuaient un service civique.

¹² Oref, *L'insertion professionnelle des apprentis en Grand Est – synthèse*, juillet 2018.

Près d'un sortant sur deux travaille dans l'entreprise où l'apprentissage a été effectué. Trois secteurs d'activité regroupent plus de la moitié des sortants en emploi :

- l'industrie manufacturière ;
- le commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles ;
- la construction.

Selon les résultats du dispositif *InserJeunes*, le taux d'emploi des jeunes du Grand Est sortis d'apprentissage en 2018 et 2019 est très proche de la moyenne nationale : 62 % six mois après la fin du contrat (taux égal à la moyenne nationale) et 65 % douze mois après la fin du contrat (contre 66 % au niveau national). Compte tenu des différences de méthode, ces données ne sont pas comparables à celles issues des précédentes enquêtes sur l'insertion professionnelle (cf. ci-après).

Les acteurs de la région chargés du suivi statistique de l'alternance font preuve d'une bonne coordination. Ils regrettent les difficultés dues à la mise en œuvre de la réforme : limitation des données auxquelles ils ont désormais accès, rupture de série pour l'évaluation de l'insertion professionnelle des apprentis avec la mise en place d'*InserJeunes*, au moment de la très forte montée en charge de l'apprentissage, enjeux insuffisamment étudiés.

CONCLUSION

Malgré le dynamisme de ses métropoles, le Grand Est voit se poursuivre le déclin de certains de ses territoires industriels et ruraux éloignés des frontières et le nombre de ses jeunes continuer à baisser.

La situation de l'apprentissage dans cette région reste encore très marquée par des facteurs historiques : un ancrage en Alsace, où l'apprentissage est très développé dans les établissements publics, et un certain retard dans l'ancienne région de Champagne-Ardenne. La réforme n'a pas produit autant d'effet dans la région qu'à l'échelon national, concernant notamment l'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

Parallèlement au développement de l'apprentissage, le nombre de jeunes entrés en contrat de professionnalisation a baissé en 2019 et très fortement chuté en 2020. Cette tendance, également observée au niveau national, concerne tous les départements et tous les secteurs, ce qui évoque un effet de déport des contrats de professionnalisation vers l'apprentissage. Globalement, les entrées en alternance des jeunes (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) sont passées de 35 878 en 2016 à 43 926 en 2020, soit une hausse de 22 %. Les contrats de professionnalisation représentaient 29 % des entrées en alternance en 2016 et seulement 11 % en 2020.

Le taux d'insertion professionnelle des jeunes du Grand Est sortant d'apprentissage est identique à la moyenne nationale : 62 % des jeunes sortis d'apprentissage en 2018 et 2019 occupaient un emploi six mois après la fin de leur contrat.

Chapitre II

Une transformation du financement de l'apprentissage accompagnée par une bonne collaboration entre les acteurs

La bonne collaboration entre les acteurs de l'apprentissage en Grand Est a facilité la mise en œuvre de la réforme portée par la loi du 5 septembre 2018 et l'appropriation par chacun d'entre eux de ses nouvelles compétences (I). La profonde évolution du mode de financement des CFA intervenue au 1^{er} janvier 2020 n'a pas fragilisé leur situation financière, mais suscite des interrogations sur le financement des investissements à venir (II).

I - Une appropriation des nouvelles compétences encouragée par un dialogue constructif entre les différents acteurs

A - Un rôle de la région redéfini de manière plus étroite par la loi du 5 septembre 2018

Avant la réforme de 2018, la collectivité régionale était chargée de la politique d'apprentissage, notamment de la définition de la carte des formations et du financement des CFA par une subvention d'équilibre.

Sa politique en matière d'apprentissage, portée par une équipe composée de 30 ETP, se traduisait par des échanges réguliers avec les autres acteurs au sein du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop), mais aussi avec les organismes chargés de la collecte de la taxe d'apprentissage sur l'affectation du solde de la taxe d'apprentissage et avec les autorités académiques sur les CFA publics. Un dialogue bilatéral avec chaque CFA permettait de déterminer les besoins de financement en fonctionnement et en investissement et de se prononcer sur les besoins en formation.

Des réunions de concertation entre la région, le rectorat et la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (Draaf) permettaient de faire remonter les besoins en formation initiale (apprentissage et voie scolaire) des différents secteurs économiques identifiés dans le cadre des contrats d'objectifs territoriaux signés par le conseil régional, les représentants de l'État, l'Onisep, les organisations professionnelles et, désormais, les opérateurs de compétences (cf. *infra*).

La perte par la région de l'essentiel de sa compétence en matière d'apprentissage à la suite de la réforme de 2018 a conduit à une réduction drastique des effectifs qu'elle y affecte, ramenés à 3,3 ETP¹³. Leur mission principale consiste désormais à gérer les dotations perçues de France compétences¹⁴ pour compléter le financement des dépenses de fonctionnement et d'investissement des CFA, ainsi que la fin des aides pluriannuelles accordées à certains CFA avant 2018. En revanche, la loi a étendu la compétence des régions à l'orientation.

L'observatoire régional de l'emploi et de la formation professionnelle (Oref) Grand Est, cofinancé par l'État et la région, continue toutefois d'assurer sa mission d'aide à la décision en analysant la relation emploi-formation. Parmi ces travaux figurent des analyses territoriales, des analyses sectorielles, des tableaux de bord et des enquêtes d'insertion et de suivi de parcours.

B - Un rôle d'animation de la Dreets

La direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) assure désormais le suivi de l'apprentissage par le biais d'un chargé de mission régional « apprentissage » qui s'appuie sur le

¹³ Le service du développement de l'apprentissage et de l'alternance a été fusionné au sein d'un service du développement des formations professionnelles pour l'emploi.

¹⁴ L'essentiel du financement des CFA provient désormais des opérateurs de compétences.

service statistique de la Dreets et sur un réseau de référents « apprentissage » au sein des directions départementales de l'emploi, du travail, de la solidarité et de la protection des personnes (DDETSPP) des dix départements de la région. Les agents du service statistique comme les référents au sein des directions départementales interviennent toutefois sur l'ensemble du champ de l'emploi : l'apprentissage ne constitue qu'une part minoritaire de leur activité.

La Dreets assure principalement un rôle d'information et d'animation d'un secteur qui est désormais libéralisé. Elle joue ainsi un rôle de conseil juridique auprès des CFA et accompagne la mise en œuvre de la réforme en organisant des points réguliers avec la région, le rectorat, les opérateurs de compétences et les chambres consulaires. Elle a notamment été impliquée dans la définition du « *business act* », plan d'actions de l'État et du conseil régional en faveur de la relance de la région Grand Est (novembre 2020), qui comporte des actions relatives à l'alternance (création de la plateforme de mise en relation des offres d'emploi et des candidatures en alternance, par exemple).

C - Un rectorat de région académique soucieux de promouvoir l'apprentissage dans les lycées professionnels

1 - Une réorganisation profonde de l'organisation de l'apprentissage avec des choix différents par académie

La région académique se caractérise par une diversité d'organisations du portage administratif des formations en apprentissage, chacune en lien avec la dynamique de cette voie de formation au sein de son territoire, son degré de proximité avec la formation continue, la nature des relations développées avec ses partenaires, etc. Des travaux de convergence inter-académiques ont été engagés en 2018 dans la perspective de la fusion des académies. Cependant, les réflexions menées à l'époque n'ont pas permis d'en dégager un schéma organisationnel commun. Le choix qui a été retenu a, dans une logique de subsidiarité, laissé émerger plusieurs types d'organisations administratives en vue d'en éprouver le fonctionnement pour, le cas échéant, tendre ultérieurement vers une réorganisation :

- *Académie de Reims : un CFA-GIP et trois Greta*

Le CFA académique, s'appuyant historiquement sur un lycée professionnel, a été transformé en CFA-GIP au 1^{er} janvier 2019

(350 apprentis) : il est désormais porté par le groupement d'intérêt public pour la formation continue et l'insertion professionnelle. À la rentrée 2019, les trois Greta¹⁵ de l'académie ont mis en place des formations en apprentissage accueillant tous les apprentis (400 apprentis), y compris ceux qui relevaient du GIP, à l'exception de ceux accueillis dans des classes mixtes¹⁶ (200 apprentis) qui continuent à relever du GIP. Avec 586 apprentis au 31 décembre 2021, l'effectif total est en nette augmentation.

- *Académie de Nancy-Metz : cinq Greta, un CFA-GIP et un CFA porté par un EPLE¹⁷*

Avant la réforme, l'apprentissage était assuré par 16 CFA portés par des EPLE (accueillant entre 20 et 1 000 apprentis) et un CFA-GIP centré sur les métiers du sanitaire et du social. Ces CFA accueillait avant la réforme 3 300 apprentis. Une trentaine d'apprentis poursuivaient leur formation au sein de classes mixtes en lycée professionnel. Au 1^{er} janvier 2020, 15 de ces CFA ont été intégrés au sein des Greta en devenant des unités de formation des apprentis (UFA), le conseil d'administration du 16^e lycée disposant d'un CFA ayant refusé cette évolution. Avant la réforme, le département de la Meuse ne proposait pas de formations en apprentissage en lycée professionnel. Le Greta de ce département met en place depuis septembre 2019 des formations par apprentissage, pour l'instant uniquement dans le cadre de classes mixtes.

- *Académie de Strasbourg : un CFA-GIP*

Compte tenu du poids de l'apprentissage public dans cette académie (un apprenti sur deux est formé dans un établissement public ou consulaire) et de la nécessité d'une régulation de l'offre de formation avec les autres opérateurs historiques, les services chargés de l'apprentissage ont opté pour un CFA académique rattaché au GIP académique pour la formation continue et l'insertion professionnelle. Ce choix trouvait également ses racines dans la volonté d'organiser une solidarité financière entre les différentes UFA, de disposer de capacités d'investissement, de mutualiser des fonctions (communication, plan de développement des compétences, etc.). Par ailleurs, les Greta de l'académie de Strasbourg étaient peu présents sur l'alternance. Le 1^{er} septembre 2020, les formations en apprentissage des 15 EPLE (plus de 5 000 apprentis) sont devenues des UFA du GIP ; le CFA académique ainsi constitué s'appuie aujourd'hui sur

¹⁵ Les Greta sont des groupements d'établissements permettant aux lycées professionnels de s'associer pour proposer des formations hors formations initiales sous statut scolaire.

¹⁶ Les classes mixtes accueillent à la fois des apprentis et des élèves sous statut scolaire.

¹⁷ Établissement public local d'enseignement (en l'occurrence un lycée professionnel).

20 UFA (au sein de 19 EPLE et d'une association pour des formations à caractère social) et six lycées (cinq lycées publics et un lycée privé) comptant moins de 40 apprentis dans des classes mixtes.

Le caractère récent de ces réorganisations ne permet pas encore de dresser un bilan, ni de tirer de conclusions sur les avantages et les inconvénients de chaque modèle.

2 - Une augmentation des effectifs principalement fondée sur des classes mixtes

Près de 700 formations en apprentissage sont ouvertes au sein de 124 EPLE (contre 64 avant la réforme), la région académique comptant 214 lycées professionnels publics au total. Fin 2020, le nombre d'apprentis formés au sein des établissements de l'éducation nationale s'élevait à 9 402, dont 596 dans des classes mixtes. Les effectifs en EPLE ont progressé de 574 apprentis en un an, soit une augmentation de 6,5 %. C'est sur l'académie de Nancy-Metz, grâce au développement de classes mixtes, que l'offre de formation et le nombre d'EPLE proposant des formations en apprentissage ont le plus progressé. La proportion d'apprentis en classe mixte est très variable selon les académies : 2,1 % dans l'académie de Strasbourg, 8,6 % dans l'académie de Nancy-Metz et 33,9 % dans l'académie de Reims. En effet, les ouvertures de classes mixtes, plus faciles à mettre en œuvre, ont été privilégiées dans cette académie au sein de laquelle l'apprentissage était moins développé.

Dans ce même objectif de faciliter l'accès à l'apprentissage, une collaboration s'est développée entre des lycées professionnels et des CFA privés. Ces derniers gèrent la partie amont du contrat d'apprentissage (recueil des offres des employeurs, gestion administrative du contrat d'apprentissage) mais tout ou partie de l'enseignement théorique est réalisé au sein d'un lycée professionnel. C'est le cas par exemple du CFA de l'industrie d'Alsace qui a conclu des conventions avec quatre lycées professionnels publics.

Les acteurs rencontrés au cours de l'enquête évoquent les freins au développement de l'apprentissage au sein de l'éducation nationale. Même si l'appréciation au sein des établissements scolaires sur l'apprentissage évolue peu à peu, le positionnement des équipes pédagogiques reste largement en faveur des filières générale et professionnelle sous statut scolaire. À la défiance à l'égard des entreprises s'ajoute la tentation de garder les élèves au sein de l'établissement dans un contexte de déclin démographique. En outre, différentes difficultés portent spécifiquement sur le développement de l'apprentissage dans les classes mixtes :

- l'absence de prise en compte des apprentis dans les effectifs retenus pour la définition de la dotation horaire du lycée ;
- la rémunération des enseignants : rémunérés en heures supplémentaires de service ou en vacances - dans le cadre d'un contrat avec le CFA - avec une fiscalisation différente selon les cas ;
- les apprentis ne bénéficient pas du nouveau livret scolaire pour le baccalauréat professionnel (LSL Pro) mais d'un « livret de formation », ce qui peut poser problème en cas de retour dans la voie scolaire ;
- le lycée professionnel n'est pas habilité d'office à faire passer le contrôle continu (contrôle en cours de formation – CCF) pour les formations en apprentissage, alors qu'il l'est pour les formations sous statut scolaire, ce qui nécessite de réaliser une procédure d'habilitation pour chaque formation.

De nombreux points restent ainsi à ajuster pour adapter l'apprentissage en classes mixtes au sein des établissements scolaires.

3 - Une volonté de valoriser l'apport de la collectivité régionale dans les EPLE offrant des formations en apprentissage et en formation continue

La région académique Grand Est a conclu avec le conseil régional un accord-cadre relatif aux activités de formation continue et d'apprentissage mises en œuvre par les organismes de formation de l'éducation nationale dans les lycées de la région pour les années 2021 à 2023. Cet accord-cadre a pour objet de valoriser les prestations de la région dans les EPLE pour le compte de tiers (Greta, GIP, CFA), de formaliser un modèle de convention pour l'occupation des locaux permettant notamment d'afficher une transparence des coûts et de partager des informations fiabilisées. Parmi les principes généraux retenus figurent :

- la valorisation pour ordre dans le budget des organismes de formation des locaux mis à disposition à titre gratuit dans les EPLE ;
- la mobilisation des personnels techniques (entretien des locaux, maintenance, magasinage, lingerie) par l'éducation nationale ;

- l'harmonisation entre l'apprentissage et la formation continue des clés de répartition des charges supportées par la région¹⁸.

Cet accord-cadre doit désormais être décliné dans les conventions entre la région et les organismes de formation.

4 - Une mise en œuvre retardée de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié le contrôle des formations par la voie de l'apprentissage. Son article 24 abroge l'inspection de l'apprentissage – qui était principalement assurée par les corps d'inspection – et lui substitue, depuis le 1^{er} janvier 2019, une nouvelle mission axée spécifiquement sur le contrôle pédagogique et confiée aux corps d'inspection auxquels sont désormais associés des experts désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires. La MCPA¹⁹, définie par l'arrêté du 25 avril 2019, s'inscrit non plus dans une démarche d'inspection mais davantage d'accompagnement pédagogique des CFA dans la mise en œuvre des formations. La mise en place de cette mission est toutefois assez laborieuse : aucun contrôle n'a eu lieu en 2020 et malgré les sollicitations répétées du recteur de région académique, les partenaires professionnels de la MCPA ne sont pas tous identifiés.

Même si les volets administratif et financier relèvent désormais d'autres démarches (obligation de certification qualité Qualiopi, obligation de déploiement d'une comptabilité analytique pour les CFA, etc.), cette absence de contrôle est particulièrement préoccupante dans le contexte de la libéralisation de la création de CFA, qui a conduit à l'ouverture de nombreux établissements privés.

¹⁸ À titre d'exemple, le principe retenu pour les dépenses de viabilisation et de fonctionnement est le suivant : la quote-part induite par l'apprentissage est calculée au prorata des heures « apprentis » sur une base moyenne de 584 heures par apprenti par rapport aux heures « élèves » de l'établissement, sur une base moyenne de 1 296 heures par élève, puis déduite par la région directement sur le budget de fonctionnement de l'établissement. L'organisme de formation de l'éducation nationale rembourse sur les ressources de l'apprentissage cette quote-part aux lycées.

¹⁹ Mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage.

D - Des opérateurs de compétences aux organisations et aux procédures différentes, sources de complexités pour les CFA

Créés par la loi du 5 septembre 2018 et dotés de compétences nouvelles en matière d'apprentissage par rapport à leurs prédécesseurs (les organismes paritaires collecteurs agréés - Opca), les 11 opérateurs de compétences (Opco) agréés au printemps 2019 ont dû s'organiser en très peu de temps afin de répondre aux demandes de financement des contrats d'apprentissage à partir de janvier 2020. La réorganisation de certains d'entre eux a, en outre, été compliquée par la crise sanitaire intervenue au printemps 2020.

