

Cour des comptes



Chambres régionales
& territoriales des comptes

ENTITÉS ET POLITIQUES PUBLIQUES

LA FORMATION EN ALTERNANCE

Cahier régional Pays de la Loire

Rapport public thématique

Juin 2022

Sommaire

Procédures et méthodes	5
Synthèse	9
Introduction	13
Chapitre I Une région investie dans l'apprentissage bénéficiant d'un contexte plutôt favorable	17
I - De meilleurs résultats en matière d'emploi et de formation des jeunes qu'au niveau national	18
A - Un contexte globalement favorable pour les jeunes ligériens	18
B - Une croissance des effectifs en alternance engagée avant la réforme et amplifiée depuis celle-ci	20
II - De très bons résultats en matière d'insertion professionnelle des apprentis.....	26
III - Des dispositifs de suivi statistique en cours de reconfiguration	27
Chapitre II Des compétences en matière de financement et d'animation désormais exercées par des acteurs différents	31
I - Une prise en main des nouvelles compétences, contrastée, mais facilitée par la collaboration des acteurs	31
A - Une région réorganisée, toujours très impliquée dans la réussite de la formation en apprentissage	31
B - L'État, coordonnateur actif et acteur de l'apprentissage	32
C - Une mise en œuvre difficile de la réforme par les Opco dans un calendrier contraint	34
D - Le relais inégal du monde économique	35
II - Un financement entièrement refondé par la réforme de 2018	36
A - Avant la réforme, un effort financier dominé par la contribution régionale	36
B - Des principes de financement entièrement redéfinis.....	38
C - Un nouveau modèle économique à bâtir	42
D - La politique incertaine d'investissement dans les CFA depuis la réforme	47
Chapitre III Une offre en croissance forte que les acteurs tentent d'orienter par la coopération	51
I - Une offre de formation répondant globalement aux besoins	51
A - Une offre dynamique, orientée depuis la réforme de 2018 vers les grandes agglomérations et les formations de l'enseignement supérieur	51

B - Une demande connue assez largement satisfaite mais une détection perfectible des besoins des entreprises.....	54
C - Une offre de formation non régulée, déterminée par le niveau d'investissement à consentir	56
II - Un pilotage après la réforme de 2018 qui repose essentiellement sur la volonté de coopération des acteurs.....	58
Chapitre IV Un parcours du jeune en alternance à fluidifier encore davantage.....	63
I - Malgré des progrès en matière d'orientation, des publics toujours difficiles à atteindre.....	63
A - Un accès inégal à l'alternance, malgré de nombreux dispositifs pour enrichir les viviers	63
B - Malgré de solides réalisations en matière d'orientation, une région où subsistent certaines résistances face à l'apprentissage	68
II - Une meilleure prise en compte de la relation tripartite entre le jeune, l'entreprise et le CFA	71
A - La recherche de contrat et l'appariement avec l'entreprise désormais missions du CFA	71
B - L'accompagnement individualisé du jeune durant la formation pour éviter les ruptures de contrat.....	72
III - Une refonte des aides aux apprentis qui laisse de côté certaines prestations existant avant la réforme	76
A - Des aides régionales aux frais annexes.....	76
B - Des évolutions du périmètre des aides	77
IV - La gestion de la crise sanitaire.....	78
Conclusion générale	81
Liste des abréviations	83
Annexes	85

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

Des effectifs en hausse et une offre nouvelle dans une région qui avait fait de l'apprentissage une priorité

La région Pays de la Loire est depuis plusieurs années la première région de France par la proportion de jeunes âgés de 16 à 29 ans en apprentissage, avec des résultats satisfaisants en matière de réussite aux examens et d'insertion professionnelle. À l'instar du reste de la France, la réforme issue de la loi du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* et les aides exceptionnelles aux employeurs d'apprentis mises en place à l'été 2020 y ont permis une croissance des effectifs d'apprentis (+ 22,3 % de 2019 à 2020), principalement dans l'enseignement supérieur.

Si l'on considère l'ensemble des jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, les entrées en alternance ont crû chaque année de 6,9 % à 9,6 % entre 2016 et 2020, en phase avec le cycle économique. L'évolution la plus forte ayant d'ailleurs eu lieu avant la réforme, entre 2017 et 2018, à la suite du plan de relance régional de l'apprentissage lancé en 2016 par le conseil régional avec le soutien des acteurs locaux. Le plan avait accompagné la progression des effectifs dans un cadre budgétaire maîtrisé, sans évolution significative du coût moyen par apprenti.

