

Cour des comptes



Chambres régionales
& territoriales des comptes

ENTITES ET POLITIQUES PUBLIQUES

LA FORMATION EN ALTERNANCE

Cahier régional Normandie

Rapport public thématique

Juin 2022

Sommaire

Procédures et méthodes	7
Synthèse	11
Introduction	15
Chapitre I Une forte dynamique des formations en alternance à la suite de la réforme	19
I - Une région marquée par une situation globale des jeunes moins favorable qu’au plan national.....	19
A - Une situation des jeunes en Normandie moins favorable que dans d’autres régions	20
B - Des effectifs en hausse dans les formations en apprentissage.....	22
II - Une insertion dans l’emploi des jeunes apprentis légèrement meilleure en Normandie qu’au niveau national	25
A - Près de deux jeunes sur trois occupent un emploi six mois après leur sortie d’apprentissage	25
B - Les jeunes sortant d’un contrat de professionnalisation.....	26
C - Des dispositifs régionaux de suivi des alternants qui ont évolué avec la réforme	26
Chapitre II Un passage de relais difficile entre la région et les nouveaux acteurs à la suite de la réforme	31
I - La prise en main des nouvelles compétences a été rendue plus complexe par la crise sanitaire en 2020	31
A - Une région fortement mobilisée avant la réforme de l’apprentissage dont le rôle a été fortement réduit.....	31
B - Une fonction d’animation de l’apprentissage pour les services de l’État.....	34
C - Des opérateurs de compétences à la mise en place difficile et travaillant encore à l’harmonisation de leurs modalités de fonctionnement	37
D - Des relais du monde économique en retrait depuis la réforme	39
II - Un profond bouleversement du système de financement des CFA depuis 2020	41
A - Le financement par la région : du plan normand de relance de l’apprentissage au label « CFA Innovant ».....	41
B - Des modèles économiques de CFA divers et encore en transition depuis la réforme	44
C - Un soutien à l’investissement ciblé sur l’amélioration du taux de remplissage des CFA et sur la mutualisation de leurs moyens	45

Chapitre III Une organisation de l'offre de formation et une coordination des acteurs qui restent à construire	49
I - Un maillage territorial de l'offre à organiser pour répondre aux besoins des entreprises sur les métiers en tension.....	49
A - Une réforme qui s'est traduite par l'ouverture de nombreux CFA privés	49
B - Une rencontre entre offre et demande d'apprentissage à mieux coordonner.....	50
C - Une concertation de l'offre de formation nécessaire pour cibler les métiers en tension	51
II - La nécessité d'une coordination au niveau régional pour structurer l'offre depuis la mise en place de la réforme	53
A - Les services de la Dreets : une articulation à trouver entre niveau régional et départemental.....	53
B - Le repérage des besoins par les animateurs emploi-formation de la région.....	54
C - La participation du Carif-Oref à la production de l'information sur l'apprentissage.....	54
Chapitre IV Une région active sur l'orientation, qui doit renforcer l'accompagnement des jeunes	57
I - Une orientation qui reste liée à l'entourage familial du jeune et à ses capacités à s'insérer dans l'offre de formation.....	58
A - Un suivi individualisé pour éviter les ruptures de parcours d'apprentis majoritairement peu qualifiés	58
B - Une lisibilité de l'offre qui reste à améliorer malgré une image plus positive de l'apprentissage.....	61
II - Une relation du jeune avec l'entreprise qui repose à la fois sur les possibilités offertes par le CFA et sur sa recherche active d'un contrat.....	63
A - Une offre manquant encore de visibilité qui fait reposer la recherche d'un contrat principalement sur le jeune	63
B - Les suggestions des apprentis encore peu prises en compte durant la formation	64
III - Malgré une évolution des aides à l'hébergement et à la restauration, des freins persistants à l'entrée en apprentissage	65
A - Une prise en charge des frais d'hébergement et de repas plus élevée depuis la réforme	65
B - La fin des aides régionales aux transports constitue un frein dans une région accueillant des jeunes peu mobiles	66
C - Des aides à l'équipement qui manquent d'homogénéité.....	67
D - Pour les autres aides, des règles de financement fixées par chaque Opcv dans la limite des plafonds prévus par la loi.....	67
IV - Une poursuite des formations pendant la pandémie grâce, notamment, à l'apport du numérique	68

A - Les services de la Dreets aux côtés des acteurs dès le premier confinement	68
B - Des services du rectorat mobilisés pour le prêt de matériel informatique et la mise en place de classes virtuelles	71
C - Des Opco qui ont construit des outils d'accompagnement à distance	71
D - La région Normandie fortement présente aux côtés des CFA lors du premier confinement poursuit l'accompagnement renforcé au numérique	72
Conclusion générale	75
Liste des abréviations	77
Annexes	78

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.

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.

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

*

**

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.

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.

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

*

**

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 réforme qui a profondément modifié le paysage institutionnel des acteurs en charge de l'alternance en Normandie

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* a profondément transformé le champ de l'alternance. En permettant à l'ensemble des organismes de formation de dispenser des formations en apprentissage et, dans une moindre mesure, en élargissant la possibilité d'entrer en apprentissage jusqu'à 29 ans révolus (au lieu de 25 ans), la loi a favorisé la hausse du nombre d'apprentis, avec une augmentation de 44 % du nombre de contrats signés en Normandie entre 2016 et 2020. Cette évolution est pour partie due à un déport des contrats de professionnalisation, autre modalité de formation en alternance, vers l'apprentissage. La baisse de plus de la moitié du nombre de contrats de professionnalisation signés en Normandie entre 2016 et 2020 par des jeunes âgés de moins de 30 ans tient également aux effets de la pandémie sur certains secteurs d'activité, tels que la restauration ou le tourisme.

La loi a profondément modifié le paysage institutionnel de l'alternance dans des délais contraints et la réforme a pu être vécue comme « un rouleau compresseur ». Il lui a été souvent reproché, au cours des 22 entretiens qui ont été conduits par les juridictions financières dans la région, d'avoir été « mal préparée », de « manquer de clarté » et de comporter des difficultés concrètes d'application mal anticipées.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la réforme, le conseil régional était compétent en matière d'apprentissage et accompagnait de manière assez étroite les centres de formation des apprentis (CFA) présents sur son territoire. Il avait mis en place en 2016 le plan normand de relance de l'apprentissage (PNRA) et s'était fortement mobilisé contre la réforme de 2018, qui a constitué un bouleversement au niveau local et dont le déploiement a été rendu difficile en raison de la crise sanitaire. Alors que la région détenait la connaissance en matière d'apprentissage, à travers le suivi du nombre d'apprentis, de leur insertion, de la carte de l'apprentissage, des enveloppes allouées aux divers organismes, elle a vu ses compétences réduites pour exercer désormais un nouveau rôle au moyen de deux enveloppes financières allouées par France compétences, nouvel établissement public créé au 1^{er} janvier 2019 pour financer et

réguler la formation professionnelle et l'alternance : l'une pour compléter le financement des dépenses de fonctionnement des CFA dans le cadre de sa politique d'aménagement du territoire et l'autre pour financer l'investissement, notamment immobilier, des CFA.

Les services de l'État se sont réorganisés de manière à répondre aux nouvelles compétences qui leur ont été dévolues, notamment par la mise en place de nouveaux référents en matière d'apprentissage au sein de leurs services. Ceux-ci ont été mobilisés au cours de l'année 2020 et au premier semestre de l'année 2021 sur la question des « jeunes sans contrat » : en effet, environ 1 500 jeunes normands ont été confrontés au fait de débiter leur formation en apprentissage sans avoir préalablement conclu de contrat avec un employeur. La possibilité de demeurer en formation en CFA sans contrat a été étendue de trois à six mois et certains CFA y ont vu, selon les entretiens réalisés, un « effet d'aubaine », puisqu'ils ont pu bénéficier de financements sans pour autant accompagner ces jeunes dans leur insertion auprès d'un employeur.

Des règles de financement à harmoniser

Les mois qui ont suivi la mise en place de la réforme ont été difficiles à appréhender par les différents acteurs de l'apprentissage, dans la mesure où la fin du pilotage par la région a laissé la place à de nouvelles compétences partagées entre les services de l'État et les opérateurs de compétences (Opco), encore en cours de réorganisation, à l'échelon national comme à l'échelon territorial, à la suite de la réforme. Ces derniers, qui sont devenus les principaux financeurs des CFA au 1^{er} janvier 2020, ont été également confrontés, tout au long de l'année 2020, à la reprise des contrats d'apprentissage signés avant cette date et à leur fiabilisation administrative et juridique.

L'apprentissage en Normandie, de même que sur le reste du territoire national, concerne notamment les petites entreprises, voire les très petites entreprises artisanales, qui ne sont parfois pas dotées de ressources suffisantes pour répondre à toutes les exigences administratives liées à la transmission du contrat d'apprentissage à l'opérateur de compétences dont elles dépendent.

Par ailleurs, la question de l'harmonisation des règles de financement par les Opco, de la transmission des données relatives aux apprentis et de leurs contrats (notamment lorsqu'il s'agit de jeunes en transition entre différentes branches professionnelles ou en rupture de contrat) constitue aujourd'hui encore une préoccupation assez largement partagée.

Une adéquation à trouver entre offre et demande de formation en apprentissage pour répondre aux métiers en tension

La loi a également transformé les modèles économiques des CFA, l'essentiel du financement des dépenses de fonctionnement des CFA relevant désormais d'une subvention au contrat versée par les opérateurs de compétences. La détermination des niveaux de prise en charge des contrats et la viabilité financière des établissements de formation, qu'il s'agisse de CFA dits « historiques » ou de nouveaux créés depuis le 1^{er} janvier 2019, sont des sujets de préoccupation pour les organismes de formation, qui, pour assurer un meilleur équilibre financier de leur activité, pourraient être tentés de privilégier les formations ne nécessitant pas de plateaux techniques coûteux.

En libéralisant le marché, la loi a permis de presque doubler le nombre de CFA sur le territoire normand au cours des deux dernières années. Cet essor n'a toutefois pas permis de résoudre les difficultés de recrutements dans les métiers en tension et la question de l'adéquation entre offre et demande de formation en apprentissage demeure. Cette dernière est complexe : elle tient autant aux projets des apprenants qu'à la coordination et à l'accessibilité de l'offre et requiert une bonne coopération entre de nombreux acteurs. La mise en place d'un portail de l'apprentissage au niveau régional constituerait une première réponse à cette problématique et permettrait de faire se rencontrer offre et demande de contrats.

Une coordination et une collaboration des acteurs normands de l'apprentissage à renforcer

La détermination de lieux de concertation, de partage et d'arbitrage en matière d'alternance reste à faire. Une « cellule apprentissage », animée par la Dreets et à laquelle est associé le Carif-Oref de Normandie, constituée, depuis la mise en place de la réforme, le lieu d'échanges techniques autour de l'apprentissage. Toutefois, il est possible de s'interroger sur une concurrence qui pourrait s'opérer avec la sous-commission « apprentissage » du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop), instance quadripartite regroupant les partenaires sociaux, l'État et la région. Les partenaires sociaux ont exprimé leur regret, dans un courrier commun adressé en 2020 au président de région et au préfet, du manque d'anticipation et de concertation sur les questions en lien avec la formation et l'emploi au sein des instances du Crefop.

Par ailleurs, les services de la Dreets, qui sont chargés de l'enregistrement des CFA, constituent aujourd'hui le centre de ressources en matière de suivi de la création des organismes sur les territoires. Toutefois, leur vision reste parcellaire dans la mesure où leurs outils ne leur

permettent pas de suivre les contrats en cours, mais seulement les nouveaux contrats signés au cours de l'année. Les services de la Dreets sont également en lien avec la mission de contrôle pédagogique de l'apprentissage (MCPA), qui a été placée sous l'autorité de la rectrice de l'académie de Normandie, pour le suivi des contenus pédagogiques des formations dispensées. Cette mission légère, qui assure un rôle de coordination des acteurs chargés de contrôler des formations en apprentissage, commence à être reconnue des acteurs de l'alternance.

Des progrès à réaliser pour favoriser l'accessibilité des publics les plus éloignés

Enfin, l'image de l'apprentissage auprès des jeunes et de leur famille est en train de changer ; les universités développent davantage de formations en alternance, l'apprentissage est considéré comme un vecteur d'insertion durable sur le marché de l'emploi et la communication institutionnelle, notamment celle de la région à travers son agence régionale de l'orientation, présente l'apprentissage comme une « voie d'excellence ».

Restent toutefois à ce jour en suspens plusieurs difficultés non résolues, telles que la valorisation et la formation des tuteurs en entreprise ou l'accès à l'alternance des jeunes plus fragiles ou précaires, qu'il s'agisse des personnes en situation de handicap ou des jeunes éloignés durablement des formations et du marché de l'emploi.

Introduction

Le champ de l'alternance a été profondément bouleversé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Les juridictions financières ont conduit en 2021 une enquête approfondie au niveau national et dans cinq régions (Grand Est, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire et Provence-Alpes-Côte d'Azur) pour examiner le déploiement de la réforme et en mesurer les premiers effets.

Les grandes lignes de la réforme de l'apprentissage résultant de 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.

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 les aides versées 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.

Entre 2016 et 2020, les effectifs de l'apprentissage ont augmenté de 44 % en Normandie. Au 31 décembre 2020, la région comptait 32 209 apprentis présents en centre de formation des apprentis (CFA). Depuis la mise en œuvre de la réforme, 37 nouveaux CFA ont ouvert, portant leur nombre à 105.

L'apprentissage en Normandie a été assez fortement soutenu par la région, qui était présente aux côtés des acteurs de la formation par alternance. Elle l'était également aux côtés des apprentis, à travers une aide directe qui leur était attribuée et qui participait au financement du logement et de la restauration.

Parallèlement au développement de l'apprentissage, le nombre d'entrées en contrat de professionnalisation a été divisé par deux entre 2016 et 2020. Globalement, les entrées en alternance des jeunes (apprentissage et contrats de professionnalisation des moins de 30 ans) sont passées de 31 104 en 2016 à 37 446 en 2020, soit une hausse de 20,39 %.

La région normande est marquée par des facteurs historiques, liés à son passé industriel ; sa population est la plus faiblement diplômée des régions de France métropolitaine et un jeune sur cinq est identifié comme étant ni emploi ni en formation.

Sur le plan financier, les dernières données consolidées portent sur l'année 2018 ; le financement des CFA s'élevait à 204,4M€ : 43 % apportés par le conseil régional, 25 % par la taxe d'apprentissage, 1,6 % par les organismes gestionnaires des CFA et 9,9 % par les branches professionnelles.

Le présent rapport 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, 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 forte dynamique des formations en alternance à la suite de la réforme

La Normandie, dont la population décroît, est caractérisée par une situation des jeunes globalement moins favorable qu'au plan national. Encore marquée par son passé industriel, la région compte une proportion d'apprentis parmi les jeunes plus élevée que dans l'ensemble de la France. Comme dans les autres régions, les entrées en apprentissage y ont connu une dynamique nouvelle avec la réforme de 2018 (I). Les taux d'emploi des jeunes sortants d'apprentissage y sont meilleurs qu'au plan national (II).

I - Une région marquée par une situation globale des jeunes moins favorable qu'au plan national

Les éléments présentés ci-après sont détaillés en annexe.

A - Une situation des jeunes en Normandie moins favorable que dans d'autres régions

1 - Une région industrielle, à la population décroissante

Selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), la Normandie comptait 3,3 millions d'habitants au 1^{er} janvier 2020 ; sa population diminue depuis 2015, y compris dans les pôles où l'emploi est plus concentré et où les jeunes sont plus représentés. Les jeunes entre 15 et 24 ans y représentaient 19 % de la population âgée de 15 à 64 ans en 2018.

Au niveau économique, le rebond de 2019 a été balayé par la crise de l'année 2020. En 2019, l'emploi avait augmenté dans la quasi-totalité des secteurs d'activité, seuls l'intérim et le tertiaire non-marchand étant orientés à la baisse. L'industrie, qui représente 20 % de la valeur ajoutée régionale, avait progressé deux fois plus vite en Normandie qu'en France.

Le taux de chômage normand, qui était légèrement supérieur à celui de la France métropolitaine avant la crise sanitaire, au quatrième trimestre 2019 (8,1 % contre 7,9 %), a plus fortement baissé en fin d'année dernière pour atteindre 7,0 % au quatrième trimestre 2021 (contre 7,2 % pour la France métropolitaine).

2 - Des jeunes normands plus faiblement diplômés, plus touchés par le chômage et une part d'apprentis légèrement supérieure à la moyenne nationale

En 2015, selon l'Insee, la part des apprentis parmi les jeunes âgés de 16 à 25 ans était supérieure en Normandie (6,4 %) à ce qui était constaté sur le reste du territoire (5,8 %). En revanche, la région comptait moins d'étudiants (20,8 % contre 23,5 %).