La multiplicité de ces nouveaux interlocuteurs a été une source de difficulté pour les CFA. Comme le rattachement d'un contrat à un Opco dépend de la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise qui accueille l'apprenti, il est fréquent qu'un CFA soit en relation avec plusieurs Opco pour son financement. Or, chaque Opco avait des procédures et des outils de dépôt des contrats différents, voire parfois plusieurs selon qu'il s'agissait d'un contrat conclu avant ou après le 1^{er} janvier 2020 ou d'un Opco issu de la fusion de plusieurs Opca. En outre, certaines règles ont fait l'objet d'interprétations différentes par les Opco, ce qui a ajouté une certaine confusion dans la gestion des contrats. La reprise délicate des contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2020, ajoutée à la difficulté d'identifier un interlocuteur au sein de ces nouvelles organisations, a engendré des retards de versement aux CFA. Les principales difficultés administratives rencontrées par les CFA sont présentées en annexe n° 3.

Si tous les CFA interrogés au cours de l'enquête menée par les juridictions financières ont cité spontanément ces difficultés administratives comme un des principaux écueils de la réforme, ils ont également reconnu que la situation s'était améliorée à mesure que la reprise des contrats d'apprentissage signés avant le 1^{er} janvier 2020 progressait et que les Opco trouvaient leur rythme de croisière. Des échanges réguliers et l'élaboration de nombreux outils (*vade-mecum*, précis de l'apprentissage, guide des financements, etc.) ont permis de fluidifier les échanges entre les CFA, les Opco et l'agence de services et de paiement (ASP) pour la gestion des contrats et le versement des aides. Le rythme et l'ampleur des améliorations de gestion apportées varient d'un Opco à l'autre.

E - Des branches professionnelles à l'influence variable et des chambres consulaires très actives historiquement en Alsace-Moselle, dont le rôle de médiateur de l'apprentissage est encore peu connu

Par l'intermédiaire des 11 Opco notamment, l'ambition du législateur consistait à donner davantage de poids aux branches professionnelles dans la gouvernance de l'apprentissage. Dans les faits, tant les pratiques observées au cours de l'enquête sur les territoires de Mulhouse et de Troyes que les témoignages des différents acteurs tendent à montrer que les dynamiques à l'œuvre avant la réforme de 2018 persistent :

- les branches professionnelles les mieux structurées (industrie, BTP, automobile) s'assurent de l'adéquation des formations avec leurs besoins et contribuent au financement des plateaux techniques ;
- les branches les moins structurées (secteur tertiaire) n'ont aucune influence sur la multiplication des formations dans certains domaines.

Les chambres consulaires, particulièrement influentes dans l'Est de la région, gèrent leur propre réseau de CFA et assument également un rôle spécifique dans la gestion des relations entre apprenti et employeur.

Outre leur rôle d'expert au sein de la MCPA (cf. *supra*) dont elles ne se sont pas encore pleinement saisies, les chambres consulaires assurent aussi un rôle de médiation entre les apprentis et leurs employeurs. La saisine d'un médiateur consulaire est devenue obligatoire, pour les contrats d'apprentissage signés après le 1^{er} janvier 2019, en cas de rupture du contrat au-delà des 45 premiers jours, à l'initiative de l'apprenti.

La CCI Grand Est dresse un bilan mitigé de cette nouvelle mission. Alors que la saisine du médiateur est possible dès qu'un différend surgit entre les parties, elle regrette que les entreprises comme les apprentis n'y aient souvent recours qu'une fois la rupture consommée, sans qu'une solution puisse alors être trouvée par le médiateur pour résoudre le conflit.

Cette procédure a néanmoins permis de relever dans certains cas des pratiques douteuses auxquelles certains CFA privés recourent et qui constituent des entorses manifestes au principe de la gratuité de formation pour l'apprenti :

- facturation de frais de dossier ;
- clause de dédit dans certaines conventions d'inscription prévoyant « *qu'en cas de rupture anticipée et dans le respect des procédures*

juridiques et administratives en vigueur, l'entreprise et l'apprenti devront, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à l'école, exposer les motifs de la rupture. La partie à l'origine de la rupture du présent contrat devra verser à l'école le solde du montant restant dû de la totalité de la formation. Ce dédit ne constituant pas un investissement, l'école établira une facture à part. » ;

- promesse non concrétisée de trouver une entreprise dans les six mois avec forte incitation à l'issue de cette période de payer des frais de scolarité – souvent élevés – pour garder le bénéfice de l'année de formation ;
- promesse de remboursement des frais de scolarité si l'apprenti trouve une entreprise, laquelle ignore cet arrangement et refuse de prendre en charge le montant des frais de scolarité en amont de la date de démarrage du contrat.

Les médiateurs de l'apprentissage ont aussi relevé, à la faveur de la crise sanitaire et des aides exceptionnelles à l'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, davantage de situations en inadéquation avec le statut d'apprenti, soit que le niveau des tâches confiées ne correspondait pas au référentiel, soit que les conditions de travail n'étaient pas appropriées : absence de consignes, d'encadrement, de matériel, etc.

Enfin, même si elle n'a plus la charge d'enregistrer les contrats, la CCI Alsace Eurométropole a développé une offre de services dans le champ de l'apprentissage compte tenu des difficultés rencontrées par les employeurs pour effectuer les démarches administratives liées au recrutement d'un apprenti. Moyennant 60 € HT par contrat, un expert vérifie les prérequis pour l'entreprise et l'apprenti (contrôle de la conformité juridique), prend en charge la rédaction du contrat (détermination de la rémunération du jeune, vérification de l'éligibilité du maître d'apprentissage) et assure un suivi pour toutes les questions jusqu'à la fin du contrat (avenant, rupture). La chambre régionale de métiers et de l'artisanat (CRMA) a développé une offre de services similaire.

II - Une refonte du financement des CFA entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020

A - Un financement par jeune inférieur à la moyenne nationale entre 2016 et 2018

Pour les années 2016 à 2018 (dernière année disponible), les principales ressources des CFA étaient constituées de la subvention versée par la région (environ 50 % des ressources), la taxe d'apprentissage versée directement par les entreprises (entre 24 % et 27 %), le financement apporté par les organismes gestionnaires des CFA (entre 4 % et 5 %) et par les branches professionnelles (entre 4 % et 9 %) (cf. tableau détaillé en annexe n° 4). La ressource par apprenti, comprise entre 6 655 € et 7 277 € au cours de la période, était plus faible de 14 % à 17 % en Grand Est qu'au niveau national (France métropolitaine).

Par rapport à la moyenne nationale, la ressource par jeune en Grand Est était plus faible pour le fonctionnement des CFA (6 120 € en 2018 contre 7 075 €) comme pour l'investissement (371 € contre 904 €), mais plus élevée pour les aides au transport, à l'hébergement et à la restauration (391 € contre 308 €).

Tableau n° 3 : ventilation des ressources des CFA de 2016 à 2018

<i>En €</i>	2016	2017	2018
Ressources affectées au fonctionnement en Grand Est	221 842 140	241 168 263	242 964 671
<i>Ressource par jeune en Grand Est</i>	5 828	6 252	6 120
<i>Ressource par jeune en France métropolitaine</i>	6 935	7 063	7 075
Ressources affectées aux aides THR en Grand Est	14 257 921	12 436 361	15 519 166
<i>Ressource par jeune en Grand Est</i>	375	322	391
<i>Ressource par jeune France métropolitaine</i>	333	321	308
Ressources affectées à l'investissement en Grand Est	17 226 148	27 082 363	14 717 311
<i>Ressource par jeune en Grand Est</i>	453	702	371
<i>Ressource par jeune France métropolitaine</i>	656	1 061	904
Total des ressources en Grand Est	253 326 209	280 686 987	273 201 148

Source : Comptes financiers des CFA consolidés par la région - Rapport annuel sur le financement et les effectifs de l'apprentissage 2016 (Cnefop), 2017 (Cnefop), 2018 (France compétences)

B - Avant la réforme, un financement régional fondé à la fois sur un budget théorique et des projets bien identifiés

1 - Un financement régional adapté à la situation de chaque CFA

Avant la réforme de l'apprentissage, la région Grand Est organisait un dialogue de gestion annuel avec chaque CFA, qui portait sur trois thèmes principaux : l'offre de formation, la démarche de qualité et le financement.

La région avait défini des modalités particulières de financement des établissements fondées sur une analyse des recettes et des coûts de chaque CFA, sur la base de la maquette des enseignements. Pour chaque centre, un budget prévisionnel était établi à partir des effectifs prévus par diplôme, du nombre d'heures d'enseignement correspondant à chaque diplôme incluant les heures du référentiel, mais également des heures supplémentaires liées aux pratiques de chaque CFA validées par la région (dédoubllement de groupes, habilitation particulière, cours de langue supplémentaire, etc.), ainsi que du type de diplôme préparé. Un taux de prise en charge de ce budget prévisionnel par la région était négocié avec le CFA en tenant compte des autres ressources du CFA (taxe d'apprentissage, participation de l'organisme gestionnaire, etc.).

Ces modalités de financement des CFA ne correspondaient pas à une simple subvention d'équilibre versée par la région. Elles permettaient, tout en définissant des règles générales, de s'adapter aux situations particulières des CFA.

2 - Le financement de projets inscrits dans la démarche qualité des CFA

Afin de sécuriser les parcours professionnels des apprentis, la région Grand Est avait encouragé et financé la mise en œuvre d'une démarche qualité au sein des CFA.

Après une phase d'autodiagnostic réalisé par les CFA sur la base d'un référentiel qualité établi par la région en 2018, celle-ci a lancé un appel à projets « projets initiative qualité » à l'issue duquel elle a soutenu 1 284 projets pour l'année 2018-2019 pour un montant supérieur à 8 M€. Quatre axes principaux ont été retenus : développement de l'apprentissage, amélioration de l'appareil de formation, sécurisation des parcours, vie de l'apprenti. Des exemples de projets sont présentés en annexe n° 5.

Les CFA « historiques » de la région Grand Est étaient ainsi déjà engagés dans une démarche qualité avant que la réforme impose la certification Qualiopi. Le financement spécifique des projets « initiative qualité » a pris fin avec la perte de la compétence régionale sur l'apprentissage. Néanmoins, plusieurs CFA rencontrés au cours de l'enquête ont maintenu dans un premier temps les actions spécifiquement financées au titre de ces projets.

Enfin, la région finançait des initiatives particulières :

- la mise en place de « développeurs de l'apprentissage » au sein des CFA, avec pour mission la prospection d'entreprises formatrices. Un état des lieux des secteurs souffrant du désengagement des entreprises sur le volet de l'apprentissage avait abouti au déploiement d'un réseau de 58 développeurs de l'apprentissage en 2018 sur l'ensemble du territoire du Grand Est ;
- le dispositif d'accompagnement des contrats en alternance (Daca) en Lorraine (de septembre 2018 à septembre 2019) et la mise en place d'un marché avec la fondation Apprentis d'Auteuil pour l'accompagnement social des apprentis en difficulté en Alsace et dans l'ancienne région de Champagne-Ardenne (de 2017 à 2019).

3 - Des dépenses régionales inférieures aux recettes d'apprentissage

Les dépenses de fonctionnement de la région Grand Est pour l'apprentissage ont augmenté de 2016 à 2018, puis diminué dès 2019 (cf. tableau ci-après), compte tenu de l'arrêt de certaines actions en prévision du transfert de la compétence régionale prévue par la loi du 5 septembre 2018.

**Tableau n° 4 : dépenses de fonctionnement de la région Grand Est
pour les années 2016 à 2020 (en €)**

	2016	2017	2018	2019	2020
Soutien aux CFA			115 246 536	103 045 180	3 652 958
Financement du fonctionnement des CFA			103 939 642	93 990 436	3 479 049
Développement, qualité et promotion			11 306 894	9 054 744	173 909
Soutien aux apprentis			12 550 118	14 630 098	77 809
Aides au 1er équipement			1 074 038	1 546 333	33 590
Fonds social			583 185	1 122 248	8 699
Transport, hébergement, restauration			10 892 895	11 961 517	35 520
Soutien aux employeurs d'apprentis			23 408 715	23 237 353	6 093 615
Prime régionale à l'apprentissage			15 748 715	15 945 533	6 041 615
Aide au recrutement d'apprentis supplémentaire			7 660 000	7 291 820	52 000
Total Fonctionnement	146 770 537	148 351 356	151 205 369	140 912 632	9 824 382

Sources : juridictions financières d'après comptes administratifs pour 2016 et 2017, région Grand Est pour 2018, 2019, 2020. Les éléments obtenus auprès de la région Grand Est n'ont pas permis de préciser le détail des dépenses de fonctionnement pour les années 2016 et 2017.

Entre 2016 et 2019, les dépenses de la région Grand Est en faveur de l'apprentissage étaient largement inférieures aux recettes perçues : l'écart annuel était compris entre 36,2 M€ et 43,2 M€, soit entre 19 % et 21 % des recettes.

**Tableau n° 5 : dépenses et recettes de l'apprentissage pour les années
2016 à 2019 (en €)**

	2016	2017	2018	2019
Total des dépenses	154 494 359,76	156 351 715,53	161 145 634,83	163 970 969,00
Dépenses de fonctionnement	146 770 537,14	148 351 356,04	151 372 968,63	140 969 898,85
Dépenses d'investissement	7 723 822,62	8 000 359,49	9 772 666,20	23 001 070,15
Total des recettes	190 728 723,05	194 480 817,90	204 354 988,85	206 474 528,12
Taxe d'apprentissage	143 670 036,00	148 749 856,00	158 728 334,00	161 420 878,00
TICPE-Ressource régionale apprentissage	14 425 467,96	14 197 788,40	14 443 213,17	14 889 637,35
TICPE Primes employeurs apprentis	32 633 219,09	31 533 173,50	31 183 441,68	30 164 012,77
Reliquat de recettes	36 234 363,29	38 129 102,37	43 209 354,02	42 503 559,12

Sources : juridictions financières d'après comptes administratifs pour 2016-2019. Les légères différences avec le tableau précédent s'expliquent par des sources différentes pour les années 2018 et 2019.

La grande majorité des régions (à l'exception de Centre-Val de Loire, Pays de la Loire et Guyane) dépensaient également moins pour l'apprentissage que leurs recettes. En Grand Est, selon le conseil régional, l'écart était affecté au financement de la formation professionnelle selon la répartition historique entre formation professionnelle et apprentissage. Dans le cadre du transfert de compétence, la région a bénéficié d'une enveloppe de compensation de 33,3 M€ en 2020.

C - Une mutation des modèles économiques des CFA qui n'est pas encore achevée

1 - Des modèles économiques très différents

Les CFA présentent des modèles économiques très différents selon leur statut : CFA privés dépendant des branches professionnelles (industrie, BTP) ou non, CFA parapublics (relevant des chambres consulaires) et CFA publics (CFA de l'éducation nationale désormais portés en Grand Est principalement par des GIP ou des Greta) ou CFA de l'enseignement supérieur, liés à des établissements d'enseignement supérieur ou « hors les murs », assurant la gestion administrative des contrats, la prestation d'enseignement étant assurée par les établissements d'enseignement supérieur.

Sur le plan des recettes, avant la réforme du financement, les CFA bénéficiaient de façon inégale de la taxe d'apprentissage versée par les employeurs de leurs apprentis.

Sur le plan des dépenses, le niveau de charges à financer dépend de la prise en compte de l'intégralité des dépenses (CFA privés) ou principalement d'une partie liée aux heures d'enseignement et au petit matériel, une grande partie de l'infrastructure (immobilier, plateau technique) étant financée par ailleurs (CFA de l'éducation nationale, CFA de l'enseignement supérieur). La situation extrême correspond aux apprentis accueillis dans des classes mixtes, qui viennent compléter des groupes de lycéens en voie scolaire. Dans le cas particulier des CFA « hors les murs », le CFA finance sa structure administrative et reverse les financements aux partenaires assurant la prestation pédagogique.

Les modalités de financement définies en concertation avec les directeurs de CFA du Grand Est avant réforme prévoyaient ainsi une définition au cas par cas du taux de prise en charge du budget théorique du CFA par la région, selon le niveau de ses autres ressources : taux de prise en charge faible pour les CFA de l'enseignement supérieur (par exemple, 6,6 % pour le CFA universitaire d'Alsace, 28,9 % pour le CFA de l'Université de Lorraine) et très élevée pour les CFA privés dans le domaine de l'artisanat (par exemple, 92,7 % pour le CFA associatif Alméa) ou pour les CFA dans le domaine agricole (89,7 % pour le CFA agricole de l'Aube).

Cette situation très diversifiée a été complètement modifiée par les nouvelles modalités de financement entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2020, qui tiennent uniquement compte des effectifs par diplôme et des branches

professionnelles de rattachement des employeurs d'apprentis qui en fixent les niveaux de prise en charge. Les CFA rencontrés au cours de l'enquête sont très attentifs au remplissage des groupes d'apprentis qui détermine désormais l'équilibre financier d'une formation. Ils multiplient les actions d'information et de promotion de leurs formations et envisagent d'annuler les formations qui ne seraient pas suffisamment attractives (CFA de l'industrie, par exemple), en particulier si les marges obtenues sur d'autres formations ne permettent pas d'en couvrir les pertes. L'action des développeurs de l'apprentissage est également cruciale pour le développement des possibilités de recrutement des apprentis.