Si, aux dires des acteurs locaux, l'offre de formation était globalement en adéquation avec les besoins de la région avant la réforme, cette dernière a permis l'émergence rapide d'une offre nouvelle. Début avril 2021, on dénombrait 145 centres de formation d'apprentis (CFA), dont 69 nouveaux, des prestataires privés majoritairement situés en Loire-Atlantique. Ces centres offrent particulièrement des formations en apprentissage de niveau postbac et dans le secteur tertiaire, dans le domaine du commerce et de la vente ainsi que dans les fonctions « support » des entreprises. Les contrats de professionnalisation, au niveau régional, s'inscrivent aussi pour près des deux tiers dans ce type de formation. C'est en effet le domaine le plus rentable, avec des coûts facilement maîtrisables, ne nécessitant pas de plateaux techniques, si bien que ces formations se prêtent aisément au nouveau système de financement au contrat qui

valorise la croissance des effectifs, dans un contexte de moindres ressources d'investissement.

Si la libéralisation de l'offre n'a pas engendré à ce jour de véritables doublons de formations, les nouvelles modalités de financement pourraient conduire à des distorsions de l'offre, qui ne correspondraient plus aux besoins des employeurs, en remettant en cause les formations de proximité aux effectifs faibles à moyens, qu'elles soient dispensées en territoire rural ou qu'elles concernent certains métiers de l'artisanat en tension mais peu attractifs. Seule une concertation renforcée peut y remédier.

Une refonte complète des missions des acteurs de l'apprentissage, des habitudes de coopération historiques qui perdurent

Dans ce nouvel environnement concurrentiel et malgré la profonde évolution de leurs compétences, la réforme n'a pas mis fin à la pratique de collaboration des acteurs locaux de l'alternance : groupe de travail sur l'apprentissage, animé par la Dreets, contrats d'objectifs territoriaux sectoriels conclus par la région Pays de la Loire avec l'État, des branches professionnelles et les opérateurs de compétences (Opco). Depuis 2020, le conseil régional intervient dans une logique d'aménagement du territoire et de soutien au tissu économique artisanal, avec l'aide de France compétences et de certains réseaux de CFA (éducation nationale, chambres consulaires). Ces interventions permettent aussi de disposer d'un amortisseur – certes limité – permettant de sécuriser les CFA en cas d'évolution de la conjoncture.

La réforme de 2018 a consacré les opérateurs de compétences (Opco) comme les acteurs pivots du financement de l'apprentissage, sans en faire cependant les pilotes de cette politique. Les CFA tirent l'essentiel de leurs ressources de fonctionnement du financement au contrat par les Opco, ce qui a permis aux établissements, grâce à la croissance concomitante des effectifs en formation, de présenter un résultat favorable en 2020. Après une perturbation de la gestion financière durant la période de transition qui a suivi l'entrée en vigueur de la réforme, l'ensemble des acteurs est prudemment optimiste pour l'avenir, sous réserve que les Opco poursuivent leur effort de simplification, d'harmonisation et de digitalisation des procédures.

Le nouveau dispositif de financement au contrat pourrait cependant nécessiter des correctifs : la proratisation du montant au temps de la formation (plutôt que du contrat) et le suivi des certifications financées « en amorçage » pour passer plus rapidement aux niveaux de prise en charge normalisés. La logique de rentabilité à la formation introduite par la réforme ne doit pas dispenser les CFA d'une réflexion à l'échelle de

l'établissement, notamment pour financer sur fonds propres de nouvelles formations en lien avec les métiers émergents. Le schéma de financement de l'investissement dans les CFA doit également être clarifié. En effet, aujourd'hui, les Opco ne finançant que des équipements pédagogiques et la région disposant d'une enveloppe légale largement gagée par les projets en cours, les CFA comptent financer leurs investissements au travers de leur résultat, qui dépend désormais des financements au contrat versés par les Opco au titre du fonctionnement des CFA.

La qualité des formations et de l'accompagnement, un défi persistant

Du point de vue des jeunes, la réforme n'a pas modifié en profondeur la situation au sein des CFA. Depuis plusieurs années, ceux-ci avaient renforcé leurs actions en matière d'accompagnement individualisé, tandis que les taux nets de rupture des contrats d'apprentissage baissaient. Si la région présente le taux d'interruption de contrat le plus faible de France, l'enjeu demeure significatif.

En matière d'orientation, la région a pris en main sa nouvelle compétence dans une logique de concertation, avec les limites inhérentes au contexte sanitaire, tandis que des résistances à l'encontre de l'apprentissage de la part de certains établissements scolaires restent à vaincre. Il convient également de renforcer l'efficacité des actions de diversification du public apprenti, y compris des prépa-apprentissage.

Les apprentis bénéficient d'aides individuelles et collectives intermédiées par le CFA dans les mêmes domaines que précédemment. En effet, la région continue à financer le fonds social de certains CFA et des aides à la mobilité, en complément des obligations des Opco en matière de financement des frais annexes aux contrats (hébergement, restauration) et des frais d'équipement.

S'agissant de la qualité des formations, celle-ci était garantie précédemment par la bonne coopération entre le service académique de l'inspection de l'apprentissage (Saia) et le conseil régional. Ce dernier incitait aussi les CFA à obtenir des certifications qualité et à développer certains services minimaux, dans le cadre du dialogue de gestion, à la lumière des résultats obtenus. Désormais, à l'instar du champ de la formation professionnelle continue, la qualité des formations doit résulter de la mise en concurrence entre les centres - les familles et les jeunes disposant des indicateurs de résultats, notamment en matière d'insertion professionnelle -, de l'obligation de certification « Qualiopi » et du maintien d'une mission de contrôle spécifique à l'apprentissage au sein du rectorat, aux moyens cependant très limités.