Tableau n° 1 : situation des jeunes Normands âgés de 16 à 25 ans

	Normandie	France de province
<i>Lycéens</i>	23,2 %	22,6 %
<i>Étudiants</i>	20,8 %	23,5 %
<i>Apprentis</i>	6,4 %	5,8 %
<i>En emploi</i>	28,9 %	28,2 %
<i>Chômeurs</i>	15,5 %	14,5 %
<i>Personnes en foyer</i>	1,1 %	1,2 %
<i>Autres inactifs</i>	4,1 %	4,2 %
<i>Ensemble</i>	100,0 %	100,0 %

Source : Insee, recensement de la population 2015

Selon l’Insee, la population normande est la plus faiblement diplômée des régions de France métropolitaine. La proportion des peu ou pas diplômés, ajoutée à celle des titulaires d’un CAP ou BEP parmi les personnes âgées de 15 ans ou plus et non scolarisées, est la plus élevée des régions de France métropolitaine. À l’inverse, la proportion de diplômés de l’enseignement supérieur est la plus faible des régions de France métropolitaine.

Parmi les jeunes de 16 à 25 ans, les hommes sans aucun diplôme ou au mieux un BEPC (brevet des collèges) représentait 17 % du total des jeunes normands en 2017, soit la part la plus élevée. Les femmes dans cette tranche d’âge étaient légèrement plus diplômées : elles sont plus nombreuses à avoir obtenu le baccalauréat. En 2015, plus d’un jeune Normand sur cinq (20,2 %) étaient identifiés comme Neet³, proportion supérieure à la moyenne nationale (13,5 %)⁴.

³ La notion de Neet (*Neither in employment, nor in education or training*) fait référence aux jeunes, souvent décrocheurs du système scolaire, âgés de 15 à 29 ans qui ne sont ni en emploi, ni en études et ni en formation.

⁴ D’après une étude du Carif-Oref de mars 2020 (sur la base du recensement de la population de 2015).

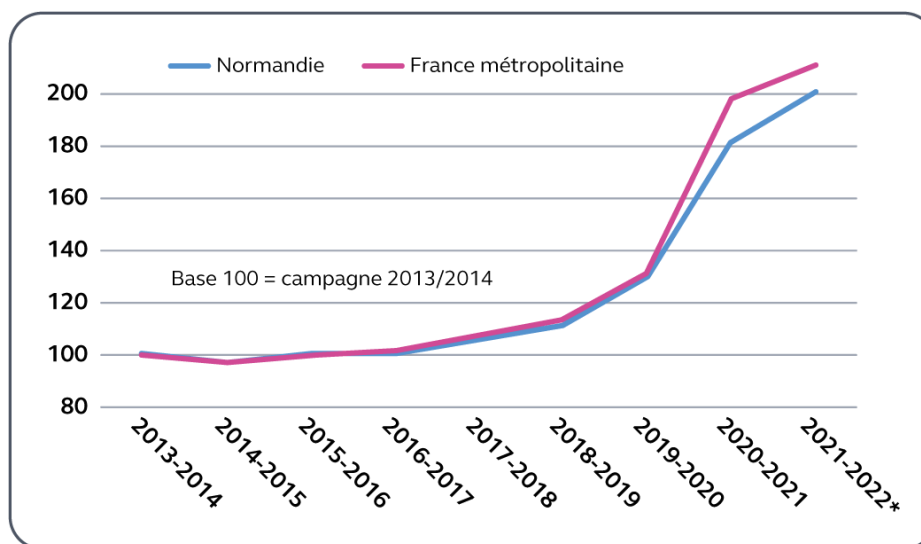
B - Des effectifs en hausse dans les formations en apprentissage

1 - Une hausse marquée des effectifs en apprentissage depuis la réforme

En 2018, 24 400 contrats d'apprentissage ont été enregistrés ; l'augmentation du nombre de contrats a été de 8 % en 2019 pour atteindre 26 244, puis de 23 % en 2020 pour atteindre 32 209 contrats. Dans l'ensemble, les effectifs de jeunes en contrat d'apprentissage sont en hausse de 44 % entre 2016 et 2020 et la tendance à la hausse s'est poursuivie en 2021, sous l'effet de la réforme et des aides exceptionnelles aux employeurs d'apprentis mises en place par le Gouvernement pour la rentrée 2020.

Depuis la mise en place de la réforme de 2018, les entrées en apprentissage ont significativement augmenté en Normandie, toutefois moins qu'au périmètre de la France métropolitaine (cf. graphique suivant).

Graphique n° 1 : évolution du nombre d'entrées en apprentissage par campagne



NB : pour la campagne 2021-2022, les données sont celles de juin à octobre 2021.
Source : Normandie Stat's n° 30, Dreets Normandie, février 2022

La hausse est plus marquée chez les filles (+ 56 %) que chez les garçons (+ 37 %).

Tableau n° 2 : les effectifs en apprentissage en Normandie

<i>Nombre d'apprentis</i>	2016	2017	2018	2019	2020	Évolution 2016-2020
<i>Filles</i>	7 297	7 538	7 643	8 352	11 394	56,15 %
<i>Garçons</i>	15 143	15 780	16 757	17 892	20 815	37,46 %
<i>Ensemble</i>	22 440	23 318	24 400	26 244	32 209	44 %

Source : retraitement juridictions financières à partir de données Depp – région Normandie, juin 2021

Ces hausses se sont particulièrement concentrées dans les pôles, autour des villes principales que compte la région (cf. annexe n° 2)

L'apprentissage concerne majoritairement les secteurs de l'industrie et du commerce et, depuis 2020, les formations en apprentissage se développent dans d'autres secteurs du tertiaire (banque, finance ou certains services aux entreprises comme les activités juridiques et comptables). Cette extension du champ des formations en alternance est également observée au niveau national.

Enfin, comme au niveau national, les très petites entreprises (TPE) sont celles qui emploient le plus d'apprentis (cf. annexe n° 4). Selon les représentants d'employeurs rencontrés au cours de l'enquête, les TPE ne sont parfois pas dotées de ressources suffisantes pour répondre à toutes les exigences administratives liées à la complétude et à la transmission du contrat d'apprentissage à l'opérateur de compétences dont elles dépendent.

Depuis 2017, le nombre de contrats d'apprentissage augmente aussi dans les entreprises de 250 salariés ou plus, ce qui peut être mis en relation avec la hausse du nombre d'apprentis dans l'enseignement supérieur et, dans une moindre part, avec la création de CFA d'entreprises, facilitée par la réforme⁵.

⁵ Selon la Dreets, deux CFA d'entreprise ont été créés en Normandie en 2020 par TransDev (transports et logistique) et Orange ; une autre société s'est également engagée dans ce processus en début d'année 2021 et un autre projet est prévu pour 2024. Certaines entreprises peuvent avoir implanté leur CFA en Normandie sans y être enregistrées si leur siège social est situé dans une autre région.

Les hausses les plus importantes d'inscriptions ont été enregistrées dans les CFA suivants : CFA CCI Évreux⁶, ESIT Caen⁷, CFA Marcel Sauvage Rouen⁸, CFA FIM dans la Manche⁹.

2 - Une baisse des contrats de professionnalisation pour partie liée à la hausse de l'apprentissage

Comme au niveau national, l'année 2020 a été marquée par une forte baisse des entrées en contrat de professionnalisation. Les représentants d'employeurs soulignent le déport quasi mécanique de ces contrats vers les contrats d'apprentissage, du fait du relèvement de la limite d'âge à 29 ans révolus pour entrer en apprentissage et du moindre coût pour les entreprises du contrat d'apprentissage par rapport au contrat de professionnalisation. Ce déport contribue aussi à l'augmentation constatée de l'âge moyen des apprentis.

Tableau n° 3 : jeunes de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation en Normandie

	2016	2017	2018	2019	2020	Évolution 2016-2020
<i>Effectifs</i>	6 648	6 817	7 388	6 233	3 217	- 51,6 %

Source : Dares

Entre 2016 et 2020, le nombre de contrats de professionnalisation a diminué de 52 % en Normandie concernant les jeunes de moins de 30 ans. Cette évolution est également constatée au niveau national. En Normandie, elle est davantage marquée dans le secteur primaire (agriculture, sylviculture et pêche) et dans celui de l'hébergement et de la restauration (cf. annexe n° 5).

Dans leur ensemble, les effectifs en l'alternance (en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation) ont augmenté de plus de 20 % entre 2016 et 2020. La réforme a permis une très forte hausse du nombre d'apprentis, qui est pour partie due à la baisse mécanique des

⁶ Ce centre forme des apprentis dans les domaines de la communication, du numérique, de l'administration, de l'achat, de la logistique, de la qualité et de la sécurité.

⁷ L'École supérieure d'ingénieurs des travaux de la construction.

⁸ Ce CFA forme notamment les jeunes en comptabilité, management, commerce et ressources humaines.

⁹ Le CFA FIM de la Manche est présent sur quatre sites. Il dispense des formations dans les domaines de la comptabilité, la vente, l'industrie, le tourisme et la communication.

contrats de professionnalisation. Celle-ci est à mettre également en lien avec les effets de la crise sanitaire, notamment dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration.

Tableau n° 4 : évolution des effectifs de l'alternance en Normandie 2016-2020

<i>Effectifs</i>	2016	2017	2018	2019	2020	Évolution 2016-2020
<i>Alternance</i>	31 104	32 152	33 806	34 496	37 446	+ 20,39 %

Source : retraitement juridictions financières des données Dares

II - Une insertion dans l'emploi des jeunes apprentis légèrement meilleure en Normandie qu'au niveau national

A - Près de deux jeunes sur trois occupent un emploi six mois après leur sortie d'apprentissage

Le taux d'insertion des jeunes à 6 mois et à 12 mois en Normandie est légèrement supérieur à la moyenne nationale (régions ultramarines incluses). 64 % des jeunes occupent un emploi 6 mois après la fin de leur contrat d'apprentissage et 69 % après 12 mois.

Tableau n° 5 : taux d'emploi à 6 et 12 mois des jeunes sortis d'apprentissage en 2018 et 2019

	Nombre de sortants	Nombre de jeunes en emploi à 6 mois	Taux d'emploi à 6 mois	Nombre de jeunes en emploi à 12 mois	Taux d'emploi à 12 mois
<i>Grand Est</i>	19 200	11 900	62 %	12 600	65 %
<i>Normandie</i>	11 900	7 600	64 %	8 200	69 %
<i>Pays de la Loire</i>	16 600	11 700	71 %	12 400	75 %
<i>Provence-Alpes Côte d'Azur</i>	15 300	8 500	55 %	9 400	61 %
Ensemble	220 300	137 000	62 %	146 000	66 %

Source : Dares, Depp, InserJeunes

B - Les jeunes sortant d'un contrat de professionnalisation

Aucune donnée concernant l'insertion professionnelle des jeunes Normands sortant d'un contrat de professionnalisation n'a pu être obtenue.

C - Des dispositifs régionaux de suivi des alternants qui ont évolué avec la réforme

Le suivi des jeunes en apprentissage relève aujourd'hui de la Dreets, d'une part, et des opérateurs de compétences (Opco), d'autre part.

La Dreets s'est investie dans le déploiement de la réforme de l'apprentissage et un plan d'actions a été établi par la mission apprentissage de Normandie afin d'accompagner les CFA existants dans le renforcement de la compétitivité de leur offre et d'être en soutien des projets de CFA nouveaux.

Une veille active a été assurée avec, notamment, la rencontre de tous les acteurs concernés (soit environ 160 acteurs locaux dont les CFA, les maisons familiales et rurales, les Compagnons du devoir, les organismes de formation, les chambres consulaires, les branches professionnelles, les partenaires sociaux et des entreprises) afin de leur présenter les objectifs de la réforme et ses enjeux territoriaux, mais aussi d'identifier, avec chacun d'entre eux, les potentiels de développement, d'amélioration de la qualité

de l'offre d'apprentissage ainsi que toute difficulté éventuelle qui pourrait être rencontrée.

Ce plan d'actions de la Dreets vise un rapprochement de l'offre et de la demande de contrats d'apprentissage pour les jeunes inscrits dans les CFA normands (ou toujours en recherche d'une entreprise pour signer un contrat d'apprentissage¹⁰) : un groupe de travail avec le Carif-Oref¹¹ a été mis en place et un tableau de suivi est adressé chaque semaine aux CFA sur le profil des jeunes (lieu de la formation, date d'entrée en formation, secteur d'activité recherché, certification visée, date prévue de sortie du CFA, nom de la personne qui suit le jeune dans le CFA). La Dreets transmet également un fichier de données sur l'apprentissage aux représentations régionales des 11 Opcos pour permettre à leurs conseillers des mises en relation avec leurs entreprises adhérentes qui rencontrent des difficultés de recrutement.

Les Opcos effectuent également de leur côté un suivi des contrats conclus par leurs entreprises adhérentes. Des indicateurs ont été mis en place au niveau de chaque délégation régionale, qu'il s'agisse du nombre de contrats par territoire, par certification et par branche professionnelle, du taux de rupture de contrats (ainsi que les motifs), de l'accompagnement social ou de la mobilisation de divers frais au bénéfice des apprentis (frais annexes, frais liés au premier équipement).

Le suivi de l'insertion des apprentis normands est assuré à travers une enquête locale « l'enquête Seine »¹² (Système d'Enquêtes pour la mesure de l'Insertion dans l'Emploi), diligentée par le Carif-Oref de Normandie. Elle est réalisée par téléphone sur chaque promotion de sortants de formation en apprentissage depuis une dizaine d'années.

À cet effet, chaque CFA normand contribue, d'une part, à la fourniture des données relatives aux jeunes à interroger et, d'autre part, à

¹⁰ 1 044 jeunes étaient concernés au 4 janvier 2021 ; 61 jeunes demeuraient dans cette situation au 12 avril 2021. Selon la Dreets, plus aucun jeune n'était dans cette situation à fin juin 2021.

¹¹ Le Carif-Oref de Normandie est un groupement d'intérêt public créé fin 2017 par l'État, la région et les partenaires sociaux, par fusion des anciennes structures existant en Haute et en Basse-Normandie. Les centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (Carif) - observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (Oref) ont principalement pour missions de collecter et de diffuser l'information sur les formations en apprentissage et la formation professionnelle continue à destination des personnes en recherche d'emploi, ainsi que d'analyser les liens entre formation et emploi sur le territoire régional et d'accompagner la professionnalisation des acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

¹² <https://www.cariforefnormandie.fr/observer/parcours-de-formation/insertion-des-apprentis/>

l'organisation des moyens nécessaires à la réalisation des appels, avec la contribution financière de la région Normandie. Les jeunes sont questionnés sur leur devenir à deux reprises : une première fois entre février et avril de l'année qui suit leur sortie de formation pour connaître leur parcours d'insertion sur les sept premiers mois (de juillet à janvier) ; une seconde fois entre juillet et octobre pour savoir ce qu'ils ont fait entre mars et juin afin de connaître leur situation à l'issue d'une année complète.

Près de 70 % des jeunes apprentis normands y répondent (soit deux fois plus qu'une enquête téléphonique classique). Cette enquête bénéficiait jusqu'en 2019 d'un financement régional spécifique. Interrogé sur la fin de ce financement, le responsable du Carif-Oref a indiqué réfléchir à de nouvelles modalités d'enquête.

Les résultats de l'enquête Seine 2020

Les résultats de l'enquête 2020 portent sur la situation à 12 mois des apprentis issus de la cohorte 2019.

Le taux d'insertion des jeunes entrant dans la vie active après leur formation en apprentissage est de 77,5 %, soit une baisse par rapport à 2018 où ce taux avait atteint 81,8 %. Cette cohorte a été touchée par la crise sanitaire, qui a particulièrement affecté les sortants d'apprentissage de niveau 6 (licence) avec un taux d'emploi de 66,7 % contre 71,5 % pour la cohorte de l'année précédente, tandis que les sortants des autres niveaux voient leurs taux d'emploi se maintenir au-dessus de 84 %.

La part des embauches en CDI à l'issue du contrat d'apprentissage a augmenté, passant de 59,7 % pour la cohorte 2018 à 63,7 % pour la cohorte 2019. La part des jeunes trouvant un emploi dès leur sortie de formation tend également à augmenter : 63,8 % pour la cohorte 2018 et 75,8 % pour la cohorte 2019. Parmi les sortants de 2019, 41,7 % des jeunes en emploi le sont dans leur entreprise d'apprentissage ; ils étaient 38,8 % parmi la cohorte 2018.