2 - Une année 2020 sans difficulté et une faible utilisation du fonds de soutien régional

De l'avis général des acteurs rencontrés au cours de l'enquête, les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage qui permettent de financer les CFA sont jugés assez confortables pour 2020. En outre, l'année 2020 a été une année très particulière à plusieurs titres. C'est d'abord une année de transition, avec un choix possible laissé aux CFA d'opter, pour le financement des contrats signés entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2019, entre les niveaux de prise en charge définis par les branches professionnelles et les coûts préfectoraux préexistants, ce qui a permis aux CFA d'optimiser le financement de leurs formations²⁰. Par ailleurs, le nombre d'entrées en apprentissage a très fortement augmenté, compte tenu des primes exceptionnelles à l'embauche mises en œuvre dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution ». Enfin, certains CFA ont connu une baisse de charges liée au confinement.

Il semble que la situation financière des CFA de la région ne se soit pas dégradée à la suite de la mise en œuvre de la réforme. En particulier, l'appel à candidatures de la collectivité régionale pour compléter le financement du fonctionnement des CFA à partir de son enveloppe consacrée à l'aménagement du territoire et au développement économique n'a pas atteint, et de loin, le montant de l'enveloppe prévue, la grande majorité des CFA n'étant pas en situation financière difficile.

Les critères d'éligibilité à ce financement complémentaire étaient les suivants : formations préparant à un diplôme de niveau baccalauréat au plus, présentant un déséquilibre financier et dans les seuls secteurs

²⁰ En effet, les coûts préfectoraux pouvaient être plus intéressants que les niveaux de prise en charge, notamment pour les formations ayant de faibles effectifs.

considérés comme en tension de recrutement dans la région²¹. L'aide régionale pouvait être majorée de 50 % pour les CFA situés dans un territoire rural et pour les formations rares ou à reconnaissance nationale (les arts verriers, les métiers du bois ou de l'ameublement, les facteurs d'orgues, etc.).

Les résultats de l'appel à candidatures ont été largement en-deçà du montant de l'enveloppe allouée à la région Grand Est (12 M€) par France compétences. Le montant total du fonds de soutien s'est élevé à 2,49 M€ au profit de 15 CFA et de 49 sites de formation²². La région devait relancer cet appel à candidatures au titre de l'année 2021, estimant que certains CFA avaient pu passer à côté, compte tenu de l'ensemble des changements rencontrés en 2020 et 2021.

3 - En 2020, une hausse sensible des produits d'exploitation des CFA rencontrés

Les comptes 2020 de quatre CFA ont été examinés dans le cadre de cette enquête. Ils font apparaître une hausse très sensible des produits d'exploitation en 2020 sans lien avec l'évolution de leurs effectifs : alors que l'évolution des effectifs d'apprentis de ces CFA entre 2019 et 2020 a été de - 0,7 %, 2,5 %, - 3,7 % et 3,4 %, les produits d'exploitation ont crû respectivement de 20 %, 22 %, 13 % et 77 %²³.

Cette progression des ressources, indépendante de l'évolution des effectifs d'apprentis, pose la question de l'adéquation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage définis dans le cadre de la réforme à la réalité des coûts de formation.

4 - Une grande disparité du coût des formations dont témoignent les anciens coûts préfectoraux fondés sur les coûts complets

En Grand Est, les coûts préfectoraux étaient déterminés de façon à couvrir le coût complet des diplômes. Pour chaque diplôme, les CFA

²¹ Agriculture-viticulture-paysage ; artisanat dont métiers d'art ; bois ; BTP ; industries ; numérique ; santé-social-soins ; hôtellerie restauration ; transport logistique ; maintenance des matériels et des véhicules ; qualité-hygiène-sécurité-environnement ; métiers de la natation.

²² Les CFA bénéficiaires sont des CFA agricoles, des CFA proposant des formations de l'hôtellerie-restauration et du BTP en zone rurale, des CFA de la filière bois et métiers d'art, ainsi que des CFA associatifs des métiers de l'artisanat dans l'ancienne région de Champagne-Ardenne.

²³ Le quatrième CFA se caractérisait par un taux de financement par la région très faible.

devaient renseigner l'outil de gestion de la région sur la base de données de comptabilité analytique. Le coût d'un diplôme était le résultat de la division du coût total de ce diplôme par l'effectif d'apprentis. Il pouvait donc varier fortement d'une année à l'autre, ou d'un site à l'autre, selon la variation des effectifs d'apprentis.

L'analyse de la dernière liste des coûts préfectoraux en Grand Est révèle que la moyenne se situe à 6 447 € (sans pondération au nombre d'apprentis par diplôme et par CFA), soit 2 000 € en dessous (- 24 %) de la moyenne (non pondérée) des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage publiés par France compétences (8 492 €).

En outre, l'analyse des coûts préfectoraux de différents diplômes montre l'impact important du statut du CFA et des effectifs d'apprentis. Ainsi, pour le diplôme « baccalauréat professionnel de technicien d'usinage », les coûts préfectoraux étaient compris entre 3 000 € et 24 228 € (cf. annexe n° 6). Cette dispersion s'explique par la faiblesse des effectifs dans les régions rurales, qui entraîne une augmentation du coût (CFAI de Champagne-Ardenne), ainsi que la faiblesse du coût complet du diplôme pour les formations en lycée professionnel (LEGT Jean Mermoz et LPI Jules Verne). Pour cette formation, le niveau de carence du niveau de prise en charge établi par France compétences est de 11 500 €.

D - Un financement de l'investissement dans les CFA incertain après la réforme

Avant la réforme de l'apprentissage, la région Grand Est cofinancéait l'investissement des CFA sur le plan des équipements pédagogiques comme sur celui de l'immobilier.

Pour les années 2016 à 2018, le financement régional représentait un peu moins d'un tiers du financement de l'investissement, la taxe d'apprentissage un autre tiers, et le financement des organismes gestionnaires et des branches professionnelles autour de 20 %. Le financement de l'investissement par apprenti en Grand Est était inférieur à la moyenne nationale. Ces éléments issus des comptes des CFA ne tiennent cependant pas compte des opérations en maîtrise d'ouvrage directe de la région (cf. tableau en annexe n° 4).

Sur la période 2016-2018, les dépenses d'investissement de la région concernant l'apprentissage se sont élevées à 8,5 M€ par an en moyenne. Elles ont très nettement augmenté en 2019 (23 M€), ce qui répondait à une volonté politique du conseil régional. En effet, celui-ci

avait par prudence limité ses engagements en 2018, année de préparation de la réforme, avant de les augmenter en 2019 après le vote de la loi.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel disposait que les ressources allouées à la région pour les dépenses d'investissement seraient déterminées et réparties chaque année par la loi de finances sur la base des dépenses d'investissement constatées au titre des exercices 2017, 2018 et 2019. Or, ce principe a été modifié par loi de finances pour 2020 qui a supprimé l'année 2019 du champ des années prises en compte. L'exclusion de l'année 2019, qui avait été exceptionnelle en Grand Est pour les dépenses d'investissement, a fortement minoré l'enveloppe allouée au conseil régional : alors que celui-ci comptait sur une dotation de 14,7 M€, il n'a finalement perçu que 9 M€. Le vote de la loi de finances qui a déterminé le montant de la dotation est intervenu fin 2019, alors que les décisions de financement d'opérations immobilières étaient déjà prises.

L'enveloppe régionale annuelle de 9 M€ est dépassée ou largement gagée par les opérations déjà lancées, dont le besoin de financement correspond à 11,0 M€ en 2021, 11,9 M€ en 2022 et 6,3 M€ en 2023, selon le plan pluriannuel d'investissement. Dans un premier temps, la région Grand Est avait annoncé son incapacité à cofinancer de nouvelles opérations immobilières, ce qui avait inquiété les CFA.

Néanmoins, en réponse à une demande des régions, la fongibilité entre les deux enveloppes²⁴ dont disposent désormais les régions pour soutenir l'apprentissage a été autorisée par un décret du 28 décembre 2021. Le budget 2022 de la région Grand Est prévoit un transfert de 5 M€ du fonctionnement vers l'investissement, afin de cofinancer de nouvelles opérations immobilières.

Concernant les équipements pédagogiques, la région poursuit une politique de rationalisation des moyens, fondée notamment sur une coordination avec les projets d'investissement des lycées publics et privés²⁵. L'appel à projets d'équipements pédagogiques lancé en 2020 a eu pour priorité les projets qui permettent le déploiement du numérique, le déploiement de matériel innovant et la mutualisation des équipements, tous statuts de formation confondus.

²⁴ Les deux dotations versées par France compétences aux régions sont affectées à l'aménagement du territoire et au développement économique (par un financement complémentaire du fonctionnement des CFA) et à l'investissement.

²⁵ Par exemple, en 2021, achat d'un simulateur de conduite de tracteur au CFA Avize dans la Marne pour une utilisation entre le lycée agricole EPLFEA, le CFA et le CFPPA avec un cofinancement entre les parties.

Les CFA disposent désormais de plusieurs sources de financement des équipements pédagogiques : l'appel à projets de la région, les appels à projets des opérateurs de compétences et les ressources propres qu'ils pourraient dégager sur leur activité à cet effet. Ils s'interrogent néanmoins sur leur capacité à dégager des ressources pour financer leurs investissements dans un contexte de baisse annoncée des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

Les appels à projets de la région et des opérateurs de compétences reposent en général sur un principe de cofinancement, ce qui complique le montage des projets et la prise de décision des différents financeurs. Constatant un besoin de coordination entre les différents acteurs, la région Grand Est souhaite que soit mise en place une conférence des financeurs en matière d'investissement et a rencontré à cet effet la moitié des opérateurs de compétences au premier semestre 2021.

CONCLUSION

Les acteurs de l'apprentissage se sont bien adaptés à leurs nouvelles missions issues de la réforme de 2018. La région Grand Est ne participe désormais à l'orientation stratégique qu'au travers des contrats d'objectifs territoriaux (COT) et complète le financement des CFA, dont la responsabilité principale incombe désormais aux Opco. La Dreets assure un rôle d'animation et de suivi de l'apprentissage. Le rectorat de la région académique Grand Est encourage le développement de l'apprentissage dans les lycées professionnels ; la mise en place de la mission de contrôle pédagogique est toutefois assez laborieuse.

La reprise par les 11 Opco des contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} janvier 2020 a été lente et difficile et l'enregistrement des contrats conclus après cette date a connu des retards importants. Les procédures et les outils spécifiques à chaque Opco ont soulevé des difficultés administratives auprès des CFA.

Avant la réforme, les modalités de financement des CFA ne correspondaient pas à une simple subvention d'équilibre versée par la région. Elles permettaient, tout en définissant des règles générales, de s'adapter aux situations particulières des établissements. Par rapport à la moyenne nationale, la ressource par jeune en Grand Est en 2018 était plus faible pour le fonctionnement des CFA et pour l'investissement, et plus élevée pour les aides au transport, à l'hébergement et à la restauration. Le financement par la région était nettement inférieur aux ressources qu'elle percevait au titre de l'apprentissage.

La situation financière des CFA ne semble pas s'être dégradée en 2020, qui est une année de transition dans la réforme du financement.

Le financement de l'investissement est désormais une préoccupation majeure des CFA, notamment concernant l'investissement immobilier. Le conseil régional avait annoncé son incapacité à financer de nouvelles opérations au cours des prochaines années compte tenu des montants déjà engagés ; la possibilité d'instaurer une certaine fongibilité entre les dotations que France compétences lui alloue pour compléter le financement des CFA en fonctionnement et en investissement lui a ouvert de nouvelles perspectives pour 2022.

Le nouveau mode de financement des équipements pédagogiques, qui fait appel au cofinancement de plusieurs acteurs, risque de rendre complexe le montage des projets, rendant particulièrement souhaitable la mise en place d'une conférence des financeurs pour l'investissement.

Chapitre III

Un développement de l'offre de formation vers les formations supérieures et le secteur tertiaire

Les créations de places d'apprentissage permises par la libéralisation de l'offre au 1^{er} janvier 2019 ont surtout bénéficié à l'enseignement supérieur et aux métiers du tertiaire (I) ; une concertation régionale sur les formations à soutenir demeure nécessaire pour mieux répondre aux besoins des jeunes, des entreprises et des territoires (II).

I - Une réforme qui a conduit à l'ouverture en deux ans de nombreux CFA privés offrant surtout des formations supérieures

A - Des ouvertures majoritairement dans l'enseignement supérieur et en zone métropolitaine

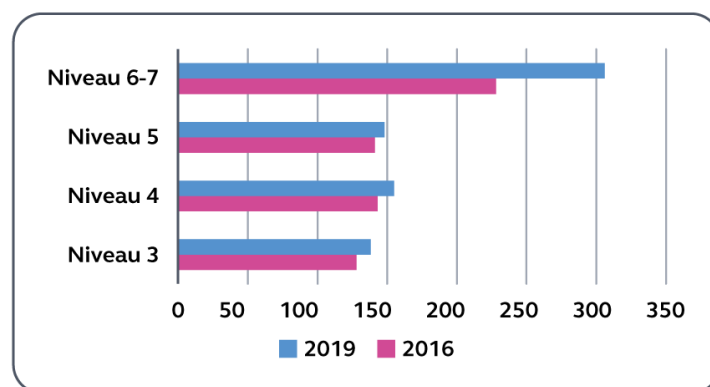
Avant la réforme, la région analysait au premier semestre de chaque année les besoins en formation pour la rentrée scolaire de l'année suivante. Ce travail fondé à la fois sur l'exploitation de données statistiques, sur les échanges avec les branches professionnelles et sur le dialogue de gestion avec les CFA conduisait à la définition de priorités validées par la

commission permanente du conseil régional après avis du Crefop. Ces priorités faisaient l'objet d'appels à projets auprès des CFA existants pour l'ouverture de nouvelles places à la rentrée scolaire suivante. Cette concertation a permis de passer de 1 652 formations²⁶ dispensées en 2016 à 2 066 en 2019 sans création de nouveaux établissements. De la rentrée 2016 à la rentrée 2018, le nombre de CFA a même baissé de 108 à 103 en raison de la fusion de quatre CFA interprofessionnels au sein du CFA interprofessionnel interdépartemental de Châlons-en-Champagne.

La réforme de 2018 a conduit à l'ouverture de 46 nouveaux établissements²⁷ (42 en déduisant les fermetures), portant leur total à 145. Tous les territoires ont contribué à cette dynamique : 15 nouveaux CFA en Alsace (pour un total de 46), 12 nouveaux CFA en Champagne-Ardenne (pour un total de 30) et 19 nouveaux CFA en Lorraine (pour un total de 69).

Si les CFA publics et parapublics représentent désormais moins de la moitié des CFA du fait de cette ouverture à la concurrence, la majorité des apprentis reste toutefois scolarisée au sein d'établissements publics et parapublics (54 %), avec une légère baisse en proportion par rapport à 2018 (56 %). Le développement de l'apprentissage a aussi conduit à une forte augmentation du nombre d'apprentis préparant des diplômes de niveau 6 et 7 (licence et master) : sur les 107 diplômes qui ont ouvert entre 2016 et 2019, 78 sont de niveau supérieur ou égal à bac+3.

Graphique n° 1 : nombre de diplômes ouverts en apprentissage en Grand Est par niveau en 2016 et 2019



Source : juridictions financières d'après données transmises par l'Oref Grand Est

²⁶ Une formation est entendue comme un diplôme préparé sur un site.

²⁷ Seuls sont pris en compte les établissements dont le siège est situé dans le Grand Est.

Toutefois, les neuf formations les plus suivies (cf. annexe n° 7) conduisent à des CAP ou à des BTS. Si les effectifs préparant à des CAP stagnent entre 2016 et 2019 (+ 1 % pour le CAP Cuisine, - 1 % pour le CAP Boulanger), les effectifs préparant un BTS sont en forte augmentation (+ 58 % pour le BTS Management commercial, + 50 % pour le BTS Maintenance des systèmes).

Tableau n° 6 : évolution du nombre de CFA et d'apprentis de 2016 à 2020 par type de CFA

	2016		2017		2018		2019		2020	
	CFA	Effectif	CFA	Effectif	CFA	Effectif	CFA	Effectif	CFA	Effectif
CFA éducation nationale	33	8 720	32	8 869	32	9 171	40	9 229	12	9 472
CFA agricoles publics	11	2 536	11	2 562	11	2 630	11	2 677	11	2 745
CFA universitaires	2	2 398	2	2 740	2	2 866	3	3 074	4	4 951
<i>Total CFA publics</i>	46	13 654	45	14 171	45	14 667	54	14 980	27	17 168
CFA CMA	7	4 043	7	4 092	7	4 036	7	4 042	7	4 180
CFA CCI	5	3 315	5	3 338	5	3 309	5	3 313	6	3 168
CFA GIP	1	49	1	56	1	79	1	87	1	92
<i>Total CFA parapublics</i>	13	7 407	13	7 486	13	7 424	13	7 442	14	7 440
CFA associatifs	43	12 561	40	12 933	40	13 523	38	13 768	40	13 683
CFA privés							34	1 089	73	5 107
CFA de l'industrie	4	3 306	3	3 466	3	3 720	3	3 865	3	3 859
CFA agricoles privés	2	494	2	461	2	478	3	620	3	855
<i>Total CFA privés</i>	49	16 361	45	16 860	45	17 721	78	19 342	119	23 504
TOTAL CFA	108	37 422	103	38 517	103	39 812	145	41 764	160	48 112

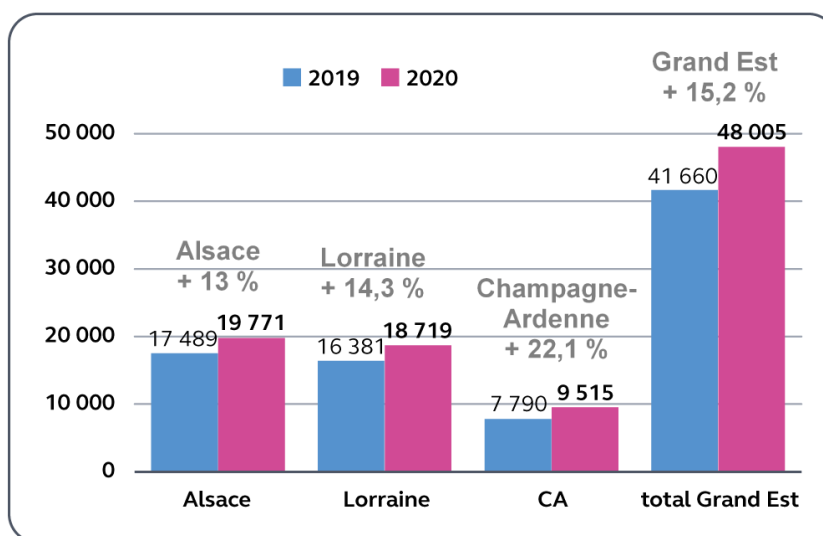
Source : juridictions financières d'après données transmises par l'Oref Grand Est (chiffres définitifs pour 2016 à 2019, provisoires pour 2020)

La tendance s'est confirmée en 2020 : si l'apprentissage poursuit son développement dans les établissements scolaires, la hausse des effectifs (+ 15 %) est surtout le fait de CFA universitaires (+ 61 %) et des CFA privés (hors associations). Près de trois CFA sur quatre sont désormais de statut privé et accueillent près d'un apprenti sur deux (49 %). La plupart de ces CFA relèvent d'organismes de formation continue ; seules deux entreprises ont créé leur propre CFA.