Introduction

Au 31 décembre 2020, la région Pays de la Loire comptait 40 903 apprentis présents en centre de formation des apprentis (CFA). Première région de France depuis plusieurs années pour le nombre d'apprentis parmi les jeunes âgés de 16 à 29 ans, la région est volontiers décrite comme une terre d'apprentissage, du fait d'un enracinement historique de cette modalité de formation mais aussi d'un tissu économique dynamique tourné vers l'artisanat ou l'industrie. Passé le baccalauréat, les jeunes y sont d'ailleurs plus rapidement en emploi que dans le reste de la France.

Entre 2016 et 2020, à l'instar de la situation nationale, le nombre d'apprentis a progressé de 45,8 %, grâce à la hausse des apprentis dans l'enseignement supérieur, qui accueille désormais 40 % des apprentis ligériens. Parallèlement au développement de l'apprentissage et sans outil statistique pour démontrer un effet de déport, le nombre d'entrées en contrat de professionnalisation des jeunes âgés de moins de 30 ans a très fortement chuté en 2020 (- 55 %). Globalement, les entrées en alternance des jeunes³ sont passées de 27 951 en 2016 à 38 238 en 2020, soit une hausse de 37 %, permettant à la région de demeurer en tête pour la part des jeunes en apprentissage.

En regard, un effort financier conséquent est consenti par les acteurs, au premier rang desquels figurait, avant la réforme, la région. Celle-ci avait lancé en 2016 un plan de relance régional de l'apprentissage. En 2018, les CFA disposaient de 241,5 M€ de ressources annuelles, dont la moitié provenait de fonds régionaux. Pour autant, le niveau moyen de ressources par apprenti demeurait très maîtrisé, grâce à un pilotage rigoureux, encadrant les marges de manœuvre des CFA. L'ancrage temporel et le sentiment partagé d'une spécificité régionale a permis de promouvoir une étroite coopération entre acteurs locaux.

La pleine entrée en vigueur de la réforme de l'apprentissage en 2020, dans un contexte marqué par la crise sanitaire et les aides exceptionnelles aux employeurs d'apprentis mises en place à l'été 2020, a

³ Entrées en contrats d'apprentissage et entrées en contrats de professionnalisation de jeunes de moins de 30 ans.

entraîné une recomposition de ce paysage permise notamment par la liberté de création de CFA et un mode de financement au contrat : ont émergé de nouveaux acteurs, une nouvelle offre de formation et de nouveaux employeurs qui ont questionné les modes de travail en vigueur.

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.

Le présent rapport examine successivement le contexte régional, l'évolution des effectifs en alternance de 2016 à 2020 et les résultats obtenus en matière d'insertion, la prise en main par les acteurs de leurs nouvelles compétences, le financement de l'alternance, l'évolution de l'offre de formation, l'accompagnement des jeunes de l'orientation aux aides en cours de formation et les conséquences de la crise sanitaire.

Chapitre I

Une région investie dans l'apprentissage bénéficiant d'un contexte plutôt favorable

La région Pays de la Loire favorise depuis longtemps le développement de l'apprentissage. Sous l'impulsion du plan régional lancé en 2016, la hausse des effectifs avait été engagée dès avant l'entrée en vigueur de la réforme (I), d'autant que l'insertion professionnelle des apprentis est meilleure dans cette région que sur l'ensemble du territoire français (II). Les dispositifs de suivi de ces évolutions ont dû être reconfigurés à la suite de la réforme (III).

I - De meilleurs résultats en matière d'emploi et de formation des jeunes qu'au niveau national

A - Un contexte globalement favorable pour les jeunes ligériens

1 - Une économie plutôt bien orientée bénéficiant d'une démographie dynamique

La région Pays de la Loire comptait 3,837 millions d'habitants soit 5,9 % de la population métropolitaine au 1^{er} janvier 2021. La façade atlantique (Loire-Atlantique et Vendée) contribue le plus à son accroissement démographique.

Le produit intérieur brut régional (PIB) par habitant, qui figurait au quatrième rang national en 2018, a augmenté de 7,9 % sur la période 2015-2018. La région se distingue par une part de l'emploi industriel élevée (247 400 emplois, soit 16,2 % des emplois de la région en 2015, soit le deuxième rang national). Les industries agroalimentaires constituent la première industrie régionale (22,5 % des emplois industriels) à côté de secteurs à forte valeur ajoutée tels que la construction aéronautique et navale. L'agriculture, en dépit de la diminution de l'emploi agricole, y occupe 3,6 % des emplois (2 % en France métropolitaine), ce qui en fait la quatrième région agricole française. Le secteur tertiaire marchand est moins représenté (45 % des emplois) en Pays de la Loire qu'en France métropolitaine. L'importance de l'intérim dans les services marchands résulte du caractère industriel de la région. Le secteur tertiaire non marchand représente 29 % des emplois (2 points en-deçà de la part sur l'ensemble de la France métropolitaine).