Enfin, la part des jeunes qui décident de poursuivre leurs études à l'issue de leur contrat d'apprentissage est très stable à 36,8 % ; la part des poursuites d'études sous statut scolaire ou étudiant augmente cependant, passant de 8,6 % à 13,7 %.

CONCLUSION

La région Normandie se caractérise par le vieillissement de sa population, une moindre attractivité et des jeunes plus faiblement diplômés qu'au niveau national. En revanche, la part des apprentis parmi les jeunes y est plus élevée.

Sous l'effet de la réforme et des aides exceptionnelles aux employeurs d'apprentis, l'année 2020 a été marquée par une forte hausse de l'apprentissage et une baisse de moitié du nombre de contrats de professionnalisation par rapport à l'année précédente.

Du fait du récent effet d'aubaine lié aux aides exceptionnelles, que vient accélérer l'effet d'éviction des contrats de professionnalisation, certains employeurs ont pu être tentés de faire appel à des apprentis plutôt qu'à de jeunes diplômés ou à de jeunes salariés.

Selon l'enquête Seine réalisée par le Carif-Oref sur les sortants d'apprentissage avant la mise en œuvre de la réforme, près de deux jeunes sur trois occupent un emploi six mois après la fin de leur contrat d'apprentissage.

Les modalités du suivi des apprentis évoluent avec la mise en place de la réforme. La Dreets n'avait, jusqu'en 2021, qu'une vision partielle du suivi des effectifs en apprentissage, puisqu'elle ne pouvait disposer que du nombre de contrats signés sur l'année (et non de celui des contrats en cours) ; les Opco, qui sont désormais chargés de l'enregistrement des contrats, disposent de leurs propres outils statistiques. Selon les services de l'État, un nouveau tableau de bord de suivi statistique de l'apprentissage, alimenté par les CFA, est opérationnel depuis le début de l'année 2022 ; il est la déclinaison régionale du tableau de référence à l'échelle nationale.

L'enquête Seine demeure encore le principal outil de suivi de l'insertion des jeunes. La fin des financements de l'apprentissage par la région à titre principal pose la question de la pérennité de l'outil et celle de la qualité des enquêtes portant sur les cohortes de jeunes sortants des années 2020 et 2021.

Les dispositifs de suivi des jeunes apprentis restent à stabiliser.

Chapitre II

Un passage de relais difficile entre la région et les nouveaux acteurs à la suite de la réforme

La loi du 5 septembre 2018 a profondément modifié le rôle des acteurs, notamment celui de la région (I), ainsi que les modalités de financement des CFA (II).

I - La prise en main des nouvelles compétences a été rendue plus complexe par la crise sanitaire en 2020

A - Une région fortement mobilisée avant la réforme de l'apprentissage dont le rôle a été fortement réduit

1 - Un plan normand de relance de l'apprentissage lancé en 2016

La région, qui pilotait et finançait la politique de l'apprentissage avant la réforme, élaborait une carte des formations en apprentissage chaque année avec les autorités académiques.

Le plan normand de relance de l'apprentissage adopté en 2016 avait fixé un objectif de forte augmentation du nombre d'apprentis afin d'optimiser les 32 000 places offertes dans les 68 CFA que comptait la région en 2018. Pour atteindre cet objectif, le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP) assignait pour objectifs à l'offre de formation de répondre aux besoins en compétences des employeurs d'apprentis, à l'évolution technologique et au développement des marchés, grâce à des études prospectives sur les besoins en compétences des secteurs et filières professionnelles, en lien avec les branches professionnelles, de manière à anticiper les évolutions pressenties et à adapter les formations proposées.

Avant d'étudier une nouvelle implantation de formation, la région veillait à ce que les places vacantes soient pourvues, si elles répondaient à des besoins. Dans un même esprit de rationalité et d'optimisation des moyens techniques, la région favorisait les projets s'inscrivant dans une mutualisation des équipements et plateaux techniques des CFA. Cette mutualisation contribuait à attirer les professionnels, que ce soient les entreprises ou les formateurs eux-mêmes.

La région avait également permis aux CFA de construire de véritables filières de formation, permettant la continuité des niveaux de diplômes sur un secteur professionnel donné. Il s'agissait de renforcer l'identité des établissements et de favoriser la poursuite vers des études supérieures en apprentissage.

2 - Un rôle redéfini par la réforme et une nouvelle compétence en matière d'orientation

Il a été mis fin au plan normand de relance de l'apprentissage au 31 décembre 2019, avec le transfert aux opérateurs de compétences (Opco) de la responsabilité principale du financement des CFA. Les moyens consacrés par la région à l'apprentissage sont passés de 25 à 10 équivalents temps plein (ETP). La région a fait le choix de maintenir une direction de l'apprentissage à part entière.

Depuis leur création au 1^{er} avril 2019, la région a engagé des négociations avec les Opco pour signer des conventions d'objectifs et de moyens sur l'apprentissage. Toutes n'ont pas encore abouti ; neuf conventions avaient été signées avec les Opco au terme de la présente enquête et devraient être annexées à terme au CPRDFOP.

Les conventions d'objectifs et de moyens régionales ont pour but d'instaurer et de faire vivre un dialogue et une concertation avec les Opco,

de manière à ce que leurs interventions et celles de la région soient aussi complémentaires voire convergentes que possible. Il s'agit pour les signataires de ces conventions de résorber les difficultés d'application de la réforme de l'apprentissage, d'éviter toute rupture dans la dynamique de développement de celui-ci et de diffuser une culture du partenariat, voire des mutualisations, entre les acteurs normands de l'apprentissage. Le dialogue entre la région et les Opco consiste dans les faits en un échange d'informations, d'éléments de contexte ou de données quantitatives.

La région est également chargée, depuis la réforme, d'allouer aux CFA des moyens financiers, visant, d'une part, à compléter le financement de leurs dépenses de fonctionnement et, d'autre part, à financer leurs dépenses d'investissement, notamment immobilier ; elle reçoit pour cela chaque année deux dotations versées par France compétences (cf. *infra*).

Enfin, depuis le 1^{er} janvier 2020, pour exercer ses nouvelles missions issues de la loi du 5 septembre 2018, la région a mis en place une agence régionale de l'orientation. La création de cette agence s'inscrit dans le cadre de la stratégie régionale de l'orientation et de l'information sur les métiers et les formations votée en octobre 2019.

L'agence régionale de l'orientation Normandie

L'agence régionale de l'orientation Normandie est un établissement public local. À titre principal, elle a pour objet de contribuer à la mise en œuvre de la stratégie régionale de l'orientation, conformément aux dispositions prises par le Conseil régional de Normandie. Ses missions sont :

- l'information et le conseil des Normands dans leur projet d'orientation ;
- l'engagement aux côtés des entreprises pour faire connaître leurs métiers et leurs perspectives ;
- la formation, la coordination et l'outillage des professionnels de l'orientation et de l'éducation ;
- de contribuer à la féminisation des voies de formation professionnelle, par son rôle d'information sur les métiers.

L'établissement compte 44 ETP (personnels mis à disposition par la région et par des organismes effectuant un premier niveau de conseil des jeunes), au sein de locaux mis à disposition par la région (à Rouen et à Caen). Il est doté d'un budget de 2 M€. À ce jour, la Normandie et Auvergne-Rhône-Alpes sont les seules régions à déployer leur politique d'information sur l'orientation et la formation par le biais d'une agence.

La structure commence à être bien identifiée par les acteurs rencontrés dans le cadre de l'enquête. Elle organise divers événements en direction du grand public en lien avec l'information de « premier niveau » : forum de l'emploi (en ligne), une tournée des métiers (avec un véhicule circulant sur les territoires plus éloignés), le déploiement de la charte « Fabrique des compétences » qui a pour objectif de proposer 10 000 périodes d'immersion par an et 1 500 ambassadeurs des métiers répartis sur la Normandie à fin 2021. L'agence dispose également d'un numéro de téléphone gratuit « Parcours métier » à destination du grand public.

B - Une fonction d'animation de l'apprentissage pour les services de l'État

1 - Des services de la Dreets présents dans les territoires pour accompagner les acteurs de l'apprentissage après la réforme

À la suite de la réforme issue de la loi du 5 septembre 2018, une mission « apprentissage » a été créée à l'échelon régional début 2019. Une référente « apprentissage » a été désignée et un chargé de mission est venu compléter l'équipe, qui comprenait également une assistance en secrétariat.

La feuille de route de la mission apprentissage de la Dreets, fixée par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère chargé du travail en 2019, consiste à faire la promotion et la pédagogie de la réforme de l'apprentissage, en organisant des réunions départementales et régionales avec tous les acteurs concernés (CFA, organismes de formation, branches professionnelles, partenaires sociaux, chambres consulaires, Opco, développeurs de l'apprentissage).

En 2020, les services de l'État ont accompagné les CFA et organismes de formation dans la gestion de la crise sanitaire (règles liées au confinement et au déconfinement, déploiement de la formation à distance, mise en œuvre des gestes barrières et des conditions d'accueil des apprentis dans les CFA, gestion de l'activité partielle pour les entreprises employeurs d'apprentis, etc.).

Dans la perspective de la rentrée 2020, la mission a réalisé un important travail de communication et de promotion de l'apprentissage afin que le nombre d'apprentis augmente malgré la crise sanitaire et économique. Ces actions de promotion ont aussi porté sur les aides exceptionnelles à l'embauche d'apprentis et de jeunes en contrat de professionnalisation dans le cadre du plan « #1jeune1solution ».

Par ailleurs, au sein de la Dreets, le service régional de contrôle (SRC) exerce un contrôle administratif et financier sur les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Ce service est également chargé de l'instruction des demandes d'ouverture de sections d'apprentissage par les organismes de formation.

En mars 2021, 105 CFA étaient enregistrés auprès du service régional de contrôle, leur nombre ayant presque doublé depuis 2018¹³. Toutefois, les chiffres des CFA enregistrés au SRC qui ont été transmis pour la présente enquête correspondent aux entités qui se sont déclarées auprès du SRC depuis la loi du 5 septembre 2018 et non à l'ensemble des CFA existants. En effet, les informations du SRC ne concernent que les structures enregistrées en qualité d'organismes de formation/CFA.

Les réunions organisées par la Dreets au cours de la période de transition ont permis d'identifier les principales difficultés rencontrées par l'ensemble des acteurs. Elles portent sur :

- le risque de baisse importante des effectifs dans les formations postbac et pour les employeurs publics lors de la suppression de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis (qui doit prendre fin au 30 juin 2022) ;
- les modalités de calcul et la date de versement par les Opcv des montants dus aux CFA au titre du financement des contrats d'apprentissage (avec un risque réel de fragilisation financière pour certains CFA) ;
- les modalités techniques liées à la fin de l'enregistrement des contrats par les chambres consulaires et à la création d'organismes certificateurs ;
- les conséquences de la suppression de la prise en charge des frais de déplacements des apprentis annoncée par le Président du conseil régional au 31 décembre 2019 ;
- la forte diminution des aides régionales à l'investissement ;
- des craintes pour l'avenir de certains CFA périphériques, amplifiée, pour certains d'entre eux, par de possibles captations des publics par les CFA situés dans les grandes agglomérations.

¹³ Il y avait en 2018, selon les données de la Dreets, 57 CFA, 37 maisons familiales et rurales, ainsi que 28 lycées professionnels qui proposaient des formations en apprentissage.

2 - Les services du rectorat académique mobilisés sur l'apprentissage au sein des Greta et des établissements scolaires dans une organisation renouvelée en 2021

Pour l'ensemble des structures délivrant des formations en apprentissage relevant de l'éducation nationale, le rectorat note une hausse du nombre de contrats d'apprentissage de 32,4 % entre 2019 et 2020 et de 30,4 % entre 2020 et 2021¹⁴. Ce nombre traduit à la fois la transformation des contrats de professionnalisation en contrats d'apprentissage¹⁵ au sein des Greta¹⁶ et l'augmentation du nombre d'apprentis accueillis au sein des unités de formation par apprentissage (UFA) dans les lycées professionnels.

L'offre de formation reste limitée au bassin d'emploi (hormis des formations très spécifiques à recrutement régional, voire national), sans que le rectorat soit en mesure à ce stade d'évaluer les impacts de la réforme sur l'aménagement du territoire. Il constate des dynamiques de développement différentes entre les territoires de Rouen et de Caen, qui étaient deux académies distinctes dotées de leur propre CFA académique, avec une forte tendance d'ouverture de formations de niveau 5 (BTS, DUT). Le rectorat dispose d'une division chargée d'analyser les besoins et l'offre en apprentissage, dotée de ses propres outils que viennent alimenter les analyses territoriales du Carif-Oref.

Le rectorat participe aux réunions institutionnelles et aux groupes de travail organisés par la Dreets. Les liens sont privilégiés entre la MCPA (mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage) et les services de la Dreets, qui participent à la « cellule apprentissage ». Un travail de croisement des données est en cours de construction avec la Dreets pour combler le manque de visibilité à l'externe des formations en apprentissage dispensées par l'éducation nationale. Le rectorat a fait le choix de maintenir une carte de formations par apprentissage à travers des échanges entre la délégation régionale à la formation professionnelle initiale et continue (DRFPIC), la déléguée de région académique à l'insertion et à l'orientation (DRAIO) et les services du conseil régional.

¹⁴ Pour l'année 2021, les chiffres ont été arrêtés à début octobre 2021.

¹⁵ Selon le rectorat, pour le Greta de Rouen, pour environ 700 contrats d'apprentissage comptabilisés, 3 contrats de professionnalisation seulement ont été signés. Il constate une tendance à la baisse, voire à la disparition de ces contrats sur l'ensemble des Greta de l'académie de Normandie.

¹⁶ Un Greta est un groupement d'établissements publics locaux d'enseignement qui fédèrent leurs ressources humaines et matérielles pour organiser des actions de formation continue pour adultes.

Enfin, la gouvernance de la formation professionnelle a aussi été transformée sur le territoire normand par la création, le 1^{er} janvier 2021, de l'Institut de la formation professionnelle en région académique (Ifpra), issu de la fusion du GIP-FCIP¹⁷ de Normandie et des deux CFA académiques de Caen et de Rouen, au sein duquel le service du CFA académique pilote un réseau d'unités de formation par apprentissage (UFA)¹⁸.

En centralisant l'ensemble des contrats d'apprentissage de l'éducation nationale en Normandie, l'Ifpra anime la politique de la formation professionnelle toutes voies de formations confondues, en privilégiant la mixité de publics apprentis et scolaires en lycée et la complémentarité de l'offre des Greta, lycées et CFA. Cette création s'est accompagnée d'un décloisonnement de l'appareil de formation professionnelle public de l'éducation nationale sur l'ensemble du territoire avec la création de 18 agences territoriales de la formation professionnelle de l'éducation nationale (ATFPÉN) à compter du 1^{er} septembre 2021, qui constituent des guichets uniques de la formation initiale par apprentissage et de la formation continue des adultes.

C - Des opérateurs de compétences à la mise en place difficile et travaillant encore à l'harmonisation de leurs modalités de fonctionnement

Les représentants régionaux des Opco rencontrés dans le cadre de l'enquête ont rappelé l'ampleur des évolutions – en matière de missions et d'organisation – consécutives à la réforme (prise en main de nouvelles compétences en matière d'apprentissage, fusion des anciens Opca). Ces changements importants, parfois qualifiés de « révolution » et parfois vécus difficilement, ont impliqué la mise en place d'une nouvelle organisation, le recrutement de collaborateurs et l'harmonisation de pratiques internes, dans des délais contraints et, à partir du printemps 2020, dans le contexte de la crise sanitaire.

Des plans d'actions pour le développement de l'alternance ont été votés par le conseil d'administration de chaque Opco début 2020 et déclinés en plans d'actions régionaux. Le maillage local est construit selon une logique de branche et territoires, sur l'échelle des bassins d'emploi ; et des ciblage sont effectués par certains Opco sur des branches spécifiques du fait des difficultés rencontrées et identifiées par ces branches en matière

¹⁷ Groupement d'intérêt public pour la formation continue et l'insertion professionnelle.

¹⁸ Ces UFA sont établies dans les lycées professionnels et technologiques des cinq départements normands.

de recrutement et d'offre de formation en apprentissage disponible en proximité (par exemple, les services à la personne en Seine-Maritime ou la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle en Normandie).

Des conseillers de proximité assurent le lien à la fois avec les CFA et les entreprises, selon un découpage et une organisation propres à chaque opérateur. Au cours de l'année 2021, les Opco ont été en phase de stabilisation de leur organisation interne et de leurs outils de communication.