Même si la Champagne-Ardenne enregistre une évolution plus faible de ses effectifs en valeur absolue que l'Alsace et la Lorraine, c'est le

territoire qui connaît la progression la plus forte en pourcentage de 2019 à 2020 : + 22 % contre + 14 % en Lorraine et + 13 % en Alsace.

Graphique n° 2 : évolution du nombre d'apprentis entre 2019 et 2020 par territoire en Grand Est²⁸



Source : juridictions financières d'après données Oref Grand Est

Hors Greta, 49 nouveaux établissements ont ouvert à la rentrée 2020 et ont accueilli 3 065 apprentis. Sur ces 49 établissements, 30 sont situés dans l'une des dix préfectures de la région, dont dix à Strasbourg et huit à Nancy (hors agglomérations) ; seuls dix de ces nouveaux établissements comptent plus de 100 élèves, le plus souvent au sein d'écoles d'ingénieurs (645 apprentis à l'Université de technologie de Troyes) ou de commerce (231 apprentis à l'école supérieure de gestion de Mulhouse et 197 apprentis à l'Institut de commerce de Nancy).

L'analyse du niveau des formations confirme l'orientation vers l'enseignement supérieur et vers les grands centres urbains. Entre 2016 et 2020, la hausse du nombre d'apprentis de niveau 3 (8 %) et de niveau 4 (14 %) est très inférieure à la dynamique enregistrée aux niveaux 5 (46 %), 6 (118 %) et 7 (59 %).

²⁸ Chiffres Depp hors apprentis inscrits dans des CFA hors Grand Est (mais formés dans des antennes en Grand Est) et hors apprentis inscrits dans des CFA en Grand Est (mais formés dans des antennes hors Grand Est).

B - Un développement de l'apprentissage qui ne profite pas assez aux secteurs les plus en tension faute de demande des jeunes

La répartition des entrées en apprentissage par secteur a fortement évolué depuis 2017. Le secteur tertiaire (« soutien aux entreprises » et « autres secteurs du tertiaire ») représentait en 2020 plus du tiers des entrées en apprentissage, devant les secteurs du commerce, de la réparation d'automobiles et de motocycles (21 %), l'industrie (20 %), et la construction (14 %).

Selon Pôle emploi, les secteurs de l'industrie, de la construction, du commerce, de la réparation d'automobiles et de motocycles, ainsi que de l'hébergement et de la restauration sont ceux où les recrutements s'avèrent les plus difficiles dans la région²⁹.

Tous les secteurs ont connu une hausse des entrées en apprentissage entre 2017 et 2020 sauf l'hébergement-restauration, qui est au contraire en net recul (- 10 %), sans doute en raison de la crise sanitaire. L'industrie (+ 21 %) et la construction (+ 33 %) progressent moins rapidement que la moyenne des secteurs (+ 53 %). Le secteur du commerce, de la réparation d'automobiles et de motocycles est celui pour lequel le développement dynamique de l'apprentissage répond le plus aux tensions de recrutement.

L'analyse des effectifs des CFA formant aux métiers spécialisés de ces secteurs confirment la moindre attractivité de ces métiers : loin de la hausse globale de 29 % du nombre d'apprentis entre la rentrée 2019 et la rentrée 2020, les cinq CFA du BTP enregistrent une augmentation de leurs effectifs limitée à 3,4 % et les trois CFA de l'industrie une stagnation de leurs effectifs.

Comme le soulignent les acteurs de terrain, l'industrie et, dans une moindre mesure, l'artisanat souffrent d'un problème d'attractivité : malgré une forte demande des entreprises qui n'hésitent pas à proposer des salaires attractifs en début de carrière, les jeunes ne s'orientent pas vers ces métiers. Le développement de l'apprentissage ne répond qu'imparfaitement aux besoins de qualification des entreprises du territoire rencontrant des difficultés de recrutement.

²⁹ Pôle emploi, *Enquête sur les besoins en main-d'œuvre*, 2021.

**Tableau n° 7 : évolution du nombre d'entrées en apprentissage
par secteur entre 2017 et 2020**

Secteur	2017	2018	2019	2020	Part en 2017	Part en 2020	Évolution 2020/2017
<i>Agriculture, sylviculture et pêche</i>	1 050	1 074	1 176	1 325	4 %	3 %	26 %
<i>Industrie</i>	6 519	6 856	7 079	7 907	25 %	20 %	21 %
<i>Construction</i>	3 992	4 363	4 698	5 322	16 %	14 %	33 %
<i>Commerce ; réparation. automobile & motocycle</i>	4 782	5 031	5 549	8 371	19 %	21 %	75 %
<i>Hébergement et restauration</i>	2 734	2 568	2 516	2 468	11 %	6 %	- 10 %
<i>Soutien aux entreprises</i>	1 707	1 923	2 300	3 952	7 %	10 %	131 %
<i>Autres secteurs du tertiaire</i>	4 802	5 125	5 946	9 752	19 %	25 %	103 %
Total	25 587	26 941	29 262	39 096	100 %	100 %	53 %

Source : juridictions financières d'après données Dares

Les jeunes intéressés par l'apprentissage rencontrent, selon leurs témoignages, peu de difficultés pour trouver un CFA : si un jeune s'est accordé avec une entreprise pour signer un contrat d'apprentissage, il est presque toujours accueilli dans le CFA de son choix. La recherche d'une entreprise a pu s'avérer plus délicate – *a fortiori* à la rentrée 2020 compte tenu des incertitudes sur le plan sanitaire –, mais les aides exceptionnelles à l'apprentissage ainsi que la possibilité d'être accueilli au sein du CFA même sans contrat signé au préalable ont permis à la plupart des jeunes de trouver une place en apprentissage.

Les statistiques sur le nombre de jeunes sans contrat montrent que ce sont surtout les formations de niveau postbac et du secteur tertiaire où les jeunes ont rencontré des difficultés pour trouver un employeur. Certains jeunes se sont trouvés sans employeur à l'issue des six mois autorisés, à l'issue desquels leur organisme de formation aurait proposé de valider leur année dans le cadre d'un cursus classique (donc payant).

Concernant les contrats de professionnalisation, le commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles (34 %), l'industrie manufacturière (15 %) et la construction (6 %) représentent plus de la moitié des titulaires d'un contrat de professionnalisation dans la région en 2020. Dans le contexte de déport massif des contrats de professionnalisation vers les contrats d'apprentissage, marqué par une diminution des effectifs dans tous les secteurs (de 50 % au global), il paraît prématuré de tirer des conclusions sur l'attractivité d'une filière par rapport à une autre (cf. évolution détaillée par secteur en annexe n° 2).

II - Le nécessaire maintien d'une concertation pour certaines formations

Avant l'entrée en vigueur de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le pilotage de l'apprentissage était confié à la région. La stratégie régionale de l'apprentissage était définie par le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) signé en 2018 par le président du conseil régional, le préfet de région, la rectrice de région, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (Draaf) et les principales organisations syndicales et patronales. Il comprend des déclinaisons par secteur d'activité qui prennent la forme de plans d'action en faveur de l'emploi, appelés « contrats d'objectifs territoriaux (COT) » signés par le conseil régional, les représentants de l'État, l'Onisep, les organisations professionnelles et les opérateurs de compétences.

Sept contrats d'objectifs territoriaux ont ainsi été signés en 2018 avec les secteurs de l'agriculture-viticulture-métiers du paysage, de l'artisanat, de la construction et des travaux publics, de la forêt-bois-ameublement, de l'industrie, des logiciels et services numériques, du sanitaire et social après deux années de concertation avec l'ensemble des partenaires des différents secteurs. Pour chaque secteur, ils définissent les parcours de formation nécessaires dans la région (formation initiale sous statut scolaire et par apprentissage, formation de professionnalisation sous contrat de travail, formation professionnelle continue des salariés et demandeurs d'emploi, validation des acquis de l'expérience) afin de mettre en adéquation les formations et les besoins des entreprises. La contractualisation avec les secteurs d'activité a été poursuivie au cours des années suivantes. 11 contrats d'objectifs territoriaux sont actuellement signés ou en préparation³⁰.

Sur le plan opérationnel, le conseil régional menait tous les ans des concertations sectorielles et territoriales avec ses principaux partenaires de l'État (éducation nationale, enseignement agricole) et les représentants des secteurs d'activité pour identifier les besoins de formation en apprentissage et les formations à ouvrir. En juillet, le Crefop rendait son avis sur les priorités d'ouverture proposées par la région et un appel à projets était lancé auprès des acteurs de l'apprentissage. Après l'instruction des dossiers,

³⁰ Avec les secteurs suivants : commerce-vente ; culture ; hôtellerie-restauration-tourisme ; insertion par l'activité économique ; maintenance-service aux véhicules et matériels ; propreté ; sport et animation ; transports-logistique.

l'ouverture de la formation était confirmée par une délibération du conseil régional en janvier de l'année suivante.

Les CFA pouvaient également proposer spontanément à la région des formations à ouvrir. L'autorisation d'ouverture n'était pas systématiquement accordée et le délai pouvait atteindre jusqu'à deux ans avant qu'elle soit donnée. Les CFA déploraient ce délai trop long, mais reconnaissaient l'écoute des services de la région et la pertinence des contrôles effectués (vérification en particulier des besoins et du risque de concurrence avec d'autres formations).

Du fait de la réforme, la région n'exerce plus le rôle de pilotage de l'apprentissage. Elle n'interroge plus les représentants des secteurs d'activité sur l'apprentissage dans le cadre de la consultation annuelle, l'apprentissage n'apparaissant plus comme une priorité, mais elle continue à suivre l'offre de formation en apprentissage pour conserver une vision globale et cohérente de l'offre de formation.

Le Crefop, qui n'a plus à se prononcer sur les ouvertures de formation en apprentissage, a très peu abordé la question de l'apprentissage. Les services de l'État évoquent encore l'apprentissage en comité de l'administration régionale ou en comité de pilotage du plan « 1 jeune, 1 solution ».

Ainsi, il n'existe plus d'instance régionale réunissant les acteurs publics et les représentants du monde économique pour évoquer la carte des formations, désormais seulement liée à la volonté des CFA d'ouvrir ou non une formation. Plusieurs acteurs (CFA, représentants des organisations patronales), tout en jugeant positivement la libéralisation de l'ouverture des formations, qui permet de gagner du temps dans la procédure d'ouverture, regrettent cette absence de concertation entre les acteurs du territoire, notamment pour les cas suivants :

- *formations en apprentissage peu attractives mais pour lesquelles il existe de réels besoins de main-d'œuvre* : la question se pose du maintien de formations utiles mais qui seraient peu remplies et rencontreraient donc des problèmes de financement dans le cadre d'un financement des CFA au contrat. Le Medef estime que l'organisation actuelle ne permet pas aux entreprises de mieux faire prendre en compte leurs besoins de main-d'œuvre ;
- *formations jugées nécessaires par les entreprises, qui risqueraient d'être fragilisées par une baisse du nombre de jeunes, si d'autres acteurs ouvraient cette formation sur le même territoire* : ce risque a été très fortement mis en avant par le CFA de l'industrie (CFAI), qui craint une concurrence avec les lycées professionnels qui pourraient

ouvrir des formations en apprentissage en classes mixtes. Les lycées professionnels étant en général mieux répartis sur le territoire, le CFAI craint une baisse de ses effectifs qui mettrait en péril son équilibre économique ;

- *formations nécessitant des plateaux techniques importants et coûteux* : il est nécessaire d'organiser une concertation sur le financement de l'investissement dans les CFA et les éventuelles possibilités de mutualisation des plateformes.

Une convention sur l'apprentissage a été signée en novembre 2019 entre l'académie de Strasbourg, l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) et le CFAI Alsace. Cette convention a notamment pour objectif de construire une offre de formation concertée et complémentaire sur le territoire de l'académie en collaboration avec la région. Les parties s'engagent à se concerter en amont sur l'offre de formation et à poursuivre les partenariats engagés (formations en apprentissage portées par le CFAI, mais réalisées au sein de lycées professionnels).

Concernant l'offre de formation en apprentissage, il apparaît ainsi nécessaire de maintenir une concertation entre les acteurs pour certaines formations correspondant à des besoins de main-d'œuvre des entreprises et peu attractives pour les jeunes. Le Crefop pourrait être le lieu de cette discussion, avant que la région ne fasse usage chaque année de sa dotation d'aménagement du territoire pour compléter le financement de certains CFA ou certaines formations.

CONCLUSION

Avec la réforme de 2018, le nombre d'établissements est passé de 103 en 2018 à 160 en 2020. Tous les territoires ont contribué à cette dynamique nourrie par des acteurs privés (73 nouveaux établissements comptant 5 107 apprentis). Près de trois CFA sur quatre sont désormais de statut privé ; ils accueillent près d'un apprenti sur deux (49 %).

Ce développement de l'apprentissage se fait en faveur de l'enseignement supérieur et des grands centres urbains. Entre 2016 et 2020, la hausse du nombre d'apprentis de niveau 3 (8 %) et de niveau 4 (14 %) a été très inférieure à la dynamique enregistrée aux niveaux 5 (46 %), 6 (118 %) et 7 (59 %). Loin de la hausse globale de 29 % du nombre d'apprentis constatée entre la rentrée 2019 et la rentrée 2020, les sept CFA de l'artisanat et les cinq CFA du BTP ont enregistré une augmentation de leurs effectifs limitée à 3,4 % et les trois CFA de l'industrie une stagnation de leurs effectifs. Les créations de nouvelles formations ne se font ainsi pas aux niveaux et dans les secteurs où la voie de l'alternance est la plus déterminante dans l'accès à un emploi stable.

Concernant l'offre de formation en apprentissage, il apparaît nécessaire de maintenir une concertation entre les acteurs pour certaines formations, correspondant à des besoins de main-d'œuvre des entreprises et peu attractives pour les jeunes ou nécessitant des plateaux techniques importants et coûteux. Le Crefop pourrait être le lieu de cette discussion avant que la région alloue son enveloppe d'aménagement du territoire pour soutenir certains CFA ou certaines formations.

Chapitre IV

Une collectivité régionale active sur l'orientation, un accompagnement des jeunes d'intensité variable

Malgré l'attention portée aux questions d'orientation (I) et d'accompagnement des jeunes (II), l'accès à l'apprentissage et la sécurisation des parcours des jeunes en difficulté restent encore à améliorer, y compris par un réexamen des aides accordées aux apprentis (III). Les difficultés rencontrées pendant la crise sanitaire sont l'occasion d'une réflexion plus approfondie sur l'usage du numérique dans les CFA (IV).

I - Une orientation souvent liée à l'entourage familial et amical du jeune

A - Une majorité de diplômés de niveau bac et infrabac

1 - Une prépondérance des moins de 20 ans parmi les apprentis, mais une augmentation du nombre de parcours dans l'enseignement supérieur

Il est possible d'entrer en apprentissage à différents niveaux, du CAP au master. L'apprentissage est en majorité choisi en Grand Est par

des jeunes âgés de moins de 20 ans (69 % des effectifs) qui suivent des formations de niveau 3 et 4 (59 % des effectifs), c'est-à-dire de niveau CAP ou baccalauréat. Au-delà de 20 ans, les apprentis se tournent aussi bien vers les formations de niveau 3, 4 et 5 (48 %) - du CAP au BTS - que vers celles de niveau 6 et 7 (52 %) - en licence et master -, démontrant ainsi le rôle de réorientation et de reconversion joué par l'apprentissage.