La progression de l'emploi de 5 % de 2012 à 2017 (deuxième rang national), puis de 1 % en 2018 et de 1,3 % en 2019 est surtout due au dynamisme de la Loire-Atlantique et de la Vendée. Les emplois salariés dans les entreprises de taille intermédiaire (ETI) et les petites et moyennes entreprises (PME) sont plus nombreux (57 %) dans les Pays de la Loire qu'au niveau national.

Le taux de chômage avait retrouvé fin 2020 son niveau antérieur à la crise sanitaire à 6,7 %⁴, plaçant les Pays de la Loire au troisième rang des régions ayant le plus faible taux de chômage, avec des disparités cependant :

⁴ La moyenne en France métropolitaine s'établissait à 7,8 % fin 2020.

en Mayenne, il s'établissait à 5,3 % quand la Sarthe affichait un taux de 7,7 %, fin 2020. De même, la comparaison au niveau des zones d'emploi, formation et orientation professionnelle (Efop) montre un écart allant du simple au double entre la zone Vendée Nord et la zone Maine-et-Loire Est.

2 - Une situation des jeunes ligériens en amélioration

En 2018, la part des jeunes âgés de 15 à 29 ans (642 210) dans la population totale était inférieure dans les Pays de la Loire (17 %) à celle constatée en France métropolitaine (17,5 %). Des disparités sont cependant observables entre, d'une part, la Loire-Atlantique et le Maine-et-Loire (17,5 % chacun) et, d'autre part, la Sarthe (15,5 %), la Mayenne (14,8 %) et la Vendée (13,2 %).

Mais au sein de cette tranche d'âge, les jeunes de 15-19 ans (241 795) sont plus nombreux que ceux des tranches quinquennales suivantes et qu'au niveau national. Cette évolution qui continue pour les moins de 15 ans annonce un renforcement de la tranche 15-29 ans.

Si le taux de scolarisation des 15-17 ans en Pays de la Loire est légèrement supérieur au taux national (96,6 % contre 95,9 %), les 18-24 ans et les 25-29 ans affichent des taux inférieurs au niveau national, respectivement - 2,9 points (49,6 % contre 52,5 %) et - 2,4 points (6,2 % contre 8,4 %). Les jeunes ligériens âgés de 15 à 24 ans sont actifs plus précocement qu'au niveau national. Leur taux d'activité s'établit à 43,4 % (contre 40,3 % au niveau national).

La région Pays de la Loire a en quelques années très nettement diminué la part sans diplôme ou peu diplômée de sa population âgée de plus de 15 ans (de 33,6 % en 2011 à 26,2 % en 2018). La part des diplômés de l'enseignement supérieur (près de 28 %) a aussi progressé de 1,7 point de 2016 à 2018, ce qui ne permettait pas encore d'atteindre la moyenne nationale qui reste supérieure à 29 %. La part de la population titulaire d'un CAP ou d'un BEP (28,7 %) est toujours élevée par rapport à la moyenne nationale. La région comprend cependant de fortes disparités entre départements : les diplômés d'un CAP ou d'un BEP sont 26,7 % en Loire-Atlantique mais 31,9 % en Vendée ; les diplômés de l'enseignement supérieur sont 21,9 % en Mayenne mais 35,1 % en Loire-Atlantique.

La structure de diplomation de la population ligérienne s'est rapidement modifiée si on considère la seule population âgée de 15 à 29 ans. La part de la population pas ou peu diplômée est inférieure à 14 %⁵.

⁵ En agrégeant la population sans diplôme et les détenteurs du brevet ou du BEPC.

Les titulaires d'un CAP, d'un BEP ou du baccalauréat représentent plus de 50 % et ceux diplômés de l'enseignement supérieur, plus de 35 %.

La population âgée de 15 à 24 ans est beaucoup plus exposée au chômage que les autres classes d'âge, comme dans le reste du territoire national. La région présente en outre des situations contrastées.

B - Une croissance des effectifs en alternance engagée avant la réforme et amplifiée depuis celle-ci

1 - Une terre d'apprentissage dont les effectifs ont augmenté de 45,8 % depuis 2016

Depuis plusieurs années, la région Pays de la Loire est la première région pour la part d'apprentis dans le total des jeunes âgés de 16 à 29 ans (6,7 % en 2020, contre 5,6 % pour la France métropolitaine)⁶.