Une initiative à souligner de l'Opco EP

À titre d'exemple, l'Opco EP (entreprises de proximité) a mis en place « Le REFLEx » (Repérage Flash Emploi) : il s'agit d'un questionnaire qui vise à collecter des informations auprès des entreprises, et spécifiquement sur leurs intentions de recrutement en alternance, l'accueil des stagiaires et la promotion des métiers en lien avec l'alternance ou la mise en lumière de projets territoriaux expérimentaux ou innovants. Ce même Opco a créé également un *hub*, une plateforme de renseignements qui rassemble, organise et met à disposition les informations et services existants sur l'alternance à destination des entreprises, des candidats à l'emploi, des CFA et organismes de formation.

La principale difficulté à laquelle ont été confrontés les Opco et qui les a mobilisés tout au long de l'année 2020 est celle de la reprise des contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2020, date à laquelle les contrats d'apprentissage ne devaient plus être enregistrés par les chambres consulaires, mais par les Opco eux-mêmes. La reprise des contrats en cours a entraîné, début 2020, des délais de traitement très importants et une difficulté à traiter aussi le flux des nouveaux contrats, ce qui a entraîné des retards de paiement aux CFA. Un point était fait régulièrement par la Dreets avec les Opco à ce sujet

Les CFA soulignent, pour leur part, l'accroissement des charges administratives résultant de la réforme, des nouvelles modalités d'enregistrement et du manque d'harmonisation des procédures entre les différents Opco, qui, en outre, utilisent des systèmes d'information différents¹⁹.

¹⁹ La CCI de Normandie, qui gère plusieurs CFA, regrette qu'il ne soit pas fait appel à un seul logiciel de gestion, partagé par l'ensemble des CFA, comme c'était le cas avec Yparéo avant la réforme. Les difficultés rencontrées par les TPE, qui doivent créer leur compte auprès de leur Opco de rattachement, sont également soulignées.

Les Opco s'étaient engagés au niveau national à tout mettre en œuvre pour résorber les retards sur les premières semaines de 2021. Les services de l'État ont indiqué qu'au début de l'année 2022 le retard dans l'enregistrement des contrats avait été résorbé.

Si la majorité des Opco a signé une convention d'objectifs et de moyens avec la région (cf. *supra*), les liens avec le rectorat restent à construire. Il en est de même des liens avec les chambres consulaires, qui, quand ils existent, portaient uniquement sur la gestion de la reprise des contrats lors de l'enquête conduite par les juridictions financières.

D - Des relais du monde économique en retrait depuis la réforme

Les branches professionnelles sont présentes sur le territoire normand *via* leurs organisations professionnelles. L'organisation régionale des Opco à travers des antennes locales et des conseillers spécialisés dans l'apprentissage constitue également un relais vers les entreprises et le grand public.

Les Opco ont ainsi servi de support au déploiement de divers services et dispositifs des branches professionnelles à destination de leurs adhérents :

- des outils web (plateformes hébergées sur le site internet ou un site particulier pour les jeunes apprenants) ;
- des comparateurs de contrats (apprentissage ou professionnalisation) qui permettent à l'adhérent, quelle que soit sa branche, de choisir le contrat qui lui convient le mieux pour l'embauche d'un nouvel alternant ;
- des guides sur l'alternance destinés aux adhérents et des réunions d'information à destination des adhérents ;
- des moteurs de recherche²⁰, à l'instar de ce qui est fait par l'Opco de la cohésion sociale Unifformation, pour rechercher des contrats soit par métier, soit par école ;

²⁰ <https://www.unifformation.fr/referentiel-alternance>

- des formations à destination des maîtres d'apprentissage et de tuteurs en présentiel et en ligne²¹.

Les chambres consulaires, affectées par leur propre réforme interne, se sont réorganisées pour participer au contrôle de la qualité de l'apprentissage (en lien avec la mission de contrôle du rectorat) et assurer la mission de médiation (en cas de conflit entre l'entreprise et l'apprenti) qui leur a été confiée. La réforme a été mal vécue par les chambres consulaires qui déplorent le défaut d'anticipation des conséquences de la réforme sur le plan administratif pour les CFA.

La CCI Normandie participe aujourd'hui au réseau d'information « Point A » sur l'alternance mis en place au niveau national. Les conseillers accueillent, conseillent et orientent les jeunes et les entreprises qui souhaitent s'informer et s'engager dans l'alternance. Afin d'aider les entreprises à trouver les bons profils, les chambres de commerce et d'industrie de Normandie se sont unies pour lancer « CCI Apprentissage », un numéro gratuit à destination des entreprises souhaitant disposer d'informations sur l'apprentissage.

La CCI Normandie est également en lien avec la région et peut disposer ainsi des informations émanant de France compétences (*via* le représentant de la région au conseil d'administration de l'établissement), notamment sur la question des niveaux de prise en charge des contrats, qu'elle relaie à ses CFA. Des demandes de montage de formations peuvent également émaner de la région, comme ce fut le cas pour une formation sur la cybersécurité au cours de l'année 2021.

Grâce aux liens établis avec les directions des ressources humaines des entreprises, la CCI effectue un état des lieux de leurs besoins en ce qui concerne les métiers existants et les métiers nouveaux, notamment ceux du numérique.

Selon la CCI, les seuls contacts avec les services de l'État se déroulaient principalement avec les services du secrétariat général pour les affaires régionales.

²¹ Le rectorat a indiqué proposer des formations à destination des tuteurs à travers les Greta de Normandie et l'Ifpra, et s'être également positionné pour devenir certificateur au cours de l'année 2022 du titre professionnel « Maître d'apprentissage-tuteur ».

II - Un profond bouleversement du système de financement des CFA depuis 2020

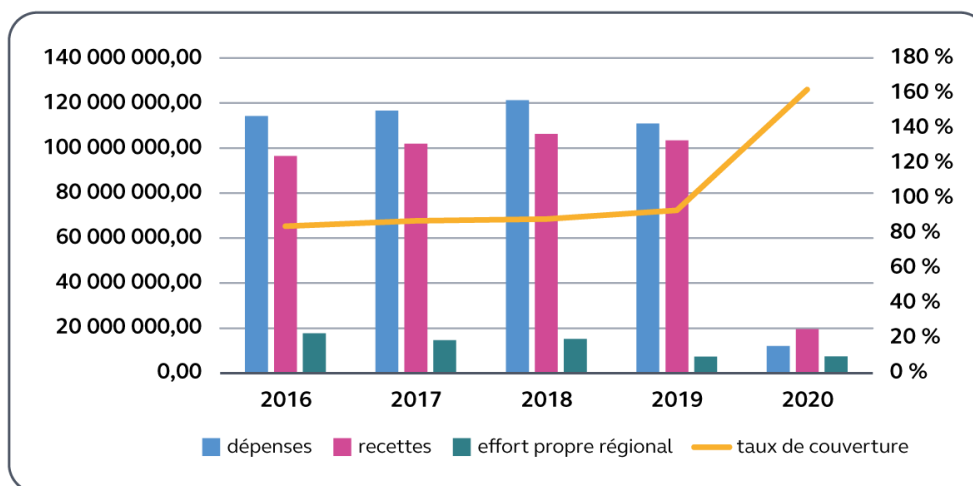
A - Le financement par la région : du plan normand de relance de l'apprentissage au label « CFA Innovant »

1 - Avant la réforme, un coût par jeune inférieur à la moyenne nationale

Le principal acteur du financement de l'apprentissage était, jusqu'en 2019, la région Normandie, qui a consacré sur la période 2016-2019 entre 114 M€ et 121 M€ par an au financement de l'apprentissage, dont 74 à 77 M€ versés aux CFA sous forme de subventions de fonctionnement (les autres dépenses finançant principalement les primes versées aux employeurs d'apprentis et les subventions d'investissement versées aux CFA). Des données plus détaillées figurent en annexe n° 7.

Avant la réforme, les subventions régionales de fonctionnement aux CFA ont augmenté de près de 5 % sur la période 2016-2019.

Graphique n° 2 : dépenses et recettes d'apprentissage de la région Normandie entre 2016 et 2020



Source : juridictions financières, à partir des données transmises par la région
 NB : 2020 est la première année d'application de la réforme du financement de l'apprentissage.

Le coût moyen par apprenti hors investissement a été estimé par la région, sur la base des comptes des CFA, à 7 400 € pour 2019²². Il est inférieur à la moyenne nationale de la ressource par jeune en France métropolitaine²³, qui s'établissait à 7 924 € en 2016, 8 445 € en 2017 et 8 287 € en 2018.

Dans le cadre du plan normand de relance de l'apprentissage et des conventions quinquennales, la région avait engagé une démarche de dialogue de gestion avec les établissements de formation afin d'examiner les besoins d'évolution de la carte des formations, ainsi que les indicateurs de performance des CFA²⁴.

Le financement des CFA sous la forme d'une dotation globale était couplé avec un encadrement de la carte des formations des CFA (fixation du nombre minimum et maximum d'apprentis, du nombre de groupes d'apprentis par formation) : ce système avait été jugé le plus efficace et le moins inflationniste (comparativement au financement à l'heure apprenti existant avant 2006, qui était peu sécurisant pour les CFA²⁵).

La dotation globale de la région pouvait être revue à la hausse en cas d'ouverture de formations ou à la baisse si les ressources mobilisables du CFA excédaient trois mois de fonctionnement. Les dialogues de gestion entre la région et les CFA permettaient de travailler sur le ciblage des moyens.

Dans la perspective de la mise en place du nouveau système de financement à l'activité à compter du 1^{er} janvier 2020, la région a autorisé les CFA à se constituer un fonds de roulement approchant trois mois de fonctionnement.

2 - Depuis la réforme, un accompagnement des projets qui s'inscrivent dans les politiques régionales

Depuis la réforme, la région ne verse plus de subvention de fonctionnement, mais soutient financièrement des projets qui s'inscrivent dans les priorités de la politique régionale. Les subventions sont attribuées dans le cadre de conventions financières prévoyant, le plus souvent, le

²² Le calcul intègre l'ensemble des charges de fonctionnement, dotation aux amortissements comprises, et hors charges THR (transport hébergement restauration), soit la méthodologie fixée dans le code du travail avant la réforme.

²³ Source : rapport annuel sur le financement et les effectifs de l'apprentissage (Cnefop pour 2016 et 2017, France compétences pour 2018).

²⁴ Indicateurs qualité et financiers renseignés par le biais d'une enquête de performance.

²⁵ Dans la mesure où, à cette époque, les effectifs d'apprentis étant en chute, les ressources des CFA étaient par conséquent en diminution, alors que leurs charges ne baissaient pas.

versement d'acomptes et d'un solde sur communication d'un bilan financier. Un bilan qualitatif est également à produire pour les projets.

Les enveloppes de fonctionnement et d'investissement que France compétences verse désormais à la région lui permettent de disposer de leviers pour soutenir l'optimisation et la performance des établissements ; elle ne dispose en revanche plus d'éléments suffisants pour évaluer la santé financière des établissements : depuis 2020, elle ne dispose d'informations sur le fonds de roulement que pour les CFA qui sollicitent auprès d'elle le versement d'une subvention.

Le label « CFA innovant »

Le fonds de soutien mis en place par la région permet de contribuer au financement de projets de CFA portant sur l'amorçage de formations, l'amélioration de formations existantes (amélioration des pratiques pédagogiques, de l'accueil des apprentis, de l'organisation et management du CFA) et l'innovation (label « CFA innovant »).

Par le label « CFA innovant », la région a pour objectifs de faire connaître les talents des apprentis et des CFA normands et communiquer sur l'excellence, l'efficacité, la modernité et l'attractivité de la voie de l'apprentissage ; d'encourager les CFA à engager ou amplifier leur transformation ; de rassembler, relier les CFA entre eux, pour partager bonnes pratiques et ressources.

Parmi les nombreux projets déposés, ceux relevant des volets « numérisation de la formation » et « innovation pédagogique » ont particulièrement été portés en 2020 et en 2021. Parmi les projets retenus, la région a soutenu des projets en lien avec la formation des formateurs au concept de *e-learning* ou la mise à disposition d'ordinateurs ou de classes mobiles au profit des CFA du bâtiment en Normandie²⁶ ; la reconnaissance des compétences à travers la délivrance de badges numériques aux apprentis ou l'acculturation des collaborateurs du CFA aux outils numériques et à l'approche d'innovation au quotidien au sein de FIM CFA²⁷. Elle a également soutenu l'accompagnement à la mise en place de réalité virtuelle, au livret électronique pour le suivi avec l'employeur, à la formation et certification aux compétences numériques des apprentis au sein du CFA Marcel Sauvage à Mont-Saint-Aignan (CFA qui compte environ 1 400 apprentis en Seine-Maritime).

²⁶ Sept CFA en Normandie, formant environ 4 900 apprentis.

²⁷ FIM CFA est le regroupement de centres de formation dépendant de la CCI. Il forme environ 1 350 apprentis aux domaines du management et des métiers techniques (logistique, industrie, hygiène et sécurité). Il est réparti sur trois sites dans la Manche.

Dans le cadre des moyens qui lui sont alloués par France compétences depuis 2020, la région a choisi d'affecter ses ressources à l'accompagnement de nouveaux CFA de taille conséquente et aux formations innovantes. En matière d'investissement, dans une perspective pluriannuelle, les autorisations de programme ont dépassé 2,4 M€ en 2020 et n'excéderont pas 7 M€ en 2021.

B - Des modèles économiques de CFA divers et encore en transition depuis la réforme

Les modèles économiques des CFA restent encore à stabiliser.

Deux ans après la mise en place de la réforme, la Dreets ne s'estimait pas encore en capacité d'apprécier l'impact de la réforme sur les CFA existants de la région et sur leurs modes de gestion (modèle économique, rapport à la rentabilité, capacité à facturer, etc.). Elle ne suit pas la situation financière des CFA.

Selon la région, le nouveau mode de financement à l'apprenti n'est pas adapté, dans la mesure où il peut mettre en péril des CFA formant des effectifs peu nombreux (centrés sur les métiers rares ou qui apportent une réponse à des besoins locaux). Le risque existe que l'objectif d'assurer une formation de qualité favorisant l'insertion professionnelle des jeunes passe au second plan, au profit d'une politique de développement des CFA axée en priorité sur l'atteinte d'un chiffre d'affaires permettant d'assurer l'équilibre économique de l'organisme. Par ailleurs, l'augmentation du nombre de CFA augmente les frais de structure. La région s'interroge globalement sur la viabilité du système de financement de l'apprentissage.

D'une manière générale, une dichotomie existe entre les CFA dits « historiques » et ceux créés depuis la réforme, dont les modèles économiques sont encore en construction. Pour faire face aux changements induits par la loi, certains CFA ont fait le choix d'emprunter ou de solliciter des avances, notamment auprès des Opco, au cours de l'année 2020. Leurs interrogations portent aujourd'hui sur la question des niveaux de prise en charge des contrats et de leur baisse annoncée.

Les CFA privés (par opposition aux CFA académiques) sont inquiets pour la pérennité de leur modèle économique à long terme et s'interrogent particulièrement quant aux réponses apportées par les Opco à leurs demandes de financements et aux divergences d'interprétation qui persistent sur le financement des frais pédagogiques.

La nouvelle organisation du système de financement, avec des modalités différentes pour certains frais d'un Opco à l'autre, conduit à traiter différemment des apprentis formés au sein d'un même CFA ou à modifier les conditions dans lesquelles un apprenti poursuit sa formation s'il change d'employeur et de branche professionnelle.

Le changement de système a emporté des difficultés de gestion administrative au sein des CFA (suivi des engagements, facturation des contrats), qui ont aussi eu des répercussions sur la capacité des Opco à procéder aux versements attendus par les CFA dans les délais et sur la gestion de la trésorerie des CFA.

C - Un soutien à l'investissement ciblé sur l'amélioration du taux de remplissage des CFA et sur la mutualisation de leurs moyens

La région dispose depuis 2020 d'une enveloppe annuelle d'investissement attribuée par France compétences d'un montant de 11 106 500 € et inscrit celle-ci dans la perspective d'une programmation pluriannuelle. En l'occurrence, la région souhaite financer sur la période 2020-2022 deux gros projets d'investissements sur lesquels elle s'est engagée : la nouvelle implantation du site havrais du CFA de la chambre de métiers et de l'artisanat Normandie (subvention de 12,1 M€ accordée en 2020) et la création d'un campus de l'apprentissage à Alençon (subvention de 17,8 M€ proposée à la commission permanente d'octobre 2021). Ces deux projets représentent à eux seuls 30 M€, soit presque trois fois le montant de la dotation annuelle allouée par France compétences à la région au titre du financement de l'investissement dans les CFA.