Tableau n° 8 : nombre d'entrées en apprentissage par niveau de formation et tranche d'âge en 2019

	15 ans	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus	Total	Part dans le total
Niveau CAP/BEP	2 167	4 793	3 437	1 126	257	11 780	39 %
Niveau bac	379	1 522	2 868	1 049	235	6 053	20 %
Niveau bac+2	3	23	4 211	1 631	247	6 115	20 %
Niveau bac+3 et +4		3	1 270	2 699	264	4 236	14 %
Niveau bac+5			340	1 894	163	2 397	8 %
Total	2 549	6 341	12 126	8 399	1 166	30 581	
Part dans le total	8 %	21 %	40 %	27 %	4 %		

Source : juridictions financières d'après données du SESE Dreets Grand Est

Le graphique présenté en annexe n° 8 illustre les parcours des jeunes, selon le diplôme déjà obtenu et le diplôme préparé en apprentissage. La part des parcours de niveau supérieur ou égal au baccalauréat a augmenté entre 2016 et 2019, en particulier le parcours allant de bac+2 à bac+3 ou bac+4 qui concernait 11 % des apprentis en 2019, soit 5 points de plus qu'en 2016. En revanche, la part des parcours qui débutent sans diplôme pour obtenir un CAP ne représentait plus que 18 % des entrées en apprentissage en 2019, contre 23 % en 2016.

2 - Une baisse du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur parmi les jeunes en contrat de professionnalisation :

En 2020, 39 % des jeunes entrant en contrat de professionnalisation étaient en recherche d'emploi, 22 % sortaient d'un cursus scolaire ou d'études supérieures, 18 % étaient en déjà alternance et 15 % étaient salariés. Entre 2016 et 2020, la proportion de jeunes sortant d'un cursus scolaire ou d'études supérieures a nettement baissé (- 8 points) et celle des demandeurs d'emploi a augmenté (+ 7 points). Cette statistique confirme l'hypothèse

d'un choix de poursuite d'études qui privilégie l'apprentissage aux contrats de professionnalisation à la suite d'un cursus scolaire ou universitaire.

En 2020, 12 % des jeunes titulaires d'un contrat de professionnalisation n'avaient obtenu aucun diplôme, 16 % avaient obtenu un diplôme de niveau CAP/BEP, 34 % un baccalauréat et 39 % un diplôme de l'enseignement supérieur. La part des diplômés du baccalauréat et de l'enseignement supérieur a baissé de six points entre 2016 et 2020.

Tableau n° 9 : situation des jeunes avant contrat en 2016 et en 2020

<i>Situation avant contrat de professionnalisation</i>	2016	2020
<i>Scolaire</i>	12 %	6 %
<i>Étudiant</i>	18 %	16 %
<i>Contrat d'apprentissage</i>	6 %	7 %
<i>Contrat de professionnalisation</i>	10 %	11 %
<i>Salarié en contrat aidé : CUI-CIE, CUI-CAE, CIVIS</i>	3 %	0 %
<i>Stagiaire de la formation professionnelle</i>	1 %	1 %
<i>Salarié</i>	14 %	15 %
<i>Personne à la recherche d'un emploi</i>	32 %	39 %
<i>Inactif</i>	3 %	4 %

Source : Sese-Dreets Grand Est d'après données Extrapro-Dares

B - Une information facilement disponible, mais une orientation qui reste d'abord à l'initiative du jeune

1 - De nombreuses actions d'information réalisées en partenariat avec les acteurs du service public régional de l'orientation

La loi du 5 septembre 2018 a étendu la compétence des régions à l'orientation des publics scolaires et universitaires, tout en s'inscrivant en complémentarité des actions de l'État. Dans ce cadre, la région Grand Est a mis en œuvre différentes actions pour assurer l'information des jeunes sur les métiers et les formations. Des guides très complets ont été établis par la région pour l'orientation postbac et l'orientation après la classe de troisième, qui incluent l'offre de formation en apprentissage.

Un site web sur l'orientation (www.orientest.fr) a été développé par la région en lien avec les partenaires du service public régional de l'orientation à destination des collégiens, lycéens, jeunes, demandeurs d'emploi et salariés. Il met à disposition un agenda des nombreux événements relatifs à l'orientation dans la région, un annuaire de toutes les structures d'accompagnement à l'orientation (CIO³¹, points d'information jeunesse, réseau consulaire, missions locales, etc.), des éléments de présentation des métiers, qui redirigent en général vers des sites partenaires (Onisep, par exemple), les guides d'orientation pour chaque académie et un lien vers la « boîte à outils » de l'orientation en Grand Est.

Celle-ci a été élaborée par la région, en collaboration avec les autorités académiques du Grand Est et un collectif de chefs d'établissement. Elle constitue un catalogue des outils existants pour l'information sur les métiers et les formations pour tous les établissements scolaires (collèges, lycées), les établissements postbac et les CFA de la région. Elle met ainsi en visibilité auprès des équipes éducatives toutes les actions et les ressources disponibles, classées par public cible, territoire et secteur professionnel. Elle indique notamment ce que les acteurs économiques peuvent proposer pour présenter les métiers dans les établissements scolaires, avec des actions validées par la région et les autorités académiques. Une connexion avec une authentification unique a été mise en place début 2020 entre la boîte à outils et l'espace numérique de travail des enseignants. La région constate une forte augmentation des usages de la boîte à outils depuis la mise en place de cette connexion. La décision d'organiser des actions revient cependant toujours au chef d'établissement.

Une charte a été signée entre tous les acteurs du service public régional de l'orientation. Parmi ses déclinaisons, la région a signé des conventions avec la chambre régionale de métiers et avec la CCI portant sur le financement d'actions de promotion des métiers et des formations en apprentissage. Les actions soutenues sont multiples : organisation ou participation à des manifestations (nuits de l'orientation, salons, forums), organisation de visites de CFA, promotion des métiers au sein des collèges, lycées, missions locales, immersions en CFA, visites et stages en entreprise, etc.

Au-delà des actions organisées par la CCI ou la chambre régionale de métiers, auxquelles peuvent participer les CFA, ceux-ci conduisent également des actions spécifiques d'information et de promotion des formations en apprentissage auprès des partenaires (missions locales), organisent des journées portes ouvertes et communiquent largement sur les

³¹ Centres d'information et d'orientation.

réseaux sociaux. Plusieurs CFA craignaient une baisse des effectifs à la rentrée 2021 compte tenu de leur incapacité à mener ces actions au printemps 2021.

Les jeunes interrogés au cours de la présente enquête ont tous exprimé l'absence de difficulté pour accéder à l'information sur l'apprentissage.

2 - Une capacité à promouvoir l'apprentissage auprès des publics scolaires qui ne s'améliore que très progressivement

Malgré la richesse des outils d'information mis en place par la région, les CFA continuent à déplorer une difficulté à présenter l'apprentissage aux collégiens. Ils regrettent que les équipes éducatives n'organisent pas suffisamment d'actions de promotion de l'apprentissage et que, lorsque celles-ci sont organisées, les jeunes invités soient le plus souvent les jeunes les plus en difficulté pour lesquels l'apprentissage n'est pas forcément le cursus le plus adapté. L'orientation reste essentiellement décidée en lien avec les professeurs principaux et ceux-ci ont toujours tendance à favoriser la voie scolaire, y compris par méconnaissance des filières en apprentissage.

De l'avis général, la situation s'améliore, notamment dans le cadre de la revalorisation de la formation professionnelle. La notation des chefs d'établissement ne tient plus compte de l'analyse des taux de passage en seconde générale et technologique, car cet indicateur était considéré comme pénalisant pour les orientations vers la voie professionnelle et l'apprentissage. Le parcours de formation des principaux de collège inclut également désormais des éléments sur l'apprentissage. Enfin, dans l'académie de Strasbourg, des enseignants référents « apprentissage » ont été désignés depuis deux ans dans les 40 collèges au sein desquels aucune orientation vers l'apprentissage n'était relevée. Selon le rectorat de région, cette action a permis d'augmenter les orientations vers l'apprentissage.

Il reste d'importantes marges de progrès pour améliorer la formation des professeurs principaux et leur connaissance des filières en apprentissage après le collège, ainsi que l'information des élèves sur ces filières. L'expérience menée en Alsace, avec la désignation de référents « apprentissage » au collège, semble sur ce point une bonne pratique.

C - Un accès à l'apprentissage qui reste difficile pour les jeunes en difficulté

La quinzaine de jeunes interrogés au sein de sept CFA au cours de l'enquête ont tous témoigné d'un choix de l'apprentissage avant tout motivé par l'exemple de proches ou par passion pour un métier accessible en apprentissage. Le souhait d'entrer le plus vite possible dans la vie active et de limiter le temps consacré à la formation scolaire est également une des principales sources de motivation.

Les visites de CFA réalisées au cours de l'enquête ont mis en évidence des pratiques différentes concernant les entrées en apprentissage. De nombreux CFA ne sélectionnent pas les candidats, à partir du moment où ceux-ci ont obtenu l'avis du conseil de classe pour le passage en CAP ou en seconde professionnelle, ou se réorientent après une seconde générale ou technologique. Cependant, certains CFA constatent qu'une forme de sélection est opérée par les employeurs, certains jeunes ne parvenant pas à obtenir de contrat d'apprentissage. Cette situation concerne en particulier les jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville, dont les compétences en matière de savoir-être ne paraissent pas au niveau des exigences de certains employeurs.

Dans le cadre de classes mixtes, le choix de l'apprentissage n'est pas fait dès la seconde professionnelle mais en première, en général à la suite du stage de seconde à la fin duquel l'employeur peut proposer au jeune de poursuivre en apprentissage. Le parcours du jeune étant plus exigeant en apprentissage, dans la mesure où il doit rattraper certains enseignements réalisés en classe alors qu'il est en entreprise, les équipes pédagogiques insistent sur la nécessaire autonomie du jeune pour être intégré à une classe mixte. C'est pourquoi le conseil de classe de fin de seconde professionnelle se prononce spécifiquement sur la capacité du jeune à poursuivre en apprentissage. L'apprentissage en classe mixte serait donc plutôt réservé aux meilleurs élèves des classes de lycée professionnel.

Enfin, les acteurs considèrent que l'apprentissage est toujours perçu par certains collèges comme une voie réservée aux élèves les plus en difficulté scolaire. Or, tous soulignent que c'est une voie exigeante, qui nécessite de la maturité, de l'autonomie et une certaine capacité de travail (le jeune apprenti est soumis au régime des vacances de l'entreprise et non plus des vacances scolaires) ; elle ne convient pas nécessairement aux élèves les plus faibles. Ainsi, proposer un parcours en apprentissage à des élèves trop fragiles risque de les conduire à un échec. En effet, si les acteurs de l'accompagnement des jeunes (missions locales, écoles de la deuxième chance, Pôle emploi) considèrent que l'entrée en alternance est une

opportunité pour améliorer la qualification des jeunes éloignés de l'emploi et leur insertion professionnelle, ils évoquent plusieurs types de difficultés spécifiques pour ces jeunes : l'effet repoussoir du contrat d'apprentissage lié à l'impression de devoir « retourner à l'école », la méconnaissance des métiers par les jeunes et par leurs parents, les questions de rémunération, la concurrence de la Garantie jeunes, les questions de mobilité et les difficultés liées au savoir-être. Ces difficultés sont développées dans le rapport public thématique (cf. partie I.B.3 du chapitre III). Ainsi, les sorties en apprentissage et en contrats de professionnalisation ne représentaient respectivement que 3,5 % et 1,1 % des jeunes accompagnés par les missions locales en 2020 et 8 % et 2 % des jeunes des écoles de la deuxième chance en 2019 en Grand Est.

Afin de lutter contre ces freins, un dispositif d'intégration vers l'alternance (Diva) avait été mis en place par la région Grand Est au profit des jeunes de plus de 16 ans ayant choisi l'apprentissage mais n'ayant pas trouvé de contrat. Ils pouvaient ainsi intégrer une formation en apprentissage de niveau 3 ou 4 sous statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré et bénéficiaient d'un accompagnement renforcé pour trouver un stage ou un contrat. D'envergure limitée (122 stagiaires en 2017-2018 et 89 en 2018-2019), ce dispositif présentait des taux d'entrée en apprentissage inférieurs à 50 % (28 % en 2017-2018 et 43 % en 2018-2019). Il a pris fin en 2019 et a été remplacé par les « prépa-apprentissage » instaurées et financées au niveau national par le Plan d'investissement dans les compétences.

Selon le bilan transmis par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, 1 061 jeunes ont intégré les prépa-apprentissages en Grand Est depuis avril 2019, dont 14 % de jeunes résidant en quartier prioritaire de la politique de la ville, 10 % en zone de revitalisation rurale et 5 % de jeunes reconnus travailleurs handicapés. Sur les 732 jeunes sortis du dispositif, 5 % sont sortis directement en emploi, 12 % en formation autre que l'alternance et 25 % en alternance. Le taux de sortie en alternance en Grand Est apparaît nettement plus faible que la moyenne des cinq régions examinées par les juridictions financières dans le cadre de leur enquête (34 %).

Depuis sa création, la prépa-apprentissage a permis une nette montée en puissance de la préparation des jeunes à l'apprentissage. En revanche, seulement un quart des jeunes sortent effectivement en alternance, ce qui paraît peu élevé.

II - Un accompagnement des jeunes par les CFA indispensable pour faire face aux difficultés professionnelles comme personnelles

A - Un taux de rupture de contrat très variable selon le secteur et le niveau de formation

La dernière étude conduite en 2019 par l'Oref sur les ruptures de contrat d'apprentissage au niveau régional porte sur les 24 610 contrats signés de juin 2017 à juin 2018, dont 6 227 ont débouché sur des ruptures (25,3 %).

Le taux de rupture baisse à mesure que le niveau de qualification s'élève : de 33,7 % au niveau 3, il passe à 24,1 % au niveau 4 puis à 19 % au niveau 5 et enfin à 10 % seulement aux niveaux 6 et 7. Il est sensiblement moins élevé en Alsace (22,1 %) qu'en Lorraine (27,3 %) et en Champagne-Ardenne (27,9 %), y compris au niveau 3 (respectivement 30,5 %, 36,1 % et 34,7 %). Ce sont les formations à l'accueil, au tourisme et à l'hôtellerie qui enregistrent le plus fort taux de rupture de contrat : 45,1 %, soit près d'un contrat sur deux. Par formation, ce sont le CAP Commercialisation et services en hôtel-café-restaurant, le CAP Restauration et le CAP Cuisine qui enregistrent les plus forts taux de rupture de contrat (respectivement 53,5 %, 46,2 % et 45,5 %).

D'après les chiffres de la Dares incluant les contrats signés de juin 2018 à mai 2019, le taux de rupture – selon un nouveau mode de calcul – atteint 31 % (33 % pour la France entière hors Mayotte). La corrélation avec le niveau de formation est forte : 40 % pour le CAP, 33 % pour le baccalauréat professionnel et 27 % pour le BTS.

La lutte contre les ruptures de contrat passe essentiellement par la prévention des difficultés que l'apprenti peut rencontrer en entreprise et par l'aide à la recherche d'un nouveau contrat si le contrat a effectivement été rompu. Dans les deux cas, elle repose sur la qualité de l'accompagnement des apprentis réalisé par les enseignants et les accompagnateurs sociaux et pédagogiques, mais également, en cas de rupture, sur l'aide apportée par les développeurs de l'apprentissage pour trouver un autre contrat. C'est au titre de l'objectif de sécurisation du parcours des apprentis que la région finançait, avant la réforme de l'apprentissage, un dispositif d'accompagnement social et pédagogique des apprentis, ainsi que les développeurs de l'apprentissage. Certaines actions ont été interrompues

avec la reprise de la compétence régionale, mais certains accompagnateurs salariés des CFA sont restés en poste, financés par les ressources des CFA.

Le rectorat considère que *« la qualité de l'accompagnement des apprentis en vue de limiter les ruptures du contrat d'apprentissage est très variable d'un CFA à l'autre et est à mettre en relation avec les flux de candidats et la dynamique d'emploi des secteurs professionnels visés »*. Il souligne que *« les CFA qui sont centrés sur un secteur professionnel défini réussissent à établir des relations partenariales avec les entreprises favorables à l'insertion du jeune »* et que *« les CFA qui s'appuient sur des personnels permanents et avec peu de turn-over sont ceux qui affichent les meilleurs résultats sur cette question »*. En outre, le rectorat observe que l'action des inspecteurs de l'apprentissage présents dans les chambres consulaires d'Alsace-Moselle permettaient de prévenir les ruptures en améliorant la relation entre les CFA, les jeunes et les entreprises.

Enfin, les taux de rupture de contrat sur la période récente ont certainement été affectés par la crise sanitaire.

B - Des CFA en soutien des jeunes mais qui ont parfois du mal à faire respecter par les employeurs leurs obligations à l'égard des apprentis

Les acteurs de l'apprentissage, en particulier les CFA, s'efforcent de mettre en relation les entreprises avec les jeunes. La région Grand Est a ainsi développé – en partenariat avec la CCI qui en assure l'administration, la maintenance et l'animation – le site apprentissage-grandest.fr où les entreprises peuvent déposer leurs offres (2 259 en 2020) et les apprentis leur *curriculum vitae* (3 160 en 2020). Certaines entreprises font également figurer leur besoin en apprentis dans la rubrique « offres d'emplois » de leur site Internet ; la plupart des CFA offrent désormais la possibilité à leurs apprentis et aux entreprises des services similaires à ceux du portail de la région. Ces solutions numériques apparaissent toutefois plus adaptées aux grandes entreprises et aux apprentis de l'enseignement supérieur.

L'appariement entre apprentis de l'enseignement secondaire et petites entreprises est plus compliqué ; il repose encore souvent sur les connaissances familiales ou amicales de l'apprenti et même de l'entrepreneur. La plupart des jeunes des secteurs de l'agriculture et de l'artisanat interrogés au cours des visites dans leur établissement ont confirmé avoir trouvé leur contrat par ce biais, ce qui exclut souvent les jeunes qui n'ont pas ces réseaux (notamment les jeunes des quartiers

prioritaires de la politique de la ville, grands absents en règle générale de l'effectif des CFA).