Entre 2016 et 2020, l'apprentissage a connu une évolution positive de ses effectifs. Si, entre 2010 et 2015, le nombre d'apprentis en Pays de la Loire a décliné de plus de 8 %, les effectifs sont repartis à la hausse en deux temps : en progressant de 5 % à 6 % par an de 2016 à 2019 (2 points de plus qu'au niveau national), puis de 22 % de 2019 à 2020 (9,5 points de moins qu'en France entière), pour s'établir à 40 903 apprentis. Avec une croissance de 45,8 % de 2016 à 2020, les effectifs connaissent une moindre hausse que celle des effectifs en France entière, à 52,7 %, probablement car ils se situaient déjà à un niveau élevé, n'induisant pas de dynamique de rattrapage aussi forte que dans le reste du pays. Cette hausse s'est produite concomitamment au maintien du nombre d'élèves sous statut scolaire en voie professionnelle au lycée, stable de 2016 à 2020. Elle s'est accompagnée d'un accroissement significatif des formations par apprentissage passant, entre 2016 et 2019, de 957 à 1 269 (+ 33 %), tandis que le nombre de sites d'apprentissage progressait très fortement (+ 45 %).

L'académie de Nantes dispose historiquement d'une offre de formation professionnelle initiale développée où l'apprentissage occupe une place supérieure à la moyenne. L'ancrage de l'apprentissage en Pays de la Loire s'explique notamment par l'importance de l'artisanat, de l'industrie et du tourisme et par un maillage serré de TPE-PME conjugué à la présence de grands fleurons industriels. En outre, la région avait fait de l'apprentissage une grande cause régionale.

⁶ Effectifs d'apprentis au 31 décembre (données Depp, SIFA).

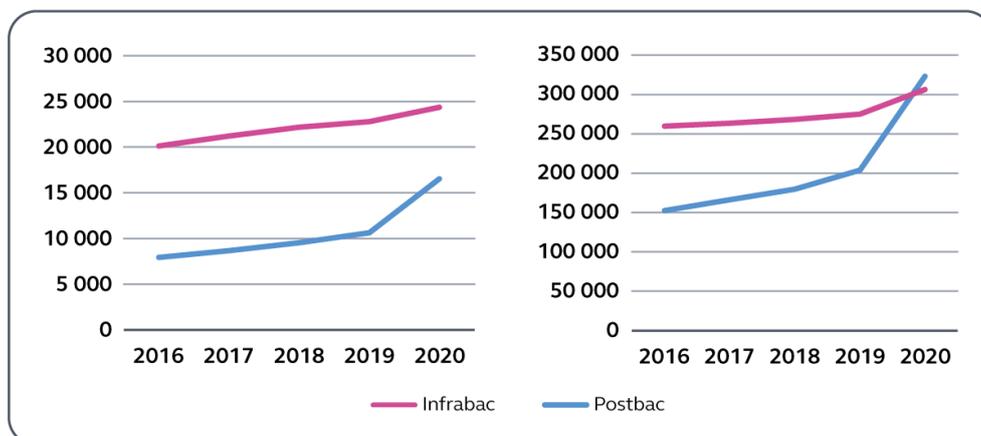
2 - Une année 2020 de rupture, avec une croissance forte des effectifs tirée par la Loire-Atlantique et les formations supérieures

L'année 2020 a été marquée par une croissance importante des effectifs d'apprentis et une évolution notable de leurs caractéristiques.

Les formations de l'enseignement supérieur ont accueilli 40 % des apprentis⁷, contre 30 % en 2018, alors que les effectifs en CAP stagnent depuis 2017 entre 11 200 et 11 700 apprentis. Cette progression de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur constitue un rattrapage et paraît contenue, en comparaison de la situation en France entière, où il y a désormais plus d'apprentis dans les formations de l'enseignement supérieur qu'en infrabac.

Cette hausse a aussi vu la part des apprenties passer de 28 % entre 2016 et 2019 à 32 % en 2020 (niveau cependant très inférieur à la moyenne nationale), sans changement de leur répartition par filières.

Graphique n° 1 : évolution comparée des effectifs infra et postbac en Pays de la Loire et en France



Source : juridictions financières d'après données Depp, enquête SIFA

⁷ Hausse nourrie d'abord par les formations de niveau bac+3 (licences professionnelles, par exemple), puis celles de niveau bac+5 (master) et de niveau bac+2 (BTS).

Parallèlement, en raison du développement des formations de niveau supérieur mais aussi de réorganisations des CFA, les effectifs d'apprentis ont évolué inégalement selon les types de CFA sur la période 2017-2020. Les effectifs au sein d'une école ou d'une université ont crû de 112 %, loin devant les établissements privés sous contrat et les CFA de branche ou d'entreprise (de 60 % à 81 %, mais ne concernant que 8 % des apprentis), les CFA à statut associatif⁸ (53 %), les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) généralistes et agricoles, ainsi que les centres des chambres consulaires (de - 5 % à 19 %) qui dispensent majoritairement des formations infrabac.