Selon la région, le montant de cette dernière est bien en-deçà des besoins exprimés par les CFA, tandis que le fonds de soutien alloué au titre du fonctionnement est moins sollicité par les établissements, compte tenu des niveaux actuels de prise en charge des contrats d'apprentissage par les Opco²⁸.

L'intervention financière de la région vise à développer la mutualisation des plateaux techniques dont le financement est également

²⁸ Les régions ont exprimé auprès de l'État, par l'intermédiaire de Régions de France, une demande de fongibilité des deux enveloppes pour répondre au mieux aux besoins des CFA. Une fongibilité encadrée a été autorisée par le décret n° 2021-1850 du 28 décembre 2021 relatif à l'utilisation des ressources allouées aux régions pour les dépenses de fonctionnement et d'investissement des centres de formation d'apprentis.

assuré aujourd'hui par les Opco. La région examine prioritairement les demandes de subvention d'investissement relatives à des travaux et à des projets d'aménagement. Les demandes de financement d'équipement sont examinées dès lors qu'il ne s'agit pas de matériels amortissables en moins de trois ans et que l'Opco ou les Opco dont le CFA relève ne disposent pas en propre de ressources suffisantes pour assurer le financement des équipements.

Les demandes d'investissement doivent, en outre, s'inscrire en cohérence avec les autres politiques inscrites dans les schémas régionaux (SRESRI²⁹, SRDEII³⁰, SRADDET³¹). La demande d'investissement doit démontrer en quoi l'investissement contribue à augmenter le taux de remplissage du CFA, à améliorer la qualité des enseignements dispensés et à améliorer les conditions matérielles de vie des apprentis au sein de l'établissement. Elle doit également faire la preuve qu'une recherche de mutualisation avec des structures disposant d'un investissement équivalent a été recherchée et que son utilisation sera optimisée : utilisation par un nombre suffisant d'apprentis du CFA ou conventionnement envisagé avec d'autres établissements pour une utilisation de l'équipement à titre onéreux.

Dans l'examen de la demande d'investissement, la région s'attache également à vérifier la capacité du demandeur à :

- assurer la part d'autofinancement figurant dans le plan de financement ;
- chiffrer l'impact sur le fonctionnement consécutif à l'investissement réalisé (pour les constructions nouvelles ou les restructurations) ;
- démontrer le caractère prioritaire de la demande de subvention si celle-ci est faite pour des travaux présentant un caractère urgent ou de mise aux normes impératives ;
- disposer d'autres financements.

²⁹ Stratégie régionale de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

³⁰ Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation.

³¹ Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires.

CONCLUSION

Le passage de relais entre la région Normandie et les nouveaux acteurs positionnés par la réforme a été difficile et la prise en main des nouvelles compétences a été rendue délicate par la crise sanitaire en 2020.

La région était en effet très fortement mobilisée sur l'apprentissage avant la réforme, à travers le plan régional normand de relance de l'apprentissage ; elle a continué à accompagner durant l'année 2019 les centres de formation à travers la diffusion d'informations sur la réforme. Son rôle se limite aujourd'hui à l'orientation, compétence qu'elle déploie à travers la création de l'agence régionale de l'orientation, et à l'attribution de financements complémentaires en matière de fonctionnement et d'investissement des CFA. Sa politique d'investissement dans les CFA est désormais ciblée sur l'innovation et sur la mutualisation des moyens.

Les services de l'État sont devenus les animateurs de l'apprentissage en région ; la mission créée à cet effet au sein de la Dreets a fortement soutenu les acteurs durant la crise sanitaire.

Les opérateurs de compétences ont connu aussi une mise en place difficile du fait de réorganisations au niveau régional rendues nécessaires pour exercer les nouvelles missions qui leur avaient été confiées.

Le financement des CFA au contrat mis en place par la réforme présente des risques : les CFA privés pourraient être conduits à élaborer leur offre de formation en fonction de l'impératif de couverture des coûts, au détriment peut-être de la qualité ou de la diversification des formations proposées. Pour parvenir à l'équilibre financier, qui repose sur les effectifs, des CFA pourraient se tourner vers davantage de formations moins coûteuses et vers des secteurs plus attractifs (les formations tournées, par exemple, vers les services et dont l'offre peut être digitalisée), ce qui serait préjudiciable aux formations destinées à l'industrie et qui requièrent des investissements conséquents liés aux plateaux techniques.

Chapitre III

Une organisation de l'offre de formation et une coordination des acteurs qui restent à construire

À la suite de la réforme, de nombreux CFA privés se sont créés sans pour autant apporter de réponse aux problèmes de recrutement des entreprises (I). Le besoin de coordination des acteurs au niveau régional perdure (II).

I - Un maillage territorial de l'offre à organiser pour répondre aux besoins des entreprises sur les métiers en tension

Si la réforme s'est traduite par l'ouverture de nouveaux centres de formation, le maillage territorial reste à construire.

A - Une réforme qui s'est traduite par l'ouverture de nombreux CFA privés

La Dreets comptabilisait 105 CFA déclarés en Normandie au 2 avril 2021 et la région recensait 36 000 places disponibles en apprentissage en septembre 2021. Avant la libéralisation de l'offre, la carte

des formations était validée et gérée par la région : pour ouvrir une nouvelle formation, il fallait démontrer que celle-ci n'était pas déjà proposée, notamment par un CFA académique. Désormais, le CFA qui a identifié un besoin de formation doit s'assurer de la réalité de celui-ci auprès des entreprises et des jeunes afin d'atteindre un taux de remplissage de la formation suffisant ; à défaut, le système de financement et le caractère concurrentiel de l'offre ne permettront pas à cette nouvelle formation de se maintenir. La dérégulation du système n'a toutefois pas eu, à ce jour, d'effets concrets sur le maillage territorial des formations proposées ; certains territoires restent encore insuffisamment couverts (territoires ruraux, périphériques et éloignés des transports).

En Normandie, certains secteurs, tels que le secteur sanitaire et social, commencent à développer une véritable politique de l'apprentissage. Le premier CFA d'entreprise a été créé en Normandie en octobre 2020 à Rouen par la société Transdev. D'autres entreprises ont approché la mission apprentissage de la Dreets sur la possibilité de créer leur propre CFA d'entreprise (cf. *supra*).

Selon la dernière enquête Seine³² les secteurs qui ont le plus embauché d'apprentis sur le territoire normand sont :

- la santé, le social et les soins personnels ;
- la production alimentaire ;
- le transport et la logistique ;
- la transformation de matériaux ;
- l'agriculture ;
- le bâtiment, le gros œuvre et les travaux publics.

B - Une rencontre entre offre et demande d'apprentissage à mieux coordonner

Début janvier 2021, 1 004 jeunes étaient inscrits en CFA et en attente de trouver une entreprise pour signer un contrat d'apprentissage ; fin février 2021, 769 jeunes étaient toujours en recherche d'un employeur.

³² La dernière enquête est accessible sous ce lien : <https://www.profilinfo.fr/ajax.php?module=cms&categ=document&action=render&id=273>;

Par ailleurs, il restait, courant 2021, 1 980 places³³ vacantes dans les CFA normands, selon les données transmises par la Dreets. Celle-ci ne connaît cependant pas le taux de remplissage des CFA normands.

Des bassins d'emplois demeurent aujourd'hui plus dynamiques que d'autres, et la question des métiers en tension n'est à ce jour pas résolue par la réforme de 2018. Le secteur de l'industrie souffre ainsi de manière récurrente de difficultés de recrutement sur les métiers d'ingénieurs de recherche, de cadres techniques de l'industrie, d'agents de sécurité industrielle ou d'ouvriers qualifiés en maintenance, mécanique ou en industrie des process.

Il n'existe pas à ce jour de portail permettant de centraliser les demandes de formation en apprentissage : certains CFA publient les offres sur leur site mais les acteurs économiques ont indiqué que leurs offres (notamment dans les domaines de la métallurgie et du BTP) ne rencontrent pas de demande. La fin des dispositifs d'accompagnement des jeunes apprentis par la région ne favorise d'ailleurs pas les projets de mobilité des jeunes. Il est à noter toutefois que la Dreets a mis en place une cartographie des centres de formation présents dans la région et accessible en ligne sur son site internet depuis le mois de janvier 2022³⁴.

Enfin, la question de la demande (qui rejoint celle de l'écoute de l'expression des jeunes) n'est pas réellement prise en compte. Les organisations syndicales regrettent que le souhait du jeune apprenant, en matière de formation et d'insertion, ne soit pas davantage pris en compte aujourd'hui.

C - Une concertation de l'offre de formation nécessaire pour cibler les métiers en tension

Avant la réforme, l'offre d'apprentissage dans certains départements comme l'Orne, ou dans des secteurs d'activité comme le bâtiment, pouvait être « surcapacitaire » ; les CFA pouvaient être surdimensionnés quant au nombre de places ouvertes en comparaison du nombre de contrats réellement conclus, comme en témoigne le nombre de places vacantes.

³³ Rapporté au nombre de places disponibles, le taux de remplissage est de 93,82 % en Normandie (calcul juridictions financières à partir du nombre de places déclarées sur le nombre de places disponibles).

³⁴ Cartographie accessible à l'adresse suivante : <https://normandie.dreets.gouv.fr/Apprentissage-en-Normandie-cartographie-des-centre-de-formation>

L'offre a évolué au cours des dernières années, principalement en raison du développement des formations de niveaux 5 et 6 jusqu'à aujourd'hui.

Les contrats de professionnalisation, par des actions ciblées et en raison de leur nature, peuvent contribuer à une meilleure adéquation de l'offre. Certains de ces contrats se sont développés en Normandie, notamment *via* les GEIQ (groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) dont la croissance est soutenue par l'État dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences et par des actions spécifiques du conseil régional. Ces actions peuvent apporter une réponse sur mesure aux besoins en compétences des entreprises en combinant une action de formation pré-qualifiante et un contrat de professionnalisation pour préparer à une certification reconnue.

À l'automne 2021, malgré une bonne dynamique de l'apprentissage en Normandie, deux secteurs peinaient encore à recruter : le bâtiment et les hôtels-café-restaurants. Les formations aux métiers en lien avec la poissonnerie ou la boucherie peinent aussi à trouver des candidats, malgré les besoins en recrutement des entreprises.

Les métiers en tension et les métiers porteurs en Normandie

Jusqu'en 2017, le Carif-Oref de Normandie publiait sur son site internet une liste des métiers susceptibles de connaître des difficultés en matière de recrutement.

Au début de l'année 2021, les acteurs régionaux (réunis au sein du Crefop) ont travaillé dans chaque région à l'identification de « métiers porteurs » qui ont été publiés sur le portail du ministère du travail ³⁵ en avril 2021. Cette liste est proposée aux salariés en reconversion dans le cadre du dispositif des transitions collectives en lien avec un besoin des entreprises d'un bassin d'emploi. En Normandie, elle porte notamment sur des métiers du BTP, de l'énergie, de l'industrie, des transports, de la santé ou du numérique.

Néanmoins, le lien entre les métiers en tension et la création de places en apprentissage n'apparaît pas clairement au sein du territoire normand.

³⁵ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/liste_metiers_porteurs_normandie.pdf.

II - La nécessité d'une coordination au niveau régional pour structurer l'offre depuis la mise en place de la réforme

Les acteurs de l'apprentissage, s'ils sont mobilisés sur le repérage des besoins et la production d'information, doivent davantage se coordonner.

A - Les services de la Dreets : une articulation à trouver entre niveau régional et départemental

Avant la création des Dreets/DDETS au 1^{er} avril 2021 par transformation des Direccte³⁶ et de leurs unités départementales, l'animation de la politique de l'apprentissage depuis 2019 relevait d'une mission spécifique de la Direccte qui travaillait en partenariat avec les référents apprentissage des unités départementales de celle-ci. Ces derniers participaient aux réunions départementales organisées avec les CFA. Certains comités d'animation territoriale emploi-formation (Catef) avaient développé des plans d'actions, notamment en matière de promotion de l'apprentissage et de l'accompagnement à la mobilité et au logement des apprentis.

Si, depuis le 1^{er} avril 2021, la Dreets assure le pilotage, l'animation et la coordination régionale des politiques publiques dans les domaines de l'emploi et de la cohésion sociale qui lui sont confiées, elle ne dispose d'aucune autorité hiérarchique sur les DDETS, qui mettent en œuvre à l'échelon départemental les politiques de cohésion sociale, de développement de l'emploi, d'insertion sociale et professionnelle, de l'accès et du maintien dans le logement. Un schéma de gouvernance a été mis en place pour assurer la cohérence des actions entre les deux échelons des services déconcentrés de l'État intervenant pour le compte du ministère chargé du travail en Normandie.

³⁶ Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

B - Le repérage des besoins par les animateurs emploi-formation de la région

Le repérage des besoins en compétences des entreprises peut être effectué par les animateurs emploi-formation du conseil régional et partagé dans les réunions des Catef³⁷. Cette démarche alimente à la fois la réflexion sur les formations à déployer à court terme dans le cadre du programme régional de formation continue et du pacte régional d'investissement dans les compétences et celle sur la carte des formations négociée entre la région et l'éducation nationale, qui répond davantage à des besoins de formation structurels ou de moyen terme. Ces informations alimentent la réflexion sur l'offre en apprentissage.

Toutefois, selon la Dreets, la position adoptée par le conseil régional à la suite de la réforme de 2018 tend à limiter les échanges.

Le programme national « territoires d'industrie », lancé en 2018 et à auquel participe la région normande, fait aussi émerger des pistes de création de CFA par les entreprises.

C - La participation du Carif-Oref à la production de l'information sur l'apprentissage

Un site internet, créé à l'initiative du Carif-Oref³⁸ de Normandie, est consacré à l'animation territoriale en Normandie³⁹.

Le Carif-Oref joue un rôle d'expert, d'information et de professionnalisation sur les questions d'emploi, de formation, d'orientation et d'insertion concernant tous types de publics et contribue aux réflexions sur les politiques régionales dans ces mêmes domaines. Il collecte, produit et diffuse une information travaillée pour être accessible.

Jusqu'en 2019, la collecte de l'offre de formation en apprentissage s'opérait en s'appuyant sur les données recueillies par les régions (au titre du financement des CFA et de l'alimentation des systèmes d'information de gestion) et par l'Onisep (Office national d'information sur les enseignements et les professions - au titre de sa mission d'information sur

³⁷ Comités d'animation territoriale emploi-formation.

³⁸ Site internet du Carif-Oref - onglet apprentissage : <https://www.trouvermaformation.fr/programme.jsp?id=16,627&fil>

³⁹ <https://animation.cariforefnormandie.fr/>

la formation initiale), les Carif-Oref intervenaient en complément pour l'alimentation des portails d'information et d'orientation régionaux.

Fin 2019, les Carif-Oref ont été chargés par le ministère chargé du travail, en lien avec la mission interministérielle dirigée par M. Guillaume Houzel pour faciliter les entrées en apprentissage, de constituer un entrepôt des offres de formation en apprentissage, ces données étant destinées à alimenter entre autres Parcoursup⁴⁰ et Affelnet⁴¹.

Le Carif-Oref assure aussi le secrétariat et l'organisation du Crefop, au sein duquel une commission relative à la qualité, au développement des compétences et aux qualifications a été créée⁴². Le suivi des dispositifs structurants de formation professionnelle, l'évolution de l'offre de formation, de certification, les innovations pédagogiques et l'évolution de la formation professionnelle dans l'entreprise sont les principaux objets de réflexion de cette commission.

Une cellule été mise en place par le Carif-Oref de Normandie à la demande du Crefop. Elle est constituée de représentants de la Dreets, de la région, de la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (Draaf) et du Carif-Oref. Le rectorat devrait rejoindre prochainement cette instance. Son rôle est de faciliter les échanges et d'améliorer les procédures de collecte de l'offre de formation en apprentissage afin d'obtenir des données exhaustives et qualitatives.

⁴⁰ Plateforme web créée pour recueillir les vœux des futurs étudiants et gérer leur affectation dans les établissements d'enseignement supérieur.

⁴¹ Application nationale utilisée pour l'inscription des élèves en fin de classe de troisième dans les lycées de leur académie.

⁴² Commission 1 du Crefop

CONCLUSION

L'offre régionale de formation en alternance souffre encore d'un maillage qui reste à définir : en effet, si la réforme s'est traduite par l'ouverture de nouveaux CFA privés, cette offre reste concentrée au sein des pôles (dans un territoire marqué par une faible mobilité de ses jeunes) et la rencontre entre offre et demande d'apprentissage n'est toujours pas coordonnée dans la région.

Une nécessaire concertation des différents acteurs reste à mettre en place à la suite de la réforme, afin de consolider les informations issues des repérages des besoins des territoires et de construire une offre de formation qui réponde aux besoins des jeunes et des entreprises.