La relation entre le jeune, le CFA et l'entreprise peut également rencontrer des difficultés au cours de la scolarité. Certains employeurs, en particulier les commerçants, ont tendance à considérer que le CFA doit jouer la variable d'ajustement horaire. En pratique, même si les employeurs se sont engagés à respecter les périodes de formation, ils font souvent pression, typiquement dans la période des fêtes de fin d'année, pour que l'apprenti privilégie l'entreprise au CFA. Bien que ce soit contraire aux termes du contrat, les CFA choisissent souvent de s'adapter afin de ne pas pénaliser le jeune.

C - Une attention particulière portée au suivi social et professionnel des apprentis

La région avait déployé un dispositif d'accompagnement social et pédagogique pour les apprentis en difficulté, sous forme de subventions de 2018 à 2019 en Lorraine (139 bénéficiaires) et sous la forme d'un marché public avec la fondation Apprentis d'Auteuil de 2017 à 2019 en Alsace (403 bénéficiaires) et en Champagne-Ardenne (95 bénéficiaires).

Dans le cadre de ce marché, 11 éducateurs – 8 en Alsace et 3 en Champagne-Ardenne – avaient pour mission de repérer les jeunes en difficulté dans leur parcours professionnel afin de limiter les taux de rupture de contrat, de maintenir le cas échéant l'apprenant dans un parcours de formation et d'éviter les sorties sans qualification. Leur action a permis à 20 % des jeunes en rupture de contrat en Alsace et à près de 30 % en Champagne-Ardenne de trouver un nouvel employeur.

En pratique, les CFA consacrent une partie de leurs ressources humaines au suivi des jeunes. C'est le cas notamment du CFA Alméa de Pont-Sainte-Marie (687 apprentis de niveaux 3 à 5, principalement dans les métiers de bouche et dans la filière automobile) où une médiatrice assistante d'éducation – et référente handicap – assure 300 entretiens par an. Près de la moitié de ces entretiens (46 %) est consacrée à des problèmes de savoir-être. Ils peuvent aussi être consacrés à la recherche d'aides (permis de conduire, 20 % ; logement, 2 %), aux difficultés concernant les relations avec leur entreprise ou leurs parents, ou les difficultés financières (14 %), la prise en compte d'un handicap (14%). La prise en charge à la suite d'une rupture de contrat ne concerne que 3 % des entretiens.

En complément de ce suivi social, les CFA mènent des actions pour aider les jeunes dans leur recherche d'une entreprise. À titre d'exemple, le

CCI Campus Alsace, centre de formation de niveaux 5, 6 et 7 de la CCI Alsace Eurométropole, a mis en place des ateliers de *coaching* au profit des apprentis, des vidéos pédagogiques sur la recherche d'emploi, ainsi qu'une bourse d'offres et de *curriculum vitae* en ligne.

III - Des aides aux apprentis pour le premier équipement, l'hébergement et la restauration, mais ni pour le transport, ni pour les urgences

Concernant le transport et l'hébergement, les apprentis sont dans une situation particulièrement complexe puisqu'ils alternent entre site de formation et site d'exercice professionnel. Concernant l'hébergement pendant la période de formation, il existe une pluralité de situations pour les apprentis : internat géré par le CFA, accès à l'internat d'un lycée proche, tarifs préférentiels négociés par le CFA auprès d'une structure partenaire (foyer, par exemple), absence de solution spécifique offerte aux apprentis. Aucune étude ne permet de savoir quelle est la part des apprentis disposant d'une solution d'hébergement.

Dans un objectif de développement de l'apprentissage et de sécurisation des parcours des jeunes, la région Grand Est avait mis en place plusieurs types d'aide aux apprentis afin de contribuer à couvrir les frais de transport, d'hébergement, de restauration et de financement du premier équipement pour les formations qui nécessitent des protections ou du matériel particulier, ainsi que des aides d'urgence. La réforme a fait évoluer le régime des aides qui sont désormais versées principalement par les opérateurs de compétences.

A - Des aides à l'hébergement et à la restauration plus élevées et une suppression de l'aide au transport

Les aides aux apprentis concernant le transport, l'hébergement et la restauration versées par la région Grand Est avant la réforme sont présentées en détail en annexe n° 9. Elles ont évolué ainsi après la réforme :

- *l'aide au transport* n'existe plus. Les apprentis bénéficient depuis le 1^{er} janvier 2019 d'une aide nationale au permis de conduire (500 €) mais celle-ci, réservée aux apprentis majeurs, ne se substitue pas à l'aide générale dont pouvaient bénéficier l'ensemble des apprentis du

Grand Est ; en outre, les CFA ne peuvent plus bénéficier d'une aide régionale pour organiser une prestation de transport collectif ;

- *les aides à la restauration* fixées par les opérateurs de compétences apparaissent nettement plus élevées que les aides précédemment allouées par la région Grand Est : 3 € pour un repas contre 1,35 €, 6 € pour une nuitée contre 3,40 €. En revanche, elles ne sont versées qu'aux CFA qui mettent en œuvre des prestations de restauration et d'hébergement et ne bénéficient plus à un jeune qui serait, par exemple, hébergé au sein d'un foyer de jeunes travailleurs qui aurait conventionné avec le CFA. Les CFA du Grand Est regrettent le caractère restrictif des nouvelles aides, car l'hébergement au sein de structures conventionnées correspond à une réalité de terrain.

B - La suppression du fonds social régional

La région Grand Est avait mis un place un fonds social à l'intention de tous les apprentis, afin de répondre à des besoins ponctuels individuels (par exemple, un besoin de réparation du véhicule de l'apprenti). Une subvention prévisionnelle était attribuée à chaque CFA à hauteur de 28 € par apprenti (calculée sur la base des effectifs au 1^{er} janvier de l'année). En 2018, 631 apprentis ont bénéficié d'une aide d'un montant moyen de 218 €, pour un coût total de 137 500 €.

Les CFA rencontrés au cours de la présente enquête ont regretté la fin de ce dispositif d'aide ponctuelle. Plusieurs l'ont néanmoins maintenu sur leurs fonds propres.

C - Des aides au premier équipement qui semblent plus élevées que les anciennes aides régionales

L'aide au premier équipement était versée par la région au titre des apprentis en première année d'apprentissage pour les diplômés de niveau 3 et 4, ainsi que pour les jeunes en Dima. Cette aide visait à l'acquisition de vêtements de travail et d'outillage (hors fournitures scolaires et livres). Elle était forfaitisée selon les besoins identifiés par filière de formation et donnait lieu à une subvention globalisée par CFA. À la rentrée 2018, l'aide a été étendue aux diplômés de niveau 5.

L'aide n'était pas versée pour certaines formations (commerce, par exemple). Son montant était compris entre 60 € et 260 € (coiffure). En moyenne, le coût par nouvelle entrée de cette aide était compris entre 40 et 50 € par apprenti.

Tableau n° 10 : l'aide au premier équipement de 2017 à 2019

	2017	2018	2019
<i>Montant de l'aide au 1^{er} équipement (en €)</i>	1 080 589	1 074 037	1 546 333
<i>Effectifs des entrées en apprentissage</i>	24 621	26 684	30 827
<i>Aide au 1^{er} équipement par entrée (en €)</i>	43,9	40,3	50,2

Source : juridictions financières d'après données région Grand Est (montant) et Dares (effectifs)

Depuis l'entrée en vigueur de la réforme de l'apprentissage, les aides au premier équipement sont financées par les opérateurs de compétences (Opco). La majorité des Opco a fixé le tarif au coût réglementaire, plafonné à 500 € par apprenti (plafond abaissé à 400 € par l'Opco Atlas), sans distinction selon le niveau de formation. Ces aides semblent plus élevées que celles qui prévalaient avant la réforme³².

Les CFA interrogés lors de l'enquête ont relevé plusieurs difficultés relatives à la gestion de l'aide au premier équipement depuis la réforme : une absence de réponses claires sur la définition du premier équipement de la part des Opco (notamment concernant la prise en charge ou non des équipements informatiques), la nécessité d'une avance de trésorerie importante par les CFA (la CMA de Moselle évoque ainsi des remboursements entre six à huit mois après l'engagement des frais), des règles de prise en charge différentes selon les Opco, ce qui peut entraîner une inégalité de traitement d'apprentis au sein d'une même classe.

D - De nouvelles aides à la mobilité internationale

La région Grand Est finance la mobilité européenne des apprentis sur la base d'un programme lancé en 2009 par la région Lorraine et élargi à l'ensemble de la région Grand Est à partir de 2017.

Le dispositif Escale (Échanges, savoir-faire, culture et apprentissage des langues en Europe) est financé par le programme européen Erasmus + et coordonné par la région Grand Est. Il encourage la mobilité européenne des apprentis du Grand Est, en leur permettant d'effectuer un stage de courte durée (deux à trois semaines) dans un pays membre du programme Erasmus +. Il est destiné aux apprentis des niveaux 3 et 4 inscrits dans les

³² En l'absence de réponse de l'Opco Constructys et compte tenu de l'incapacité de certains Opco à fournir le montant des aides par région, il n'a pas été possible de comparer le coût des aides à l'apprentissage avant et après la réforme pour la région Grand Est.

CFA du Grand Est partenaires du dispositif, effectuant un stage professionnel à l'étranger.

Ce programme, en cours de renouvellement, concerne une vingtaine de CFA. De 2017 à 2019, 231 jeunes ont pu effectuer un stage ou une période de formation de deux à trois semaines dans près d'une douzaine de destinations européennes.

Par ailleurs, les Opco financent désormais une aide à la mobilité internationale individuelle. Chaque Opco a défini ses propres règles de prise en charge des coûts liés à la mobilité (en particulier les plafonds de prise en charge).

IV - Les mesures mises en œuvre pendant la crise sanitaire

A - Des actions de la région en faveur des apprentis malgré la perte de compétences

Dans le cadre de la crise sanitaire, la région Grand Est a distribué deux masques par apprenti, soit environ 83 700 masques pour un coût de 134 000 €. Elle a également souhaité, dans le cadre de son plan régional à destination des jeunes, pouvoir accompagner les jeunes entrés sans contrat au sein des CFA de son territoire et qui se trouveraient sans solution. Elle a ainsi mis en place deux dispositions en faveur de l'apprentissage :

- *la signature d'un contrat d'apprentissage avec la région* lorsque le diplôme préparé peut correspondre aux postes proposés dans les services administratifs ou dans les lycées³³ ;
- *le maintien en CFA du 1^{er} mars jusqu'au 30 juin 2021* des jeunes qui n'auraient pas trouvé de contrat à l'issue des six mois autorisés. La région leur a permis de rester en CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle³⁴. Une autorisation d'engagement d'un

³³ Profils de diplômes identifiés : communication, ressources humaines, gestion des organisations, secrétariat, réseau informatique, conduite de projet, cuisine/restauration, maintenance de bâtiment, entretien et propreté.

³⁴ La région devait financer les frais de formation des jeunes supportés par les CFA sur la base de 500 € par mois maximum et les jeunes devaient percevoir par ailleurs une aide régionale de 250 € par mois pour les mineurs et 500 € pour les majeurs.

montant de 3,7 M€ y a été affectée dans le cadre du pacte régional d'investissement dans les compétences.

B - Des mesures de continuité de la formation difficiles à mettre en œuvre auprès des apprentis

Comme les établissements scolaires, les CFA ont dû fermer leurs portes pendant le premier confinement et ont dû s'adapter, passés quelques jours de flottement, à cette situation inédite. Les professeurs ont donné leurs cours par visioconférence, avec envoi des supports aux apprentis par messagerie électronique, voire sous format papier. Ils ont maintenu le contact avec les élèves au travers de SMS et de fils de discussion. Les jeunes interrogés lors des visites sur le terrain ont généralement été plus critiques que les CFA sur la qualité de la continuité pédagogique. Cette impression découle aussi des problèmes de matériel rencontrés à la fois par certains professeurs peu habitués à l'outil informatique et par les apprentis qui, contrairement aux lycéens, ne disposent pas d'un ordinateur fourni par la région. Ces problèmes techniques ont toutefois donné l'occasion aux CFA de lancer une réflexion plus approfondie sur les possibilités pédagogiques offertes par le numérique.

L'enquête de la CMA d'Alsace sur les usages du numérique pendant le confinement

La CMA d'Alsace a réalisé en juin 2020 une enquête sur les usages numériques des formateurs des CFA relevant de la CMA pendant le confinement du printemps 2020 (49 réponses sur environ 70 formateurs). Une très grande majorité des formateurs a utilisé comme outil numérique la messagerie électronique (98 %), le téléphone/SMS (75,5 %), la visio-conférence (75,5 %) et les réseaux sociaux (63,3%).

Les retours des formateurs sont plutôt positifs sur la facilité d'usage et la qualité des outils qui ont permis d'assurer l'enseignement à distance pendant la crise sanitaire. L'enquête souligne que *« la période de crise sanitaire a donc été l'occasion de tester avec succès de nombreux nouveaux outils numériques plutôt faciles d'accès pour le formateur, particulièrement s'il était équipé en matériel performant, et plutôt motivants pour les apprenants »*.

Elle révèle également que *« la question de l'assiduité à distance ainsi que celle du niveau d'équipement des apprenants restent une problématique majeure »* pour la qualité de l'enseignement. Plusieurs enseignants ont souligné en commentaire libre les problématiques d'équipement des apprentis (ordinateur, qualité de la liaison internet), ainsi que la difficulté à obtenir un retour des jeunes (retour du travail demandé, évaluations).

Contrairement aux élèves des établissements scolaires, certains apprentis – à l'exception des mineurs – ont continué à travailler au sein de leur entreprise (notamment dans les secteurs de l'alimentation) et ont donc moins souffert d'isolement. En dehors des contraintes liées aux gestes barrières, les faibles effectifs par classe (équivalents aux demi-jauges des collèges et lycées) ont permis aux CFA de l'enseignement secondaire de retrouver pour la plupart un rythme normal en septembre 2020.

Dans l'enseignement supérieur, certains établissements comme le CCI Campus Alsace ont dû se conformer à des règles plus drastiques qui ont conduit au maintien de 80 % des cours à distance afin de conserver une jauge à 20 % (présence des différents groupes une journée par semaine). Une enquête conduite auprès des apprentis début 2021 a montré la satisfaction des jeunes par rapport aux solutions fournies par le CCI Campus Alsace, mais 50 % des répondants ont indiqué que la crise sanitaire avait un impact négatif sur leur santé (43 % sur leur moral).

La principale conséquence des mesures sanitaires pour les CFA en 2021 a été l'annulation de toutes les journées « portes ouvertes » remplacées par des événements « en ligne » moins attractifs, faisant craindre à certains CFA un déficit de candidatures à la rentrée.

CONCLUSION

La région Grand Est a mis en place, en lien avec les partenaires du service public régional de l'orientation, de nombreuses actions d'information et de promotion de l'apprentissage. Néanmoins, l'ensemble des acteurs considèrent que les établissements scolaires ne se saisissent pas suffisamment des opportunités de promotion de l'apprentissage et que celui-ci reste encore à leurs yeux réservé aux élèves les plus en difficulté. La situation s'améliore progressivement dans le cadre de la promotion de la voie professionnelle. La désignation d'enseignants « référents apprentissage » dans les établissements de l'académie de Strasbourg apparaît comme une bonne pratique pour promouvoir l'apprentissage par le corps enseignant.

Avec l'extinction du dispositif régional d'accompagnement social et pédagogique pour les apprentis en difficulté, les CFA, désormais chargés du suivi de leurs apprentis, s'efforcent de mettre en relation les entreprises avec les jeunes, notamment par l'action des développeurs de l'apprentissage. La région a également déployé – en partenariat avec la CCI Grand Est – le site apprentissage-grandest.fr où les entreprises peuvent déposer leurs offres et les apprentis leur curriculum vitæ. Il semble nécessaire de mieux faire connaître ce site dans un objectif de rationalisation des plateformes de mise en relation des employeurs et des candidats à l'apprentissage. Bien que le taux de rupture des contrats d'apprentissage soit élevé (33 %), en particulier au niveau du CAP (40 %), le recours à la médiation assurée par les chambres consulaires est faible.

Le régime des aides aux apprentis a été sensiblement modifié par la réforme : les aides allouées à la restauration, à l'hébergement et au premier équipement semblent nettement plus élevées que celles qui prévalaient avant la réforme. En revanche, la mise en place de l'aide au permis de conduire ne remplace pas l'aide généralisée au transport qui était allouée à l'ensemble des apprentis. Enfin, les CFA regrettent que les apprentis hébergés dans des structures partenaires ne soient pas éligibles aux aides à l'hébergement et que le fonds social ait été supprimé.

En réponse à la crise sanitaire, la région a mis en place dans le cadre de son plan à destination des jeunes deux dispositifs pour accompagner les jeunes sans contrat : la signature d'un contrat d'apprentissage avec la région ou le maintien en CFA du 1^{er} mars jusqu'au 30 juin 2021 sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Malgré les efforts consentis pour assurer une continuité pédagogique pendant le confinement, la situation sanitaire a pesé sur la santé physique et morale des apprentis.