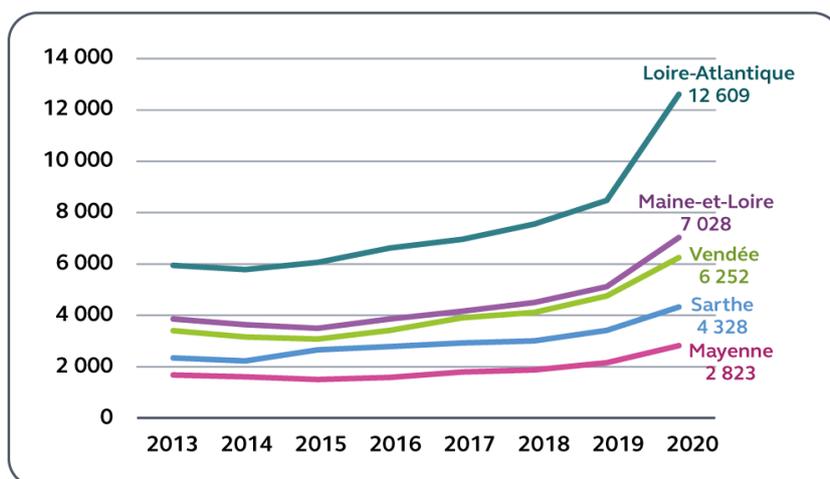
La région se distingue historiquement du niveau national par, d'une part, la surreprésentation des entrées en formation dans le secteur agricole et, surtout, dans les secteurs de l'industrie et de la construction et, d'autre part, la sous-représentation des entrées dans le secteur des services aux entreprises et, surtout, dans les autres secteurs du tertiaire. La rentrée 2020 marque une évolution, avec l'augmentation des entrées dans les formations du secteur tertiaire (+ 53 % dans le secteur du commerce par rapport à 2019, + 76 % dans les autres secteurs du tertiaire et + 94 % pour le soutien aux entreprises)⁹, tandis que les entrées dans le secteur de l'industrie et de la construction (+ 14 %) se consolident. De manière moins attendue, les entrées ont crû de 31 % dans le secteur agricole.

En 2020, les entrées en contrat d'apprentissage ont été plus dynamiques en Loire-Atlantique et en Maine-et-Loire, qui concentrent l'offre de formation de l'enseignement supérieur et des métiers tertiaires.

⁸ Dont le CFA « hors les murs » de l'enseignement supérieur en Pays de la Loire.

⁹ La faible dynamique des entrées dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration (+ 2 %) est liée à la crise sanitaire.

Graphique n° 2 : évolution des entrées en contrat d'apprentissage par département



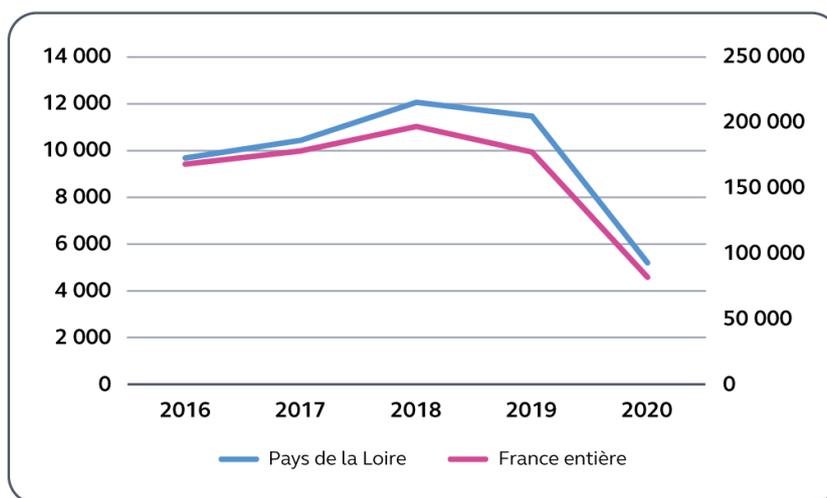
Source : juridictions financières d'après données Dares, SIA

Reflète de la place des formations de niveau infrabac dans les effectifs, la région se distingue par la faible part des entrées dans les entreprises de plus de 250 salariés (16 %, contre 22 % au niveau national). En 2020, encore, les entrées en apprentissage se sont faites à 50 % dans des TPE et à 72 % dans des entreprises de moins de 50 salariés. La hausse des entrées dans les formations de l'enseignement supérieur et du secteur tertiaire n'a pas bouleversé la répartition des entrées selon la taille de l'entreprise d'accueil.

3 - Une croissance régulière des entrées en alternance depuis 2016, du fait de la baisse des entrées en contrat de professionnalisation

Les entrées en contrat de professionnalisation des jeunes de moins de 30 ans ont crû continûment en Pays de la Loire de 2013 à 2018, avec un pic à plus de 12 000 entrées, stabilisé à la baisse en 2019 (- 5 %), avant un effondrement de 55 % en 2020 à 5 200 entrées. Cette baisse correspond à la dynamique nationale, la région rejoignant la tendance globale, après trois années où ce contrat prospérait davantage que dans le reste du pays.