Chapitre IV

Une région active sur l'orientation, qui doit renforcer l'accompagnement des jeunes

L'apprentissage en Normandie peut être une opportunité pour des jeunes en situation de décrochage scolaire ou qui peuvent mieux s'épanouir dans cette modalité de formation. Pour certains jeunes issus de milieux précaires, la rémunération peut constituer un élément de motivation supplémentaire pour envisager ce type de parcours. Toutefois, les exigences de la formation en apprentissage peuvent s'avérer élevées pour certains élèves socialement et scolairement fragiles.

Pour les jeunes fragiles ou en difficulté, l'orientation (I), l'accompagnement (II) et les aides accessibles (III) peuvent jouer un rôle important dans la réussite ou l'échec du parcours de formation. Pendant la crise sanitaire, les acteurs ont cherché à maintenir la continuité pédagogique grâce aux outils numériques (IV).

I - Une orientation qui reste liée à l'entourage familial du jeune et à ses capacités à s'insérer dans l'offre de formation

Jusqu'en 2019, l'offre de formation en apprentissage était accessible *via* un moteur de recherche sur une plateforme web mise en place par la région. Aujourd'hui, le moteur de recherche est à nouveau accessible et permet d'effectuer une recherche par titre de formation, par localisation géographique ou par niveau de formation, mais il n'est pas totalement renseigné. N'ayant plus accès au répertoire de CFA tenu aujourd'hui par la Dreets, la région n'a pu produire d'éléments concernant l'actualisation de cette base. C'est désormais le Carif-Oref qui en est chargé.

A - Un suivi individualisé pour éviter les ruptures de parcours d'apprentis majoritairement peu qualifiés

1 - Malgré une hausse du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur, des apprentis majoritairement peu qualifiés

Les jeunes apprentis normands préparent majoritairement des diplômes de niveau 3, même si d'autres tendances se dessinent depuis la réforme. Ainsi, la plus forte hausse du nombre d'apprentis concerne les diplômes du supérieur, et particulièrement les apprentis de niveau 6 (+ 253 %) ; suivis des apprentis au niveau 5 (+ 95 %) et de niveau 7 (+ 88 %). Toutefois, au regard du nombre total, plus du tiers du nombre d'apprentis reste dans des qualifications de niveau 3 (cf. annexe n° 8).

L'axe principal retenu par l'académie de Normandie en matière d'orientation consiste à élever le niveau de qualification, en particulier en augmentant le taux d'accès à l'enseignement supérieur⁴³. Pour les élèves sortants de classe de troisième, est privilégié l'accès aux formations conduisant au baccalauréat des voies générale, technologique et professionnelle, et pour cette dernière, sous statut scolaire ou par apprentissage. Les élèves titulaires d'une bourse bénéficient d'un accès facilité aux lycées par le jeu d'un bonus introduit dans l'application des affectations en lycée (Affelnet). Les élèves les plus fragiles (issus de

⁴³ Selon l'Insee, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur dans la population normande est l'une des plus faibles de France métropolitaine.

Segpa⁴⁴ ou d'Ulis⁴⁵, élèves à besoins éducatifs particuliers) bénéficient d'une priorité pour l'accès au CAP dans les établissements publics.

Une bonne orientation est déterminante pour lutter contre la rupture des contrats d'apprentissage, qui introduit une discontinuité dans les parcours des apprenants. Plusieurs éléments sont à l'origine de telles ruptures :

- des erreurs d'orientation des jeunes qui découvrent des secteurs d'activité et des métiers dont ils avaient une autre représentation ;
- les conditions de travail que les jeunes n'avaient pas bien appréhendées ;
- des problèmes de mobilité (déplacements entre le domicile, le CFA et l'entreprise) ;
- des problèmes de logement (internat) ;
- des problèmes de comportement en entreprise (tels que les retards).

Le suivi des parcours des jeunes en rupture de contrat constitue également une difficulté au niveau administratif au sein des CFA, dans la mesure où ces jeunes sont susceptibles de changer d'Opco, chaque Opco disposant de ces propres règles de financement (cf. *supra*).

2 - Les prépa-apprentissage : des tremplins qui limitent les ruptures de parcours des jeunes mais dont les sorties en apprentissage restent limitées

Le dispositif dit « prépa-apprentissage » financé par le plan d'investissement dans les compétences vise à offrir un « sas » aux jeunes, notamment aux plus vulnérables d'entre eux, afin de mieux préparer leur entrée en apprentissage.

Les prépa-apprentissage offrent :

- un parcours d'accompagnement permettant au jeune d'identifier les compétences et les connaissances qu'il détient, de développer ses

⁴⁴ Une classe Segpa accueille les jeunes de la sixième à la troisième présentant des difficultés scolaires importantes ne pouvant pas être résolues par des actions d'aide scolaire et de soutien. Elle doit permettre aux élèves d'accéder à une formation professionnelle diplômante ou à la poursuite de leurs études après la classe de troisième.

⁴⁵ Unités localisées pour l'inclusion scolaire, qui accueillent des élèves en situation de handicap.

prérequis relationnels et de sécuriser son entrée en contrat d'apprentissage ;

- un accompagnement à l'entreprise qui accueille le jeune, dans ses démarches administratives liées au recrutement d'alternants.

La durée des prépa-apprentissage peut aller de quelques jours à plusieurs mois, en fonction de la situation du jeune et de son projet. Au titre de la première vague de l'appel à projets lancé au niveau national, trois projets ont été retenus pour la Normandie et déployé à partir de 2019. À fin mars 2021, 1 367 jeunes étaient entrés dans le dispositif. Moins d'un jeune sur deux (41,3 %) a obtenu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à la sortie du dispositif (cf. annexe n° 9).

3 - La mixité des parcours et des publics : des dispositifs qui favorisent l'autonomie des jeunes et permettent de lutter contre le décrochage scolaire

Partant du constat que tous les jeunes n'avaient pas la maturité nécessaire pour signer un contrat d'apprentissage dès la première année de formation et que les entreprises pouvaient hésiter à signer un contrat de trois ans, la mixité de parcours entre lycée (élève sous statut scolaire) et CFA pour les baccalauréats professionnels a été expérimentée dans la région en proposant l'apprentissage pour la préparation des baccalauréats professionnels à partir de la classe de première. Les résultats positifs ont mis en évidence la plus-value d'un suivi plus rapproché de certains profils de jeunes pour sécuriser leur parcours. Le CFA académique poursuit la mise en place de ces parcours mixtes. Le rectorat a rendu cette mixité de parcours obligatoire sur certains diplômes (essentiellement pour la préparation au BTS).

La mixité de publics (qui peut se combiner à la mixité des parcours) consiste, quant à elle, à regrouper dans une classe des élèves sous statut scolaire et des apprentis, les apprenants étant susceptibles de changer de statut au cours de leur cycle de formation, ce qui permet de mieux sécuriser les parcours et de lutter contre le décrochage scolaire.

Les classes mixtes

362 apprentis sont intégrés au sein de 60 classes accueillant des publics mixtes. Cela suppose un accompagnement des équipes pédagogiques, ainsi que des calendriers adaptés. Des formations sont mises en place dans le cadre du plan de développement des compétences de l'académie afin de former les équipes pédagogiques des établissements à l'apprentissage. Un guide académique de l'apprentissage est en cours de finalisation avec des fiches pratiques à destination des établissements. De plus, des personnels du CFA académique ont des temps consacrés à cet accompagnement et se rendent dans tous les établissements qui souhaitent intégrer des apprentis en formation initiale.

Une étude a été commanditée par la région Normandie afin d'évaluer la mixité des publics et des parcours dans les formations professionnelles initiales. Elle propose de s'appuyer davantage sur le Crefop pour coordonner l'ensemble des acteurs sur ces questions.

B - Une lisibilité de l'offre qui reste à améliorer malgré une image plus positive de l'apprentissage

1 - Une mission portée par la région auprès du grand public

La Dreets œuvre pour faire connaître les différents dispositifs d'accès aux formations par apprentissage de tous les acteurs concernés, à commencer par les jeunes et par leurs employeurs potentiels, *via* la mission « apprentissage ». Cette dernière relaie toutes les informations et actualités concernant l'apprentissage auprès des acteurs et partenaires de manière dématérialisée, *via* son site, et au travers des groupes de travail et réunions avec les entreprises.

Des relais sont également effectués au niveau départemental par les DDETS dans le cadre du service public de l'emploi (SPE), des Catef, mais aussi au niveau régional, par l'intermédiaire de la direction régionale de Pôle emploi et des missions locales.

La mission « apprentissage » travaille aussi avec l'agence régionale de l'orientation du conseil régional afin de promouvoir l'apprentissage. Au mois de mars se déroule le « Forum de la quinzaine de l'apprentissage et de l'orientation », dont l'agence est partenaire. Plus d'une centaine d'évènements sont organisés sur l'ensemble du territoire normand pour promouvoir l'apprentissage comme voie d'excellence. L'agence régionale organise également des évènements thématiques (par exemple autour de la

découverte des métiers de l'industrie) où est faite la promotion de l'apprentissage (cf. *infra*).

2 - Une image plus positive de l'apprentissage, notamment depuis la réforme, qui tient à des mesures de communication institutionnelle

L'image de l'alternance, comme sur l'ensemble du territoire national, s'est nettement améliorée en Normandie. Le « Grenelle de l'apprentissage » organisé en 2016 par la région a mobilisé les acteurs pour communiquer auprès du grand public l'idée que l'apprentissage n'était pas « une voie de garage ». Aujourd'hui, le message délivré par la région Normandie, sur l'ensemble de ses supports de communication, est axé autour de l'excellence de l'apprentissage et des facilités de recrutement qui en résultent.

Les autres partenaires institutionnels ont également largement participé à sa promotion en relayant auprès de l'ensemble des acteurs de l'alternance toutes les mesures gouvernementales prises à la suite de la réforme de 2018. Ainsi, des rencontres régulières entre la Dreets et tous les acteurs de l'apprentissage (CFA, organismes de formation, branches professionnelles, chambres consulaires, Opco, développeurs de l'apprentissage) sont organisées depuis plus de deux ans afin d'explicitier la réforme. Grâce à un partenariat avec l'éducation nationale, la Dreets a organisé l'orientation des élèves et étudiants dont aucun vœu n'a été accepté dans Parcoursup vers Pôle emploi et l'association régionale des missions locales, afin de leur présenter notamment l'apprentissage.

Enfin, des campagnes de communication, à l'aide de communiqués de presse ou de la participation à des émissions de radio (en collaboration avec l'Ardir⁴⁶ ou Pôle emploi), sont déployées en fonction de l'actualité. La promotion de l'apprentissage auprès des entreprises, et notamment des clubs d'entreprises inclusives, est également effectuée par l'ensemble des acteurs.

⁴⁶ Association régionale des directeurs de CFA.

II - Une relation du jeune avec l'entreprise qui repose à la fois sur les possibilités offertes par le CFA et sur sa recherche active d'un contrat

La recherche d'un contrat d'apprentissage au sein d'une entreprise, et de la formation adéquate, demeure difficile et complexe. Elle repose encore sur les familles et les jeunes.

A - Une offre manquant encore de visibilité qui fait reposer la recherche d'un contrat principalement sur le jeune

Au cours de l'année 2021, plusieurs plateformes de publication d'offres en apprentissage ont été mises en place, soit à l'initiative des Opco (cf. *supra*), soit à l'initiative des autres partenaires institutionnels. Plusieurs outils sont apparus, sans qu'ils soient réellement connus du grand public.

La région a également mis en place une plateforme d'appariement entre offre et besoin en apprentissage mais uniquement pour les demandeurs d'emploi en formation⁴⁷ ; le Carif-Oref a développé, quant à lui, la plateforme Cleor⁴⁸, moteur de recherche permettant d'accéder à l'information sur les métiers en région normande. Des plateformes privées ont également contribué à cette multiplication de sites internet, rendant plus complexe la recherche à la fois d'une formation et d'un contrat.

Des actions de communication ont été menées en direction des entreprises par les acteurs institutionnels (région et rectorat) pour pallier un potentiel désengagement des entreprises et des familles vis-à-vis de l'apprentissage au cours de l'année 2020.

Certains CFA, qui ont tissé des liens étroits avec le monde de l'entreprise, disposent de contacts leur permettant de favoriser l'insertion de leurs apprenants ; la majorité des CFA conditionnent l'accès à leur formation à l'obtention d'une promesse de recrutement par une entreprise.

Plusieurs dispositifs sont déployés sur la région normande pour accompagner la recherche du contrat et l'appariement du jeune avec l'entreprise. Mais, d'une manière générale, la démarche individuelle du

⁴⁷ Accessible sous ce lien : <https://parcours-metier.normandie.fr/emploi-je-cherche-un-emploi>.

⁴⁸ Accessible sous ce lien : <https://normandie.cleor.org/>.

futur apprenti directement auprès des entreprises (au même titre qu'une recherche d'emploi classique) reste primordiale. Le fait d'avoir déjà eu une première expérience professionnelle (un emploi saisonnier, un emploi d'été ou un stage) est de nature, surtout pour les contrats longs, à favoriser la signature d'un contrat d'apprentissage.

B - Les suggestions des apprentis encore peu prises en compte durant la formation

Sur ce volet, les conseils de perfectionnement mis en place au sein des CFA permettent de tenir compte des suggestions des apprenants et des besoins des entreprises. Le CFA académique a mis en place un conseil de la vie des apprentis à compter de la rentrée 2021 afin de participer à l'amélioration des formations par cette expression des besoins. Les CFA consulaires ont également investi leur nouvelle mission d'accompagnement des jeunes dans le cadre de la médiation.

Mais, d'une manière générale, cet aspect est assez peu pris en compte par les acteurs de l'alternance.

Les interventions de l'inspection du travail

Une attention particulière doit être portée à l'application de la réglementation en matière de formation en alternance ou de droit du travail s'agissant de jeunes en alternance. Les modalités d'intervention de l'inspection du travail à destination des jeunes en alternance ont profondément évolué depuis la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises.

L'inspection du travail intervient de deux manières :

- à l'initiative des agents de contrôle à l'occasion d'une intervention dans l'entreprise ; la présence d'apprentis éveille une vigilance particulière sur leurs conditions de travail, leur temps de travail, leurs jours de repos, leur santé, ainsi que la sécurité et la conformité des équipements de travail utilisés ;
- sur sollicitation auprès des services de renseignement de la part du jeune et plus régulièrement des parents, plus ponctuellement des représentants du personnel.

Selon l'observatoire des services de renseignement en droit du travail, chaque année entre 2,21 % et 2,24 % (441 questions dont 319 émanant des salariés sur 19 648 en 2020) de l'ensemble des demandes portent sur un contrat en alternance (avec une baisse relative à 1,86 % en 2019).

La qualité d'apprenti mineur a été prise en compte comme facteur aggravant des manquements lors de prononcé d'amendes administratives portant sur le non-respect des dispositions en matière de durée du travail comme de repos quotidien et hebdomadaire (essentiellement dans les commerces de détail à prédominance alimentaire, la restauration et la boulangerie-pâtisserie).

III - Malgré une évolution des aides à l'hébergement et à la restauration, des freins persistants à l'entrée en apprentissage

A - Une prise en charge des frais d'hébergement et de repas plus élevée depuis la réforme

Concernant les aides au logement, la région renvoie les apprentis vers les services du centre régional des œuvres universitaires et scolaires (Crous), la caisse d'allocation familiales ou Action logement et invite les CFA à nouer des partenariats avec d'autres établissements pour le logement de leurs apprentis.

Les frais d'hébergement peuvent être pris en charge par les Opco, par le biais de frais annexes aux contrats, selon des barèmes définis par la loi : 6 € la nuitée, petit déjeuner inclus. Les Opco participent également aux frais des repas à hauteur de 3 € par repas, dans la limite de deux repas par jour. Toutefois, les financements sont versés aux CFA et non aux jeunes.

Le rectorat travaille aujourd'hui à la mise en place d'une base de données permettant de partager les informations entre établissements disposant de capacités d'hébergements (internats), à travers un outil qui sera confié aux chefs d'établissements.

B - La fin des aides régionales aux transports constitue un frein dans une région accueillant des jeunes peu mobiles

Les Opco n'ont pas la possibilité réglementaire d'intervenir pour des aides à la mobilité nationale (hors Drom). Une réduction peut être attribuée sur les abonnements aux TER des apprentis, dans le cadre du dispositif national « Abonnement élèves, étudiants et apprentis (AEEA) ». La demande est à déposer auprès de la SNCF et le site internet de la région Normandie y renvoie. Toutefois, l'absence de dispositifs spécifiques aux apprentis consacrés au transport et aux déplacements, dans un territoire fortement rural et marqué par la faible mobilité des jeunes, contribue au manque de mobilité des alternants.