Conclusion générale

La prolongation des aides exceptionnelles à l'apprentissage jusqu'au 30 juin 2022 montre que l'alternance demeure une priorité du Gouvernement. L'apprentissage devrait connaître une nouvelle année faste après les excellents chiffres enregistrés en 2020 et en 2021 en dépit d'un contexte économique et sanitaire incertain. Ce soutien exceptionnel rend délicate l'analyse de l'impact réel de la réforme de 2018 dont les premiers effets auraient justement dû jouer pleinement à la rentrée 2020 ; elles ont indéniablement permis à certains jeunes de trouver plus facilement un contrat d'apprentissage, alors que l'offre de formation en apprentissage s'était sensiblement élargie avec la création de 73 CFA privés dans le Grand Est entre la rentrée 2018/2019 et la rentrée 2020/2021.

Cette nouvelle offre concerne en majorité les diplômés de niveau supérieur du secteur tertiaire. La réforme semble ainsi avoir conduit à créer des formations en apprentissage, soit dans des établissements – université, école de commerce, école d'ingénieurs – dont les diplômés réussissent le mieux à s'intégrer sur le marché du travail, soit dans des organismes dont les débouchés plus étroits – communication, marketing – ont été favorisés par ces aides exceptionnelles. Ainsi, ces formations ont suscité un intérêt marqué, y compris de la part d'entreprises qui n'avaient jusque-là jamais eu recours à un apprenti. À l'inverse, les formations techniques et industrielles, destinées à des jeunes à faible niveau de qualification et manquant souvent bien davantage de candidats que de débouchés, ne semblent avoir tiré de la réforme que des inquiétudes quant au financement de leurs futurs investissements.

Il faudra attendre la fin des aides exceptionnelles pour tirer tous les enseignements de la réforme et apprécier la contre-performance apparente du Grand Est par rapport aux douze autres régions métropolitaines. En effet, l'augmentation deux fois moins rapide du nombre d'apprentis entre 2016 et 2020 pourrait être le reflet d'une croissance plus raisonnée susceptible d'éviter des déconvenues aux nouveaux acteurs et de préserver la santé financière des établissements plus anciens, notamment ceux disposant d'importants plateaux techniques grâce à une meilleure concertation entre les acteurs.

Liste des abréviations

BEP	Brevet d'études professionnelles
BTP	Bâtiment et travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
BUT.....	Bachelor universitaire de technologie
CARIF.....	Centre animation ressources d'information sur la formation
CCI.....	Chambre de commerce et d'industrie
CCF	Contrôle en cours de formation
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI.....	Contrat à durée indéterminée
CERFA.....	Centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs
CFA.....	Centre de formation d'apprentis
CIO.....	Centre d'information et d'orientation
CMA	Chambre des métiers et de l'artisanat
Cnefop.....	Comité national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CREFOP	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
Dares	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
Depp	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
DIMA	Dispositif d'initiation aux métiers en alternance
Dreets	Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EPL	Établissement public local d'enseignement
Erasmus Pro	<i>European Action Scheme for the Mobility of University Students</i> - formation professionnelle
GIP	Groupement d'intérêt public
GRETA	Groupement d'établissements
INSERJEUNES	Enquête insertion professionnelle des jeunes

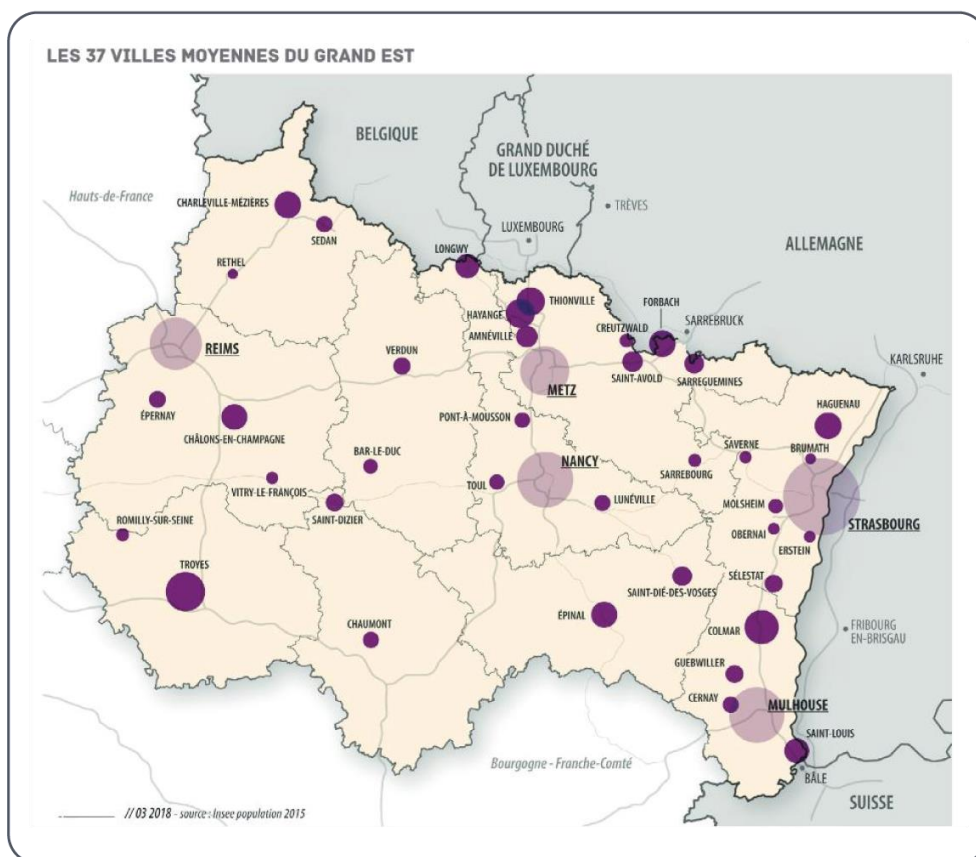
IPA	Enquête Insertion professionnelle des apprentis
IUT	Institut universitaire de technologie
IVA	Enquête Insertion dans la vie active
Onisep	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétences
OREF	Observatoire régional emploi formation
PIA	Programme d'investissements d'avenir
PME	Petites et moyennes entreprises
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SPRO	Service public régional de l'orientation
TPE	Très petites entreprises
UIMM	Union des industries et métiers de la métallurgie

Annexes

Annexe n° 1 : la région Grand Est	84
Annexe n° 2 : les effectifs dans les différentes modalités d’alternance	85
Annexe n° 3 : les principales difficultés administratives rencontrées par les CFA avec les Opco à la mise en place de la réforme.....	91
Annexe n° 4 : le financement des CFA.....	93
Annexe n° 5 : les projets « initiatives qualité » du CFA agricole de l’Aube	95
Annexe n° 6 : la disparité des coûts préfectoraux	96
Annexe n° 7 : les diplômés les plus préparés en apprentissage en 2019	97
Annexe n° 8 : parcours des apprentis en 2019	98
Annexe n° 9 : les aides au transport, à l’hébergement et à la restauration versées aux apprentis par la collectivité régionale avant la réforme	99

Annexe n° 1 : la région Grand Est

Carte n° 1 : principales villes du Grand Est et pays frontaliers



Source : région Grand Est

Annexe n° 2 : les effectifs dans les différentes modalités d’alternance

Tableau n° 11 : entrées en apprentissage en Grand Est entre 2016 et 2020 par département

	2016	2017	2018	2019	2020	2020/2019	2020/2016
<i>Ardennes</i>	1 056	1 172	1 156	1 176	1 591	35 %	51 %
<i>Aube</i>	1 072	1 093	1 142	1 282	1 897	48 %	77 %
<i>Marne</i>	2 427	2 497	2 595	2 830	4 005	42 %	65 %
<i>Haute-Marne</i>	754	672	773	789	929	18 %	23 %
<i>Meurthe-et-Moselle</i>	3 457	3 292	3 408	3 629	5 109	41 %	48 %
<i>Meuse</i>	820	756	832	865	1 043	21 %	27 %
<i>Moselle</i>	3 849	4 040	4 334	4 836	6 303	30 %	64 %
<i>Bas-Rhin</i>	6 653	6 385	6 604	7 374	10 120	37 %	52 %
<i>Haut-Rhin</i>	3 537	3 811	4 109	4 370	5 502	26 %	56 %
<i>Vosges</i>	1 986	1 869	1 988	2 111	2 597	23 %	31 %
Grand Est	25 611	25 587	26 941	29 262	39 096	34 %	53 %
<i>France</i>	289 478	305 271	321 038	368 968	525 600	42 %	82 %

Source : Dcrets Grand Est, données Ariane pour 2016 ; données Dares pour 2017 à 2020 et données France

Tableau n° 12 : par sexe et par département

<i>Département</i>	Homme	Femme	Total	Part des femmes
<i>Ardennes</i>	865	352	1 217	29 %
<i>Aube</i>	909	429	1 338	32 %
<i>Marne</i>	1 866	880	2 746	32 %
<i>Haute-Marne</i>	477	225	702	32 %
<i>Meurthe-et-Moselle</i>	2 276	1 357	3 633	37 %
<i>Meuse</i>	612	243	855	28 %
<i>Moselle</i>	3 330	1 731	5 061	34 %
<i>Bas-Rhin</i>	4 890	3 053	7 943	38 %
<i>Haut-Rhin</i>	3 262	1 967	5 229	38 %
<i>Vosges</i>	1 466	637	2 103	30 %
<i>Grand Est</i>	19 953	10 874	30 827	35 %

Source : Ariane – SESE de la Dreets Grand Est

Tableau n° 13 : répartition des apprentis par âge et par département en 2019 (et 2016)

<i>Département</i>	15 ans		16 à 17 ans		18 à 20 ans		21 à 25 ans		26 ans et plus		Total	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019
<i>Ardennes</i>	10 %	10 %	30 %	29 %	39 %	40 %	19 %	17 %	1 %	2 %	100 %	100 %
<i>Aube</i>	10 %	11 %	32 %	29 %	36 %	37 %	20 %	20 %	1 %	3 %	100 %	100 %
<i>Marne</i>	8 %	8 %	28 %	22 %	40 %	41 %	23 %	25 %	1 %	3 %	100 %	100 %
<i>Haute-Marne</i>	9 %	13 %	28 %	26 %	46 %	44 %	17 %	15 %	1 %	2 %	100 %	100 %
<i>Meurthe-et-Moselle</i>	4 %	6 %	20 %	18 %	42 %	42 %	32 %	29 %	2 %	4 %	100 %	100 %
<i>Meuse</i>	10 %	9 %	26 %	28 %	45 %	41 %	19 %	19 %	0 %	3 %	100 %	100 %
<i>Moselle</i>	7 %	7 %	22 %	19 %	42 %	40 %	28 %	30 %	2 %	4 %	100 %	100 %
<i>Bas-Rhin</i>	8 %	8 %	21 %	17 %	37 %	37 %	32 %	33 %	2 %	4 %	100 %	100 %
<i>Haut-Rhin</i>	9 %	9 %	25 %	21 %	40 %	40 %	25 %	27 %	2 %	4 %	100 %	100 %
<i>Vosges</i>	9 %	10 %	27 %	25 %	40 %	41 %	22 %	21 %	2 %	3 %	100 %	100 %
<i>Grand Est</i>	8 %	8 %	24 %	21 %	40 %	40 %	27 %	27 %	2 %	4 %	100 %	100 %

Source : Sese-Dreets Grand Est (données Ariane)

**Tableau n° 14 : répartition des apprentis par niveau de formation
préparé et par département en 2016 et en 2019**

<i>Département</i>	Niveau de formation préparé										
	CAP/BEP		Bac		Bac + 2		Bac +3 ou + 4		Bac + 5 ou plus		Total
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016 et 2019
<i>Ardennes</i>	58 %	54 %	21 %	23 %	13 %	13 %	4 %	6 %	5 %	5 %	100 %
<i>Aube</i>	57 %	51 %	21 %	20 %	12 %	16 %	4 %	8 %	6 %	5 %	100 %
<i>Marne</i>	51 %	45 %	22 %	20 %	15 %	18 %	6 %	10 %	6 %	7 %	100 %
<i>Haute-Marne</i>	52 %	52 %	22 %	22 %	15 %	16 %	6 %	6 %	4 %	5 %	100 %
<i>Meurthe-et-Moselle</i>	44 %	39 %	21 %	20 %	20 %	20 %	10 %	13 %	5 %	7 %	100 %
<i>Meuse</i>	52 %	48 %	24 %	22 %	14 %	17 %	7 %	9 %	3 %	4 %	100 %
<i>Moselle</i>	41 %	35 %	20 %	18 %	21 %	14 %	11 %	15 %	6 %	8 %	100 %
<i>Bas-Rhin</i>	37 %	31 %	20 %	19 %	20 %	20 %	14 %	19 %	10 %	12 %	100 %
<i>Haut-Rhin</i>	43 %	36 %	21 %	21 %	19 %	22 %	10 %	14 %	7 %	7 %	100 %
<i>Vosges</i>	52 %	49 %	23 %	20 %	14 %	17 %	8 %	10 %	3 %	4 %	100 %
<i>Grand Est</i>	44 %	39 %	21 %	20 %	18 %	20 %	10 %	14 %	7 %	8 %	100 %

Source : Dreets Grand Est (données Ariane)

**Tableau n° 15 : répartition des entrées par taille d'entreprise
en 2016 et en 2019 selon le niveau de formation préparé**

Niveau de diplôme préparé	0 à 10 salariés		11 à 49 salariés		50 à 249 salariés		250 salariés et plus		Total
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016 et 2019
<i>CAP</i>	71 %	67 %	20 %	22 %	5 %	7 %	4 %	5 %	100 %
<i>Baccalauréat</i>	60 %	57 %	19 %	21 %	9 %	9 %	13 %	12 %	100 %
<i>Bac+2</i>	35 %	35 %	19 %	21 %	16 %	18 %	31 %	27 %	100 %
<i>Bac+3 ou+4</i>	23 %	23 %	16 %	20 %	17 %	19 %	44 %	38 %	100 %
<i>Bac+5</i>	13 %	13 %	13 %	15 %	19 %	24 %	55 %	49 %	100 %
Total	54 %	48 %	19 %	21 %	10 %	13 %	18 %	19 %	100 %

Source : Dreets Grand Est (données Ariane)

**Tableau n° 16 : nombre d'entrées en contrat de professionnalisation
par département entre 2016 et 2020 (jeunes de moins de 30 ans)**

Département	2016	2020	2020/2016
<i>Ardennes</i>	357	254	- 29 %
<i>Aube</i>	642	368	- 43 %
<i>Marne</i>	1 170	573	- 51 %
<i>Haute-Marne</i>	224	106	- 53 %
<i>Meurthe-et-Moselle</i>	1 509	656	- 57 %
<i>Meuse</i>	202	137	- 32 %
<i>Moselle</i>	2 080	924	- 56 %
<i>Bas-Rhin</i>	2 517	1101	- 56 %
<i>Haut-Rhin</i>	1 099	477	- 57 %
<i>Vosges</i>	467	233	- 50 %
Grand Est	10 267	4 830	- 53 %

Source : Dreets Grand Est – Données Extrapro.