Graphique n° 3 : évolution des entrées en contrat de professionnalisation des jeunes de moins de 30 ans



Source : juridictions financières d'après données Dares, Extrapro

Cette chute des entrées en 2020 est due à deux facteurs. Ce dispositif conçu par les employeurs comme un pré-recrutement est très sensible à la conjoncture économique : entre 2018 et 2020, les entrées en contrat de professionnalisation, tous publics confondus, ont été divisées par deux. On peut également identifier un effet de déport vers l'apprentissage. En effet, la part des moins de 26 ans au sein des titulaires d'un contrat de professionnalisation a diminué plus vite que celle de l'ensemble des bénéficiaires. Cet effet de déport peut s'expliquer par :

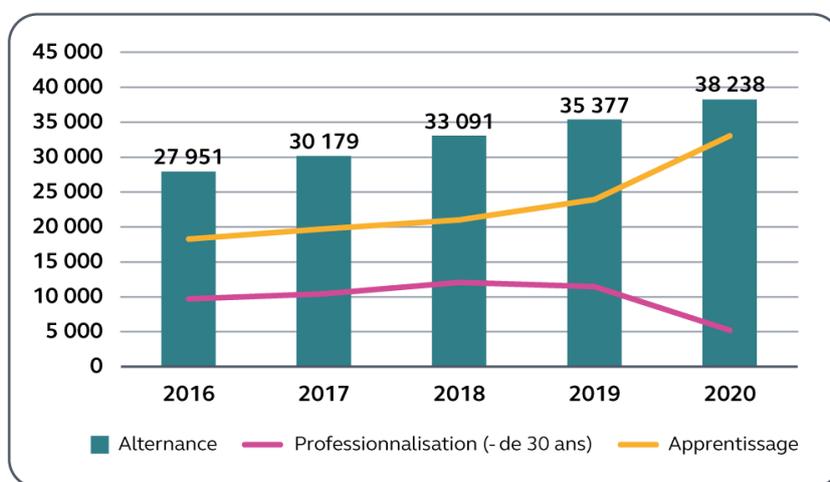
- la communication autour de la réforme de 2018 et l'action de certaines branches auprès de leurs adhérents ;
- la moindre rémunération de l'apprenti comparé au jeune en contrat de professionnalisation¹⁰, sans compter la mise en œuvre des aides exceptionnelles aux employeurs ;
- la moindre rémunération du contrat de professionnalisation pour les organismes de formation¹¹.

¹⁰ La rémunération minimum de l'apprenti de moins de 26 ans varie de 27 % à 78 % du Smic ; en contrat de professionnalisation, ce taux peut aller de 55 % à 80 % du Smic.

¹¹ Les Opco tendent à plafonner la prise en charge versée à l'organisme à 6 000 €, tandis que le niveau de prise en charge minimum du contrat d'apprentissage est fixé entre 6 100 € et 7 500 € selon le niveau de la certification visée.

Alors que la possibilité de recourir au contrat d'apprentissage jusqu'à 30 ans était expérimentée dans la région depuis le 1^{er} janvier 2017, il semblerait que les jeunes et les CFA ne se soient réellement emparés de cette possibilité qu'en 2019 et surtout en 2020, du fait de l'intervention de la réforme et de la communication réalisée à cette occasion.

Graphique n° 4 : évolution comparée des entrées en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage en Pays de la Loire



Source : juridictions financières d'après données Dares, Extrapro et SIA

Les écoles de production

Les écoles de production offrent d'autres possibilités de formation en alternance à des élèves en difficulté. En 2021, il existait sept écoles de production en Pays de la Loire permettant de préparer dix diplômes et cinq titres professionnels dans des secteurs d'activité variés : industrie, automobile, métiers paysagers, métiers du bois, restauration, bâtiment, etc. Y seraient inscrits autour de 150 élèves en difficulté scolaire, sociale ou de santé. Ces écoles ont noué des partenariats étroits avec les différentes instances de lutte contre le décrochage scolaire existant dans la région (plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs, mission de lutte contre le décrochage scolaire, mission d'insertion des jeunes de l'enseignement catholique, missions locales etc.). Des relations sont établies avec le service des migrants étrangers et avec les services de la protection de l'enfance.

II - De très bons résultats en matière d'insertion professionnelle des apprentis¹²

Le taux de réussite aux examens des apprentis en Pays de la Loire a atteint 86,55 % lors de la session 2019 (niveaux infrabac et postbac en lycée). Stable depuis 2017, il est supérieur de plus de 6 points à la moyenne nationale. Il peut s'expliquer par la situation scolaire ou sociale plus favorable des apprentis de la région.

Comme au plan national, la modalité de formation – apprentissage ou voie scolaire – influe peu sur le taux de réussite aux examens et moins que le type de diplôme préparé. En moyenne, il s'élevait, pour les baccalauréats professionnels préparés en apprentissage en 2019 à 91 % (contre 92,9 % par voie scolaire). Ce taux de réussite élevé n'est pas dû à un effet d'éviction des élèves en difficulté en cours d'année qui verrait uniquement les bons élèves passer les examens.