La création d'une aide nationale au permis de conduire instaurée par la loi du 5 septembre 2018 a comblé certaines difficultés, mais le désengagement de la région dans la prise en charge des coûts de transport des apprentis du fait de la réforme a pu contribuer à détourner certains jeunes de l'apprentissage.

Avant la réforme, la région Normandie versait ainsi une aide aux apprentis inscrite dans le cadre du dispositif « Atouts Normandie » à destination des jeunes âgés de 15 à 25 ans ; elle concernait les apprentis ayant une double résidence et contribuait à financer le transport, l'hébergement et la restauration. L'aide, versée sur le compte de l'apprenti, était comprise entre 200 € et 500 € par an en fonction de l'âge du jeune. Elle a pris fin pour les apprentis au 1^{er} janvier 2020.

De nombreuses collectivités (notamment des établissements publics de coopération intercommunale - EPCI) contribuent au transport des apprentis sur la base de leur compétence en matière de transport scolaire : ainsi, la région finance deux lignes de bus dans l'Eure et dans le Cotentin pour transporter les apprenants vers les CFA.

Le rectorat identifie les mêmes freins chez les futurs apprentis, essentiellement liés pour les plus jeunes à des problèmes de mobilité et d'éloignement de la cellule familiale. À compter de l'année 2022, un fonds social destiné aux jeunes apprentis en difficulté est mis en place par l'Ifpra, en complément d'actions déjà existantes à travers les services d'action sociale.

Enfin, une aide forfaitaire d'un montant de 900 € peut être attribuée par les Opco à l'apprenti souhaitant effectuer une mobilité internationale.

C - Des aides à l'équipement qui manquent d'homogénéité

Concernant le premier équipement, une aide forfaitaire est attribuée par les Opco, à hauteur de 500 € par apprenti quel que soit le niveau et pour la première année du contrat (ce montant pouvant varier d'un Opco à autre). Toutefois, les CFA qui ont été auditionnés ont fait part du manque d'homogénéité, concernant l'interprétation et le montant attribué pour ces aides à l'équipement par les Opco.

Par ailleurs, les apprentis n'ont pas les mêmes besoins en fonction des formations suivies : les formations dites « papier crayons » ne requièrent pas les mêmes investissements que d'autres relevant du secteur artisanal. Les familles prennent par conséquent le relais pour des équipements qui peuvent dépasser ce montant et être lourds financièrement.

D - Pour les autres aides, des règles de financement fixées par chaque Opco dans la limite des plafonds prévus par la loi

Le rectorat observe une certaine réticence des entreprises, qui expriment des besoins de recrutement sans pour autant accueillir d'apprentis en nombre. Il relève le manque d'anticipation des très petites, petites et moyennes entreprises, nombreuses sur le territoire normand, et leur impossibilité de mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du fait de l'absence de services de ressources humaines en leur sein.

Pour leur part, les employeurs identifient une difficulté à trouver des maîtres d'apprentissage au sein des entreprises. Les dirigeants d'entreprise souhaiteraient qu'une entreprise puissent accueillir plus d'apprentis par maître d'apprentissage que ce que la loi permet actuellement.

Les branches professionnelles peuvent proposer la prise en charge financière des actions de formation des tuteurs ou maîtres d'apprentissage, ainsi que de la mission tutorale ou de maître d'apprentissage par les Opco, dans la limite d'un pourcentage peu élevé de leurs fonds d'alternance.

Chaque Opco a défini ses propres règles de financement, dans la limite des plafonds fixés par la loi.

À titre d'exemple, l'Opco EP (entreprises de proximité) prend en charge la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage dans la limite de

210 € et l'exercice de la fonction tutorale à hauteur de 1 380 € (jusqu'à 2 070 € pour les publics prioritaires). L'Opco 2i⁴⁹ accorde de son côté, pour l'exercice de la fonction maître d'apprentissage, 230 € par mois et par apprenti dans la limite de six mois, pour les entreprises de moins de 250 salariés. La formation de maître d'apprentissage est, quant à elle, prise en charge dans la limite de 40 heures et de 15 € par heure.

Au-delà de la question des financements de la formation et de la rémunération des tuteurs, se pose la question du nombre de ceux-ci et de l'encadrement effectif de chaque apprenti ainsi que de leur accompagnement tout au long de cette mission (surtout au sein des TPE).

IV - Une poursuite des formations pendant la pandémie grâce, notamment, à l'apport du numérique

A - Les services de la Dreets aux côtés des acteurs dès le premier confinement

1 - Au premier confinement

Le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion a indiqué, dès le 12 mars 2020, que les CFA suspendraient l'accueil en formation des jeunes à partir du 16 mars 2020, et ce jusqu'à nouvel ordre. La Dreets, par le biais de la mission apprentissage, s'est mobilisée dès le premier confinement et a envoyé une note aux organismes de formation et aux CFA « Questions et réponses coronavirus-Covid19 apprentissage ».

En prévision de la fin de la crise sanitaire, afin de préparer au mieux la rentrée de septembre 2020 et de maintenir la dynamique en matière d'apprentissage en Normandie, la mission « apprentissage » de la Dreets a demandé aux CFA de renseigner un questionnaire concernant les actions à mettre en place et leurs besoins. Les CFA ont répondu au questionnaire en mettant en évidence les points suivants :

- la nécessité de mettre l'accent sur la communication et le maintien du lien avec leurs interlocuteurs (promotion auprès des entreprises, réunions d'informations auprès des apprentis, journées portes ouvertes

⁴⁹ Opérateur de compétences interindustriel.

virtuelles, diffusion d'annonces d'offres d'emplois en apprentissage, communication sur les réseaux sociaux) ;

- le souhait d'accroître la promotion de l'apprentissage au niveau national (à destination des entreprises, jeunes, élèves et familles sur les opportunités offertes par l'apprentissage) ;
- le besoin d'un appui financier pour pallier les difficultés engendrées par la crise sanitaire (réduction de charges et aides à l'embauche pour les apprentis de tous niveaux, doter techniquement les apprenants qui ne disposent pas du matériel ou des connexions nécessaires) ;
- leurs vives inquiétudes sur la rentrée de septembre 2020 : la signature des contrats d'apprentissage étant affectée par la dégradation économique des entreprises, des retards de paiement des Opco pouvaient entraîner des problèmes de trésorerie.

Enfin, une conférence de presse en juin 2020 a été organisée par l'association régionale des directeurs de CFA (Ardir), avec la participation de la mission « apprentissage » de la Dreets, pour expliquer comment les CFA, en dépit du confinement, avaient résisté et déployé la formation à distance en accompagnant ainsi tous les apprentis et éviter des décrochages.

Des innovations numériques au sein des CFA consulaires

Les CFA gérés par la CCI ont adapté leur formation grâce au numérique, par exemple avec :

- la mise en place d'un *coach* numérique : *tiny coaching* permet au jeune d'accéder à une prestation de *coaching* via une application sur son téléphone et de suivre une séance durant cinq minutes, sur le modèle des *serious games* ;
- des capsules vidéos rythmées accessibles aux alternants ;
- des *quizz* en langues étrangères.

2 - Au déconfinement de mai 2020

À la suite du premier déconfinement, les entreprises qui ont repris leur activité ne souhaitent pas que les apprentis retournent dans les CFA, mais qu'ils soient présents dans les entreprises pour faire face au surcroît de travail lié à la reprise de l'activité.

Les responsables de CFA ont décidé que, dans un premier temps, la reprise de la formation servirait à rattraper le retard pris par les apprentis

qui n'ont pas pu suivre la formation à distance (soit parce qu'ils n'avaient pas les moyens de le faire, soit parce qu'ils ont utilisé ce temps pour travailler dans leur entreprise).

3 - La poursuite des formations à l'automne 2020

Le reconfinement de l'automne 2020, en autorisant l'ouverture plus large et plus souple des établissements, a permis à une grande majorité d'apprentis de poursuivre leur formation en alternance dans les entreprises avec lesquelles ils avaient signé un contrat de travail. Pour les autres, les CFA ont accueilli ces apprentis en leur permettant de parfaire leur formation technique dans les ateliers mis à leur disposition pour éviter de perdre les acquis et de continuer à progresser. Ces mêmes dispositions se sont appliquées durant le confinement des mois de mars et avril 2021. La formation à distance a été privilégiée si elle était possible, mais l'accueil des apprentis a été organisé et les formations pratiques en atelier maintenues.

Le suivi des jeunes sans contrat par la Dreets

Depuis le début de l'année 2021, la DGEFP a demandé aux Dreets de se mobiliser sur la situation des jeunes sans contrat inscrits dans les CFA. Pour alimenter les réflexions et venir en appui des plans d'actions, le Carif-Oref a élaboré des tableaux de pilotage permettant d'identifier les jeunes concernés (niveau de formation, localisation géographique, diplôme préparé, date d'entrée en formation, etc.) dans le but de rapprocher ces jeunes d'entreprises qui chercheraient à recruter.

La question a été étroitement suivie par la mission « apprentissage » de la Dreets. En début d'année 2021, il y avait 1 004 jeunes sans contrat identifiés. La Dreets a indiqué que nombre de ces jeunes sans contrat étaient issus de nouveaux CFA. Au mois d'avril, sur les 1 004 jeunes, 511 avaient trouvé un contrat, et parmi les 600 qui restaient, 212 ont abandonné. La Dreets a cherché à connaître le devenir des 400 jeunes « sortis des radars ».

Enfin, des rencontres ont eu lieu à l'initiative de la référente de la Dreets avec deux des CFA ayant déclaré le plus de jeunes sans contrats. L'un de ces CFA a indiqué avoir 63 % de taux de transformation, avec notamment la bascule de jeunes vers une formation payante.

Il a ainsi été demandé aux jeunes et à leur famille de payer le reste de leur scolarité, alors que le CFA avait bénéficié d'aides gouvernementales.

B - Des services du rectorat mobilisés pour le prêt de matériel informatique et la mise en place de classes virtuelles

Selon le rectorat, les formations ont toutes été maintenues à distance et toutes les entreprises avaient été accompagnées pour maintenir l'accueil des apprentis quand cela était possible. Le rectorat a tenté de maintenir la continuité pédagogique par le prêt d'outil informatique à des jeunes sans équipement et l'utilisation d'outils tels que l'ENT (Espace numérique du travail) et les classes virtuelles. Le taux de rupture de contrats n'aurait pas augmenté lors des trois confinements.

Les équipes du rectorat craignaient également un désengagement des entreprises qui ne s'est finalement pas produit. Le rectorat explique l'augmentation du nombre d'apprentis à la rentrée 2020 par la mise en place du plan de communication national et des aides exceptionnelles aux employeurs d'apprentis. Les équipes étaient mieux préparées (travail ou capacité à réaliser des enseignements à distance) et la rentrée s'est déroulée dans de meilleures conditions, car les besoins ont été identifiés et les achats anticipés (matériels informatiques, équipements de protection).

C - Des Opco qui ont construit des outils d'accompagnement à distance

Certaines branches professionnelles, à l'instar de l'industrie, ont particulièrement été touchées par les conséquences de la crise sanitaire. Les Opco se sont mobilisés pour informer les branches professionnelles, les entreprises et les prestataires de formation de la mise en place d'une continuité de leurs services pour ne pas créer de rupture, notamment concernant l'enregistrement et le paiement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Cet accompagnement à distance a pu prendre les formes suivantes :

- accompagnement des conseillers auprès des entreprises et des CFA, mise en ligne de portails spécifiques ;
- plateforme téléphonique et centre de contact (par courriels) ;
- déploiement d'enquêtes et accompagnements sur la gestion de la crise avec un volet alternance auprès des entreprises, des branches professionnelles et des CFA ;
- accompagnement des CFA grâce à un questionnaire centré sur la gestion de la crise sanitaire (mesure des secteurs rencontrant des difficultés de *sourcing*) ;

- promotion des aides exceptionnelles d'embauche d'alternants pour les entreprises ;
- réunions collectives ou webinaires avec les CFA en région ;
- partenariats avec les acteurs de l'emploi.

D - La région Normandie fortement présente aux côtés des CFA lors du premier confinement poursuit l'accompagnement renforcé au numérique

La région a gardé le lien avec l'ensemble des CFA à travers la poursuite de la diffusion de la lettre d'information qu'elle tenait avant la réforme. Avec la pandémie, les CFA s'étaient retrouvés désarçonnés et ont eu des difficultés, d'abord pour comprendre les effets et conséquences de la loi, et ensuite pour s'adapter aux différentes directives en lien avec les confinements.

Un travail important d'accompagnement des structures de formation et des CFA a été mené par un service régional nommé « Communotic ».

Communotic : le service régional d'accompagnement au numérique des structures de formation

Communotic est un dispositif régional créé en Basse-Normandie en 2011, étendu à la Normandie en 2016. Il est piloté par la direction de l'aménagement numérique, en lien avec la direction de la formation tout au long de la vie et la direction de l'apprentissage et de l'alternance. C'est un espace collaboratif de découverte, de projets et d'innovation pour l'orientation et la formation, à l'ère numérique. Communotic s'adresse à tous les professionnels de la formation, de l'orientation et de l'insertion qui souhaitent développer des solutions de formations multimodales pour les apprenants normands et souhaitent faire évoluer leurs pratiques pédagogiques vers plus de souplesse et d'individualisation, tout en utilisant les ressorts des technologies numériques (webinaires, groupes de travail, accompagnement au montage de projets de CFA, tests de logiciels, etc.).

Avant la réforme, 35 % des CFA adhéraient à ce service. Le taux est resté quasi stable en 2020, avec 33 % d'adhérents. Les CFA ont toujours été très actifs dans Communotic et cherchent en permanence à innover par le numérique (que ce soit sur les aspects purement pédagogiques, mais aussi sur les manières de recruter, de se démarquer, de faire le lien avec les entreprises). Dès les premiers jours du premier confinement (mars 2020), Communotic a proposé une opération spéciale sous le nom de #oncontinueaformer, à destination de l'ensemble des personnels de structures de formation situées en Normandie.

CONCLUSION

Si la réforme a été marquée par la hausse du nombre d'apprentis dans l'enseignement supérieur, les apprentis normands préparent majoritairement des diplômés de niveau baccalauréat ou infrabac. L'orientation reste déterminante afin d'éviter les ruptures de contrat et les services de l'État veillent à accompagner les publics les plus éloignés ou les plus fragiles à travers des dispositifs de suivi individualisé, qu'il s'agisse des prépa-apprentissage ou de la mise en place de parcours mixtes.

La lisibilité de l'offre reste à parfaire, même si l'image de l'apprentissage s'est améliorée. La relation du jeune avec l'entreprise, repose à la fois sur les possibilités offertes par le CFA et sur sa recherche active d'un contrat. Des jeunes ayant déjà occupé un emploi ou effectué des stages voient leur recherche davantage aboutir que d'autres n'ayant pas été en contact avec le monde de l'emploi.

En dépit des aides qui ont été déployées à la suite de la réforme, force est de constater que des freins demeurent à l'entrée en apprentissage. La fin des aides régionales au transport constitue l'un de ces freins dans une région marquée par la faible mobilité des jeunes. Les aides à l'équipement manquent, quant à elles, d'homogénéité entre les Opco.

Enfin, en dépit de la pandémie, l'apport du numérique a permis de tenter de maintenir la continuité pédagogique dans les CFA. La pandémie a ainsi mené les professionnels de la formation à mettre en place, à accélérer ou à réorienter leur stratégie de modernisation, qu'il s'agisse de leur cœur de métier (la pédagogie) ou, plus largement, de leur organisation globale.

Conclusion générale

La loi du 5 septembre 2018 a produit des effets rapides et importants sur les entrées en apprentissage. La réforme s'est accompagnée de campagnes de communication sur l'apprentissage qui ont contribué à en modifier l'image et auxquelles la région Normandie continue de participer notamment *via* l'agence régionale de l'orientation qu'elle a créée. Cette dernière reste engagée sur le champ de l'apprentissage dans la limite des compétences qui lui ont été dévolues par la loi.

Les services de la Dreets sont aujourd'hui fortement mobilisés sur l'apprentissage avec la cellule régionale mise en place.

Toutefois, les bons chiffres des entrées en apprentissage doivent être relativisés au regard de la baisse des contrats de professionnalisation constatée au cours de l'année 2020. Et la hausse constatée du nombre de CFA ne vient pas répondre aux problèmes des métiers en tension, ni de ceux concernant la qualité des formations. La coordination de l'ensemble des acteurs de la formation à l'échelle du territoire normand reste à parfaire.