Tableau n° 17 : répartition par âge et par département des titulaires d'un contrat de professionnalisation en 2020

<i>Département</i>	moins de 26 ans	26 à 30 ans	31 à 44 ans	45 ans et plus	Total
<i>Ardennes</i>	59 %	17 %	17 %	8 %	100 %
<i>Aube</i>	71 %	9 %	15 %	5 %	100 %
<i>Marne</i>	68 %	10 %	19 %	3 %	100 %
<i>Haute-Marne</i>	63 %	10 %	23 %	5 %	100 %
<i>Meurthe-et-Moselle</i>	57 %	15 %	22 %	7 %	100 %
<i>Meuse</i>	63 %	15 %	15 %	7 %	100 %
<i>Moselle</i>	56 %	14 %	20 %	10 %	100 %
<i>Bas-Rhin</i>	59 %	13 %	23 %	5 %	100 %
<i>Haut-Rhin</i>	57 %	14 %	21 %	8 %	100 %
<i>Vosges</i>	66 %	9 %	20 %	5 %	100 %
Grand Est	60 %	13 %	20 %	7 %	100 %

Source : Dreets Grand Est

Tableau n° 18 : mode de reconnaissance de la qualification pour les contrats de professionnalisation en 2016 et en 2020

	2016	2020
<i>Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre que CQP</i>	63 %	45 %
<i>CQP</i>	19 %	32 %
<i>Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective non inscrit au RNCP</i>	18 %	23 %

Source : Dreets Grand Est d'après données Dares

**Tableau n° 19 : entrées en contrat de professionnalisation
entre 2016 et 2020 par secteur**

<i>Secteurs d'activité</i>	2016	2017	2018	2019	2020	Part en 2019	Part en 2020	Évolution 2020/2019
<i>Activités de services administratifs et de soutien</i>	1 169	1 119	1 099	914	482	9 %	10 %	- 47 %
<i>Activités financières et d'assurance</i>	709	635	715	690	265	7 %	5 %	- 62 %
<i>Activités immobilières</i>	125	143	190	191	57	2 %	1 %	- 70 %
<i>Activités spécialisées, scientifiques et techniques</i>	690	869	903	889	390	9 %	8 %	- 56 %
<i>Administration publique</i>	27	36	44	37	31	0 %	1 %	- 17 %
<i>Agriculture, sylviculture et pêche</i>	93	99	74	73	48	1 %	1 %	- 35 %
<i>Arts, spectacles et activités récréatives</i>	62	67	86	56	23	1 %	0 %	- 59 %
<i>Autres activités de services</i>	306	371	442	414	121	4 %	3 %	- 71 %
<i>Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles</i>	3 115	3 086	3 132	2 497	1 619	26 %	34 %	- 35 %
<i>Construction</i>	527	596	714	508	296	5 %	6 %	- 42 %
<i>Enseignement</i>	75	92	117	67	46	1 %	1 %	- 32 %
<i>Hébergement et restauration</i>	381	377	400	359	104	4 %	2 %	- 71 %
<i>Industrie manufacturière</i>	1 457	1 552	1 694	1 429	710	15 %	15 %	- 50 %
<i>Information et communication</i>	314	357	355	306	160	3 %	3 %	- 48 %
<i>Production et distribution d'eau ; assainissement...</i>	87	70	91	59	13	1 %	0 %	- 78 %
<i>Production et distribution d'électricité, de gaz...</i>	101	100	132	122	30	1 %	1 %	- 75 %
<i>Santé humaine, action sociale</i>	358	382	435	395	233	4 %	5 %	- 41 %
<i>Transports et entreposage</i>	654	649	719	623	202	6 %	4 %	- 68 %
Total	10 249	10 600	11 343	9 629	4 829	100 %	100 %	- 50 %

Source : Dreets Grand Est (données Extrapro)

Annexe n° 3 : les principales difficultés administratives rencontrées par les CFA avec les Opco à la mise en place de la réforme

- La publication parfois tardive des décrets d'application a « laissé place au flou et à l'incompréhension ». Les CFA relèvent également des interprétations différentes des textes selon les Opco, ce qui rend complexe l'appropriation des règles appliquées par chacun ;
- Une grande difficulté due à la reprise des contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} janvier 2020 : difficulté à identifier l'Opco de rattachement, données manquantes qui bloquent la prise en charge des contrats. Au printemps 2021, de nombreux contrats étaient encore en attente de reprise ;
- Un *turn-over* important du personnel des Opco et une difficulté à identifier les bons interlocuteurs ;
- Compte tenu de la forte hausse du nombre d'apprentis et de la mise en œuvre de la réforme du financement au 1^{er} janvier 2020, des retards importants dans la prise en charge des contrats par les Opco, avec souvent plus de trois mois de décalage et des retards de versement ;
- Une absence de définition claire du premier équipement de la part des Opco, impliquant une avance de trésorerie importante de la part des CFA (remboursement par les Opco six à huit mois après la dépense) ;
- Une hausse importante du nombre d'actes administratifs à gérer par les CFA : cinq factures par an et par apprenti (trois factures relatives à la prise en charge du contrat, une relative au versement de l'aide au premier équipement et une relative aux aides à l'hébergement et à la restauration) et la gestion du contrat d'apprentissage avec les éventuels avenants (changement de tuteur, d'adresse, etc.). La gestion des entrées et sorties tout au long de l'année représente également une difficulté ;
- La multiplicité des procédures et des plateformes développées par les Opco pour la gestion des contrats d'apprentissage (adresse générique, dépôt sur plateforme, envoi nominatif, pas d'interlocuteur attitré) accentue la lourdeur administrative. Certains Opco n'ont pas mis en place de plateforme de consultation des contrats d'apprentissage. L'absence de lien avec les applications de gestion des CFA entraîne une multiplication des saisies informatiques ;
- Un besoin d'accompagnement des petites entreprises pour la rédaction du contrat et le remplissage des formulaires Cerfa. La plupart du temps

les entreprises se rapprochent des CFA, ce qui entraîne une charge de travail supplémentaire pour ces derniers ;

- Des difficultés pour récupérer les conventions de formation signées tout comme les résiliations de contrat.

Annexe n° 4 : le financement des CFA

Tableau n° 20 : ressources des CFA du Grand Est de 2016 à 2018

<i>En €</i>	2016		2017		2018	
<i>Taxe d'apprentissage</i>	68 839 389	27 %	67 340 957	24 %	74 156 307	27%
<i>Participation des branches</i>	23 622 186	9 %	21 036 969	7 %	11 978 925	4 %
<i>Organismes gestionnaires</i>	9 665 265	4 %	15 059 380	5 %	12 712 558	5 %
<i>Région</i>	119 758 959	47 %	133 329 423	48 %	125 100 518	46 %
<i>État</i>	723 148	0 %	3 263 370	1 %	516 141	0 %
<i>Autres collectivités publiques</i>	1 128 553	0 %	1 890 402	1 %	2 320 640	1 %
<i>Ventes prestations</i>	3 875 889	2 %	8 793 155	3 %	8 226 978	3 %
<i>Famille</i>	4 286 955	2 %	2 369 124	1 %	3 808 375	1 %
<i>Quote-part de subventions</i>	11 877 456	5 %	12 734 841	5 %	14 152 229	5 %
<i>Reprise sur amortissement</i>	1 516 050	1 %	2 074 336	1 %	3 000 320	1 %
<i>Transfert de charges</i>	949 215	0 %	1 100 599	0 %	1 340 307	0 %
<i>Produits financiers</i>	250 022	0 %	169 941	0 %	154 623	0 %
<i>Autres ressources</i>	6 833 122	3 %	11 524 490	4 %	15 733 227	6 %
Total	253 326 209	100 %	280 686 987	100 %	273 201 148	100 %
<i>Effectif pondérés</i>	38 067		38 573		39 700	
Ressource par jeune en Grand Est	6 655		7 277		6 882	
<i>Ressource par jeune France métropolitaine</i>	7 924		8 445		8 287	

Sources : juridictions financières d'après comptes financiers des CFA consolidés par la région - Rapport annuel sur le financement et les effectifs de l'apprentissage 2016 (Cnefop), 2017 (Cnefop), 2018 (France compétences).

**Tableau n° 21 : ressources des CFA consacrées à l'investissement
pour les années 2016 à 2018**

En €	2016	2017	2018
<i>Taxe d'apprentissage</i>	5 826 274	7 591 601	5 555 715
<i>Participation des branches</i>	907 219	2 704 768	1 076 495
<i>Organismes gestionnaires</i>	2 990 662	1 605 530	1 870 246
<i>Région</i>	4 940 581	10 529 175	3 910 500
<i>État</i>	94 821	1 930 750	
<i>Autres collectivités publiques</i>		35 145	17 617
<i>Autres ressources</i>	2 466 591	2 685 394	2 286 738
<i>Total</i>	17 226 148	27 082 363	14 717 311
<i>Effectif pondérés</i>	38 067	38 572	39 700
Ressource par jeune en Grand Est	453	702	371
<i>Moyenne France</i>	656	1 061	904

Source : Comptes financiers des CFA consolidés par la région - Rapport annuel sur le financement et les effectifs de l'apprentissage 2016 (Cnefop), 2017 (Cnefop), 2018 (France compétences)

Annexe n° 5 : les projets « initiatives qualité » du CFA agricole de l'Aube

- Développement de l'apprentissage : participation aux forums, forums métiers, carrefour métiers et salons organisés par les acteurs institutionnels et autres acteurs de la formation/orientation ; coopération avec les structures touchant les publics en décrochage (missions locales, E2C, Epide) pour l'organisation de présentations, visites du CFA, etc. ; recrutement d'un développeur de l'apprentissage (représentation du CFA auprès des acteurs institutionnels, placement des jeunes en entreprise).
- Coordination CFA-Entreprise : Renforcer les visites en entreprise, organiser des séances hebdomadaires de « retour sur le vécu en entreprise ».
- Soutien à l'innovation pédagogique : Recrutement d'un animateur du centre de ressources pédagogiques pour développer les ressources de formation numériques.
- Renforcer l'individualisation des parcours : établir des parcours de formation personnalisés pour les apprentis ayant déjà une formation initiale, parfois de niveau plus élevé que le diplôme qu'ils préparent.
- Accompagnement des apprentis : mise en place de dispositifs de soutien et d'accompagnement individualisés et collectifs au plan pédagogique et socio-éducatif, ateliers de soutien en français, en mathématiques, en pratique de l'oral.
- Animations culturelles et sportives, en particulier pour les apprentis internes.
- Aide à l'insertion professionnelle : une semaine de technique de recherche d'emploi (ateliers de rédaction de *curriculum vitae* et lettres de motivation, techniques de ciblage des entreprises, préparation aux entretiens d'embauche).

Annexe n° 6 : la disparité des coûts préfectoraux

Tableau n° 22 : coûts préfectoraux du diplôme « baccalauréat professionnel technicien d'usinage » en région Grand Est

<i>CFA</i>	<i>Site</i>	<i>Coût du diplôme (en €)</i>
<i>CFA de l'industrie de Champagne-Ardenne</i>	Annexe Ardenne	15 935
<i>CFA de l'industrie de Champagne-Ardenne</i>	Annexe Aube	20 909
<i>CFA de l'industrie de Champagne-Ardenne</i>	Annexe Marne	24 228
<i>CFA de l'industrie de Champagne-Ardenne</i>	Annexe Haute-Marne	15 422
<i>CFA de l'industrie de Champagne-Ardenne</i>	Lycée Eugène Decomble	12 924
<i>CFA de l'industrie d'Alsace</i>	Centre d'Eckbolsheim	9 501
<i>CFA de l'industrie d'Alsace</i>	Centre de Reichshoffen	8 021
<i>CFA de l'industrie d'Alsace</i>	Centre de Colmar	10 108
<i>CFA du LEGT Jean Mermoz</i>	Saint-Louis	3 000
<i>CFA du LPI Jules Verne</i>	Saverne	5 458

Source : juridictions financières d'après données France compétences

Annexe n° 7 : les diplômes les plus préparés en apprentissage en 2019

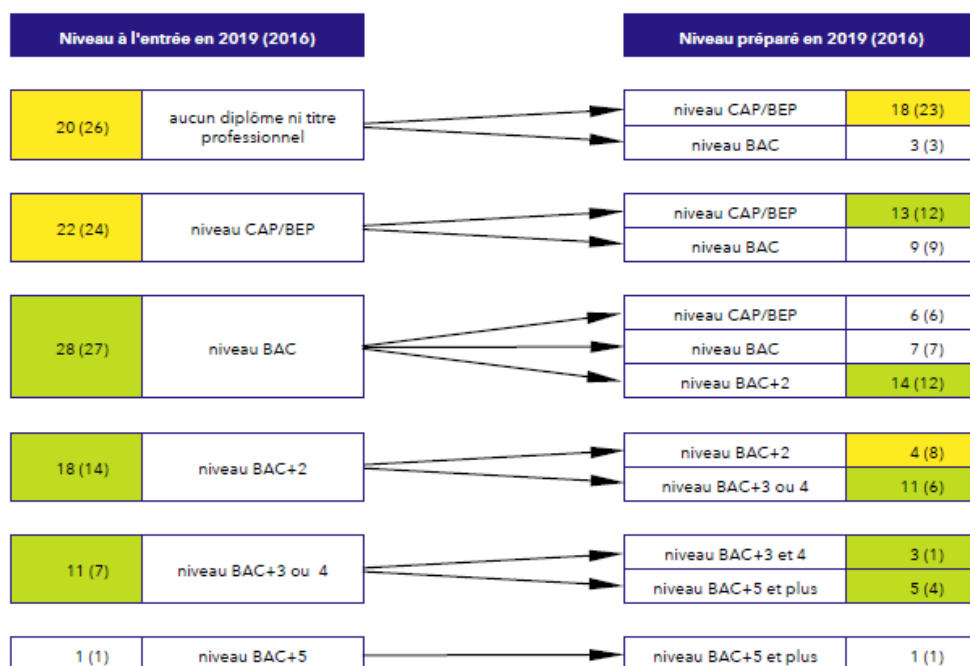
Diplôme visé	Total	Part	Part des femmes	Évol. 2016/2019
CAP CUISINE	1 060	3,5%	22%	1%
CAP BOULANGER	790	2,6%	11%	-1%
CAP EMPLOYE DE VENTE SPECIALISE OPTION A : PRODUITS ALIMENTAIRES	769	2,5%	79%	7%
CAP PATISSIER	748	2,4%	39%	-1%
BTS MANAGEMENT COMMERCIAL OPERATIONNEL (REMPLACE BTS MUC)	643	2,1%	52%	58%
CAP COMMERCIALISATION ET SERVICES EN HOTEL-CAFE-RESTAURANT	561	1,8%	51%	-24%
CAP METIERS DE LA COIFFURE	504	1,6%	82%	12%
BTS MAINTENANCE DES SYSTEMES OPTION A SYSTEMES DE PRODUCTION	451	1,5%	≤ 3%	50%
CAP MAINTENANCE DES VEHICULES OPTION A VOITURES PARTICULIERES	444	1,4%	≤ 3%	17%
BAC PRO COMMERCE	437	1,4%	62%	-2%
BP COIFFURE	389	1,3%	84%	18%
BP PREPARATEUR EN PHARMACIE	384	1,3%	88%	35%
CAP MACON	382	1,2%	≤ 3%	28%
BTS NEGOCIATION ET DIGITALISATION DE LA RELATION CLIENT	377	1,2%	36%	44%
CAP EMPLOYE DE VENTE SPECIALISE OPTION B : PRODUITS D'EQUIPEMENT COURANT	346	1,1%	64%	-7%
BTS GESTION DE LA PME	345	1,1%	88%	79%
CAP PEINTRE APPLICATEUR DE REVETEMENTS	306	1,0%	11%	17%
CAP MONTEUR EN INSTALLATIONS THERMIQUES	298	1,0%	≤ 3%	29%
BAC PRO MAINTENANCE DES VEHICULES AUTO. OPTION A VOITURES PARTICULIERES	294	1,0%	5%	68%
BAC PRO METIERS DE L'ELECTRICITE ET DE SES ENVIRONNEMENTS CONNECTES	282	0,9%	≤ 3%	872%
CAPA JARDINIER PAYSAGISTE	268	0,9%	5%	40%
CAP ACCOMPAGNANT EDUCATIF PETITE ENFANCE	259	0,8%	97%	42%
CAP REPARATION DES CARROSSERIES	250	0,8%	4%	58%
CAP ELECTRICIEN	244	0,8%	≤ 3%	36%
CAP MENUISIER FABRICANT DE MENUISERIE, MOBILIER ET AGENCEMENT	236	0,8%	6%	11%
BP BOULANGER	227	0,7%	10%	3%
CAP COUVREUR	227	0,7%	≤ 3%	23%
CAP BOUCHER	225	0,7%	7%	-4%
DIV-2 COMPTABILITE ET GESTION	224	0,7%	58%	75%
BAC PRO TECHNICIEN EN CHAUDRONNERIE INDUSTRIELLE	209	0,7%	4%	44%
CAP MONTEUR EN INSTALLATIONS SANITAIRES	202	0,7%	≤ 3%	10%

Source : Ariane - Exploitation SESE Grand Est
En jaune lorsque la part des femmes est supérieure à 50 %. En vert lorsque l'évolution est positive.

Source : Drees Grand Est, L'apprentissage dans la région Grand Est entre 2016 et 2019, 2021

Annexe n° 8 : parcours des apprentis en 2019

Graphique n° 3 : Parcours des apprentis par niveau de formation en 2019 (2016) en %



Lecture : Les 18 % d'apprentis avec un niveau bac+2 à l'entrée préparent soit un diplôme de niveau bac+2 (ce groupe représente 4 % des apprentis), soit un niveau bac+3 ou bac+4 (11 % des apprentis). En vert, proportion qui augmente, en jaune proportion qui diminue entre 2016 et 2019.

Source : Dreets Grand Est

Annexe n° 9 : les aides au transport, à l'hébergement et à la restauration versées aux apprentis par la collectivité régionale avant la réforme

Les aides au transport de la collectivité régionale Grand Est bénéficiaient aux apprentis, jeunes en dispositif Dima et Diva, apprentis en rupture de contrat et accueillis en CFA pendant trois mois. Les jeunes résidant en Grand Est mais inscrits en CFA en dehors de la région bénéficiaient également des aides au transport si leur formation n'était pas disponible en Grand Est.

Les aides régionales étaient versées aux CFA qui les reversaient ensuite aux apprentis. Chaque CFA fixait la régularité des remboursements aux jeunes (mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle).

L'aide au transport était fixée à 0,065 € par kilomètre effectué, le nombre de trajets remboursés dépendant de la situation du jeune (interne, externe ou demi-pensionnaire). Le kilométrage maximum retenu pour le calcul des frais était de 350 km par trajet pour les internes, soit 700 km aller-retour et 150 km par trajet pour les externes et demi-pensionnaires, soit 300 km aller-retour. Une subvention spécifique pouvait également être accordée aux prestations de transport collectif justifiées et organisées à l'initiative des CFA.

L'aide à l'hébergement était fixée à 3,40 € par nuitée. Seules les nuitées passées à l'internat du CFA ou dans un établissement d'hébergement avec lequel le CFA avait passé une convention permettaient de bénéficier de cette aide.

L'aide à la restauration était fixée à 1,35 € par repas. Seuls les repas pris au CFA ou dans un établissement avec lequel le CFA avait passé une convention permettaient de bénéficier de cette aide.

Les apprentis des CFA publics attachés aux EPLE bénéficiant des tarifs préférentiels conventionnés avec la région ne pouvaient pas bénéficier des aides à l'hébergement et à la restauration. L'aide ne s'appliquait qu'aux apprentis des CFA publics ayant leur propre internat ou restauration et qui ne pouvaient bénéficier des tarifs préférentiels d'un EPLE.

Le coût total des aides au transport, à l'hébergement et à la restauration pour la région s'est élevé à 10,9 M€ en 2018 (274 € par apprenti) et à 12,0 M€ en 2019 (295 € par apprenti).