Des mécanismes de régulation ont certes été mis en place par le législateur (tels que la certification qualité Qualiopi ou Eduform), et les CFA ont l'obligation de rendre publics leur taux d'insertion dans l'emploi, leur taux de rupture de contrats et leur taux de réussite aux examens. Il n'en reste pas moins que les contrôles administratifs, financiers et pédagogiques des CFA doivent être renforcés. Les Opco doivent se saisir de la possibilité de se faire communiquer leurs bilans pédagogiques et financiers.

Par ailleurs, le modèle économique des CFA (essentiellement privés) n'est pas encore totalement défini et le risque existe de voir se multiplier les formations dégageant des marges sans qu'elles répondent nécessairement aux besoins des entreprises.

Enfin, à ce jour, la dimension d'aménagement du territoire, évitant une concurrence entre formations ou entre organismes, n'est que peu abordée et la coordination entre les grands partenaires institutionnels que sont les services déconcentrés du ministère chargé du travail, de la région et du rectorat reste à améliorer.

Liste des abréviations

Ardir	Association régionale de directeurs de CFA
BPF	Bilans pédagogiques et financiers
Carif-Oref.....	Centre animation ressources d'information sur la formation / Observatoire régional emploi formation
CFA	Centre de formation des apprentis
Crefop	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
Crous	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CPRDFOP	Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles
Dreets	Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
ENT.....	Espace numérique du travail
FOAD.....	Formation à distance
Greta	Groupement d'établissements publics locaux d'enseignement
Insee	Institut national de la statistique et des études économiques
MCPA	Mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage
Onisep	Office national d'information sur les enseignements et les professions
Opco	Opérateur de compétences
PNRA.....	Plan normand de relance par l'apprentissage
SRC.....	Service régional de contrôle (au sein de la Dreets)
UFA.....	Unité de formation par apprentissage

Annexes

Annexe n° 1 : données sur le chômage et l'activité des jeunes en Normandie	79
Annexe n° 2 : répartition des effectifs d'apprentis normands à fin 2019	80
Annexe n° 3 : répartition des nouveaux contrats d'apprentissage par secteur d'activité	81
Annexe n° 4 : répartition des contrats d'apprentissage selon la taille de l'entreprise	82
Annexe n° 5 : répartition des contrats de professionnalisation par secteur d'activité	83
Annexe n° 6 : les agences territoriales de l'académie normande	84
Annexe n° 7 : dépenses et recettes d'apprentissage de la région Normandie	85
Annexe n° 8 : nombre d'apprentis selon le niveau de diplôme préparé	86
Annexe n° 9 : les jeunes en prépa-apprentissage	87

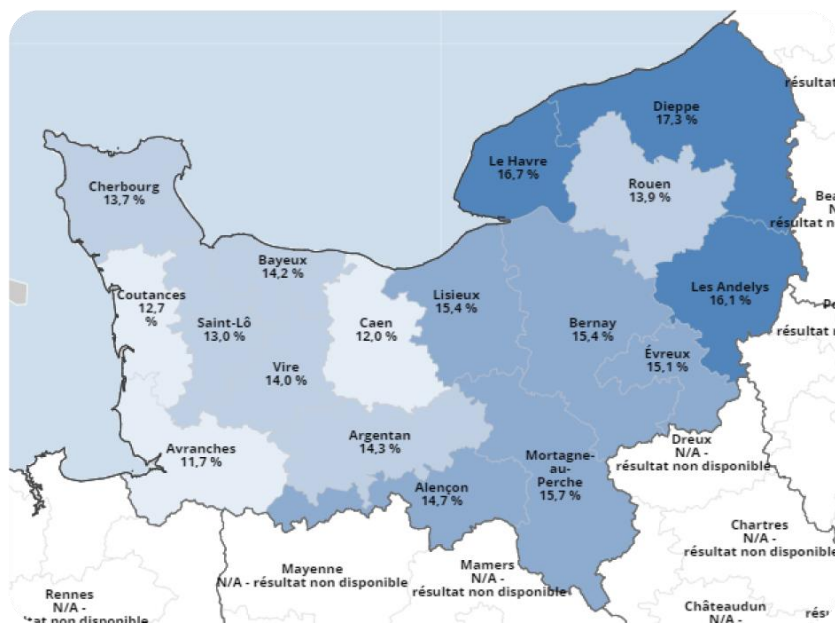
Annexe n° 1 : données sur le chômage et l'activité des jeunes en Normandie

Tableau n° 6 : taux d'activité et taux d'emploi des jeunes âgés de 15 à 24 ans par département

	Taux d'activité	Taux d'emploi
<i>Calvados</i>	40,2 %	28,9 %
<i>Eure</i>	45,3 %	32,0 %
<i>Manche</i>	48,6 %	37,5 %
<i>Orne</i>	46,1 %	33,2 %
<i>Seine-Maritime</i>	42,5 %	29,2 %
<i>Normandie</i>	43,5 %	31,0 %

Source : Insee, RP2017

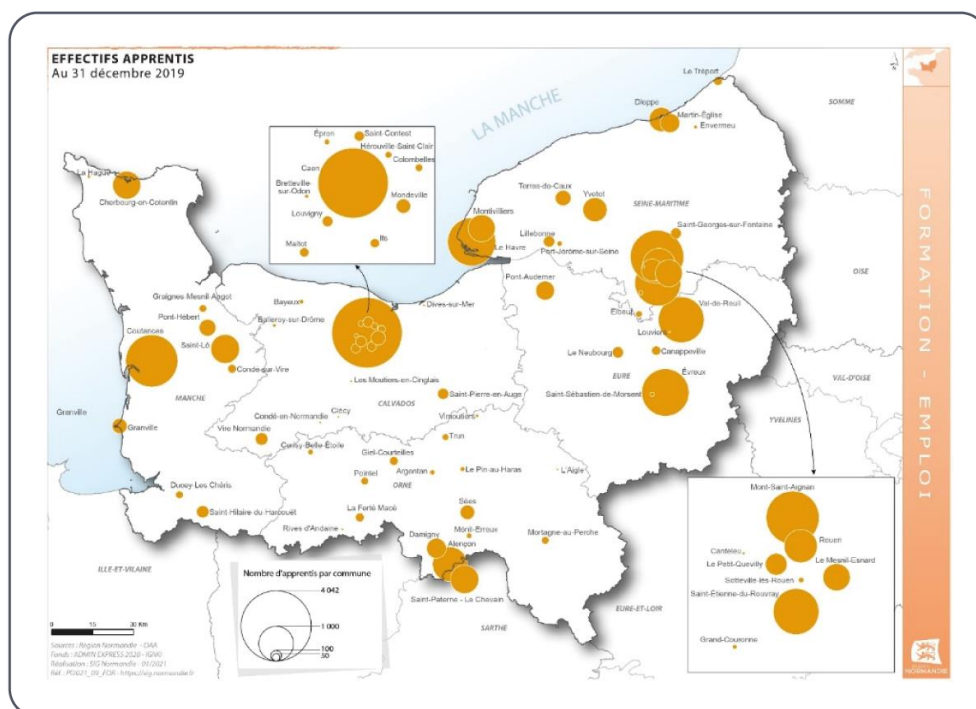
Carte n° 1 : part des jeunes chômeurs par arrondissement en 2017



Source : données Dreets - 2017

Annexe n° 2 : répartition des effectifs d'apprentis normands à fin 2019

Carte n° 2 : carte des effectifs d'apprentis en Normandie au 31 décembre 2019



Réalisation : SIG Normandie – Janvier 2021

Sources : Région Normandie - DAA

Fonds : ADMIN EXPRESS 2020- IGN

Annexe n° 3 : répartition des nouveaux contrats d'apprentissage par secteur d'activité

Tableau n° 7 : évolution de la répartition des nouveaux contrats d'apprentissage par secteur d'activité entre 2017 et 2020 en Normandie

Secteur d'activité	Agriculture, sylviculture et pêche	Industrie	Construction	Commerce ; réparation automobile & motorcycle	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autres secteurs du tertiaire	Total
2017	6 %	26 %	17 %	19 %	9 %	6 %	17 %	100 %
2018	6 %	26 %	18 %	19 %	9 %	6 %	17 %	100 %
2019	5 %	25 %	17 %	20 %	8 %	7 %	18 %	100 %
2020	5 %	21 %	16 %	21 %	7 %	9 %	22 %	100 %

Source : retraitement juridictions financières à partir des données Dares

Annexe n° 4 : répartition des contrats d'apprentissage selon la taille de l'entreprise

**Tableau n° 8 : répartition des contrats d'apprentissage
par taille d'entreprise entre 2017 et 2020**

Entreprises	0 à 4 salariés	5 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 à 249 salariés	250 salariés ou plus	Total
2017							
<i>Nombre de contrats</i>	6 852	3 110	2 750	1 151	188	2 208	16 259
<i>Part dans le total</i>	42 %	19 %	17 %	7 %	1 %	14 %	100 %
2018							
<i>Nombre de contrats</i>	6 700	3 128	3 100	1 323	224	2 483	16 957
<i>Part dans le total</i>	40 %	18 %	18 %	8 %	1 %	15 %	100 %
2019							
<i>Nombre de contrats</i>	7 362	3 499	3 813	1 656	268	3 175	19 773
<i>Part dans le total</i>	37 %	18 %	19 %	8 %	1 %	16 %	100 %
2020							
<i>Nombre de contrats</i>	9 870	4 400	5 113	2 203	348	4 532	26 465
<i>Part dans le total</i>	37 %	17 %	19 %	8 %	1 %	17 %	100 %

Source : retraitement juridictions financières à partir des données Dares

Annexe n° 5 : répartition des contrats de professionnalisation par secteur d'activité

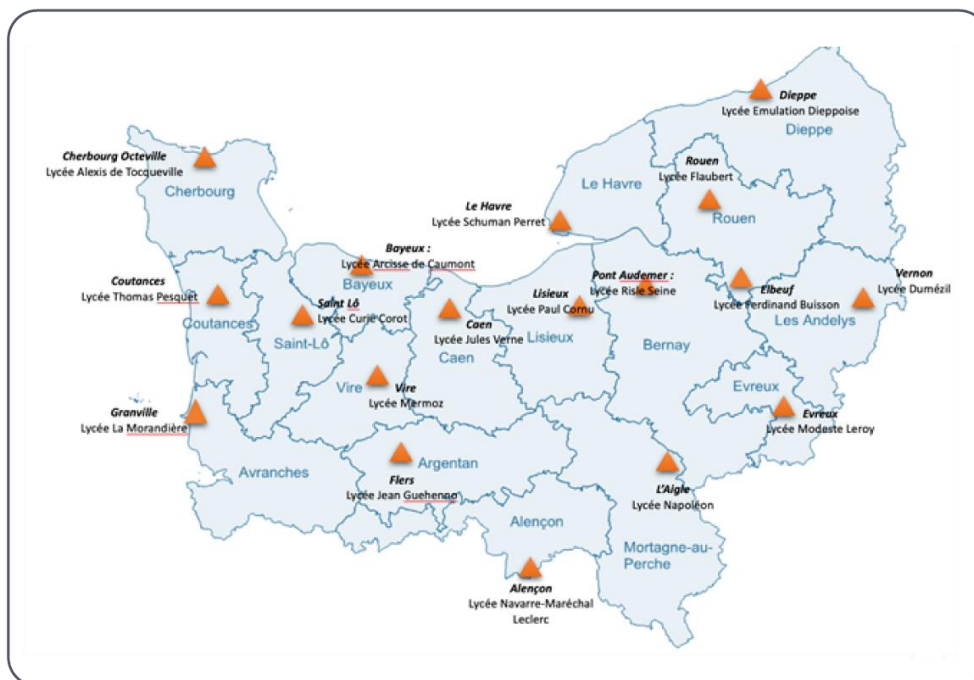
**Tableau n° 9 : évolution du nombre de contrats
de professionnalisation par secteur d'activité**

<i>Année</i>	Agriculture, sylviculture et pêche	Industrie	Construction	Commerce ; réparation automobile & motorcycle	Hébergement et restauration	Soutien aux entreprises	Autres secteurs du tertiaire	Total
2016	89	1 396	379	1 586	498	1 064	1 636	6 648
2017	69	1 429	412	1 454	438	1 118	1 896	6 817
2018	82	1 610	524	1 572	433	1 295	1 872	7 388
2019	44	1 328	381	1 376	317	1 122	1 665	6 233
2020	12	684	180	697	92	733	818	3 217
Évolution 2017-2020	- 82,6 %	- 52,1 %	- 56,3 %	- 52,1 %	- 79,0 %	- 34,4 %	- 56,9 %	- 52,8 %

Source : retraitement juridictions financières des données Dares

Annexe n° 6 : les agences territoriales de l'académie normande

Carte n° 3 : les 18 agences territoriales de l'académie normande



Source : Rectorat de Normandie

Annexe n° 7 : dépenses et recettes d'apprentissage de la région Normandie

**Tableau n° 10 : dépenses et recettes d'apprentissage
de la région Normandie**

<i>En €</i>	2016	2017	2018	2019	2020	Évolution 2016/2019
<i>Dépenses</i>	114 237 414,50	116 564 609,34	121 265 301,31	110 810 181,06	12 116 595,13	- 3,00 %
<i>Recettes</i>	96 470 504,10	101 893 282,99	106 135 683,40	103 408 995,31	19 583 000,00	7,19 %
<i>Effort propre régional</i>	17 766 910,40	14 671 326,35	15 129 617,91	7 401 185,75	7 466 404,87	- 58,34 %
<i>Taux de couverture</i>	84 %	87 %	88 %	93 %	162 %	

Source : traitement juridictions financières à partir des données transmises par la région Normandie

**Tableau n° 11 : montant des subventions de fonctionnement versées
par la région Normandie aux CFA**

<i>En €</i>	Subvention définitive 2016	Subvention définitive 2017	Subvention définitive 2018	Subvention définitive 2019	Fonds de soutien à l'apprentissage - projets et aides d'urgence 2020
<i>Total CFA</i>	73 909 102,98	74 995 672,55	79 304 884,62	77 278 612,61	8 187 390,64

Source : données région Normandie

Annexe n° 8 : nombre d'apprentis selon le niveau de diplôme préparé

Tableau n° 12 : nombre d'apprentis par niveau de diplôme préparé

Niveau du diplôme		2016	2017	2018	2019	2020	Évolution 2016-2020
<i>Niveau 3 (anciennement niveau V)</i>	CAP	9 803	9 957	10 049	10 233	10 984	15 %
	MC	499	502	506	585	629	
	Autres	334	341	372	350	632	
	Total	10 636	10 800	10 927	11 168	12 245	
<i>Niveau 4 (anciennement niveau IV)</i>	Bac pro	2 791	2 871	3 071	3 153	3 404	25 %
	BP	2 516	2 485	2 451	2 433	2 637	
	Autres	473	499	582	765	1 156	
	Total	5 780	5 855	6 104	6 351	7 197	
<i>Niveau 5 (anciennement niveau III)</i>	BTS	2 859	3 144	3 465	3 851	5 199	95 %
	DUT	141	152	175	228	271	
	Autres	177	247	322	442	719	
	Total	3 177	3 543	3 962	4 521	6 189	
<i>Niveau 6 (anciennement niveau II)</i>	Licence	479	553	562	716	1 273	253 %
	Autres	263	327	402	622	1 344	
	Total	742	880	964	1 338	2 617	
<i>Niveaux 6 et 7 (anciennement niveau I)</i>	Ingénieur	1 188	1 305	1 405	1 484	1 225	88 %
	Master	291	285	348	499	711	
	Autres	626	650	690	883	2 025	
	Total	2 105	2 240	2 443	2 866	3 961	
Ensemble		22 440	23 318	24 400	26 244	32 209	44 %

Source : données Depp – région Normandie - juin 2021

Annexe n° 9 : les jeunes en prépa-apprentissage

Tableau n° 13 : les entrées et sorties cumulées depuis la création du dispositif

Région	Entrées cumulées*	Travailleurs handicapés	QPV**	ZRR**	Sorties cumulées*
Grand Est	1 061	5 %	14 %	10 %	732
Normandie	1 367	5 %	12 %	6 %	1 117
Nouvelle-Aquitaine	2 394	6 %	16 %	17 %	1 862
Pays de la Loire	2 133	6 %	10 %	10 %	1 595
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 893	3 %	32 %	9 %	2 099

* entrées et sorties cumulées depuis la création du dispositif

** part de jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et des zones de revitalisation rurale (ZRR)

Source : ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, au 31 mars 2021

Tableau n° 14 : situation des jeunes sortants de prépa-apprentissage en Normandie

	Sorties en emploi	Sorties en formation autre qu'alternance	Sorties en alternance
Normandie	2,20 %	12,50 %	41,30 %

Source : ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, au 31 mars 2021