En matière d'insertion professionnelle des apprentis, la région des Pays de la Loire se distingue par des résultats bien supérieurs à la moyenne nationale, pour les niveaux CAP à BTS. 81,5 % des apprentis sortis en 2017 et 2018 d'une dernière année de formation professionnelle étaient insérés sur le marché du travail sept mois plus tard (contre 73,2 % au niveau national)¹³. Selon les données issues de l'appariement *InserJeunes*¹⁴ portant sur les sortants de 2018-2019, l'écart est même plus important avec un taux régional d'insertion de 71 % à 6 mois et 75 % à 12 mois (contre une moyenne nationale s'établissant respectivement à 62 % et 66 %).

Tableau n° 1 : taux d'insertion à six et sept mois

2015	2016	2017	2018	2018-2019
70,00 %	72,60 %	78,40 %	81,50 %	71 %

Source : Données IPA-IVA (insertion à sept mois), transmises par la région ; données InserJeunes pour 2019 (insertion à six mois).

¹² Seules les données relatives aux apprentis jusqu'au BTS sont présentées, faute de données sur l'insertion des jeunes en contrat de professionnalisation ou au sein de l'enseignement supérieur à l'échelle régionale.

¹³ Enquête Depp, IVA-IPA exploitée par le service statistique de l'académie de Nantes.

¹⁴ *InserJeunes* rapproche les données relatives aux jeunes et les données d'emploi issues de la déclaration sociale nominative. Le service statistique de l'académie a également exploité ces données.

Le taux d'insertion professionnelle à six mois est supérieur de 20 points à celui que connaissent les lycéens professionnels ligériens pour les mêmes niveaux de qualification. Cet écart est identique au niveau national. En effet, les apprentis sont plus souvent des garçons, formés dans les domaines de la production, plus âgés et sachant conduire. L'écart entre apprentis et lycéens est variable selon les secteurs : très important en matière de bâtiment et travaux publics, pilotage et maintenance, transformation de matériaux et mécanique, ou santé et action sociale (plus de 20 points), il se réduit pour les métiers de services (entre 10 et 15 points), voire s'annule pour les transports.

Cet écart s'explique aussi par l'effet contact avec l'entreprise. Sur ce point, toutefois, les résultats régionaux sont similaires à ceux de la France entière, en matière de rétention des apprentis dans l'entreprise d'apprentissage (41 % des apprentis, contre 43 % au niveau national) et de cohérence entre les vœux d'orientation et le parcours des sortants (92 % estiment, *a posteriori*, avoir suivi une formation correspondant à leurs vœux, contre 91 % au niveau national).

Ces niveaux d'insertion sont corrélés à la dynamique d'emploi globale des bassins de la région, dans le temps comme la géographie. Ainsi, suivant la trajectoire de l'emploi salarié privé ligérien, qui a connu une dynamique plus soutenue que l'emploi national à partir de 2015, les taux d'insertion ont crû continûment et particulièrement en 2017-2018. Parallèlement, le taux d'insertion des apprentis à six mois est nettement plus faible en Sarthe, département où le taux de chômage est plus élevé.

III - Des dispositifs de suivi statistique en cours de reconfiguration

Le Carif-Oref¹⁵, organisme partenarial de l'État et de la région dans le domaine de la formation professionnelle, s'est positionné comme observatoire de l'alternance en Pays de la Loire, en publiant un *Portrait de l'apprentissage* très complet en septembre 2020 (données de 2019) qu'il a actualisé en mars 2022 et élargi aux contrats de professionnalisation (données de 2020).

Depuis 2012, à la demande de la région Pays de la Loire et de l'académie de Nantes, le Carif-Oref propose aussi un outil de visualisation

¹⁵ Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation (Carif) – observatoire régional de l'emploi et de la formation (Oref).

d'un ensemble d'indicateurs relatifs à la formation sur le territoire, qui permet de suivre les effectifs des formations initiale et continue, et d'anticiper sur les besoins à venir. S'appuyant sur des partenariats avec l'ensemble des services statistiques et des opérateurs concernés¹⁶, le Carif Oref retrace l'information afin d'en disposer à différentes échelles, jusqu'à celle des territoires Efop¹⁷.

Depuis la réforme, le Carif-Oref ne peut plus exploiter les données détaillées issues du système de gestion de l'apprentissage de la région, qui était alimenté en temps réel ; il mobilise désormais celles issues de l'enquête SIFA de la Depp qui retrace les effectifs au 31 décembre de l'année n-1, avec un délai de six à sept mois, et celles de la base d'enregistrement des contrats de la Dares (intitulée Deca). Cette dernière source, qui nécessite un retraitement pour obtenir des stocks de contrats et n'est plus accessible au niveau régional, ne permet pas un suivi dynamique. Il serait intéressant d'étudier la possibilité pour le service statistique de la Dreets de retrouver un plein accès à la base d'enregistrement des contrats.

Le recours à des enquêtes nationales mises à disposition annuellement, mais très tardivement en 2021, a été particulièrement problématique eu égard aux difficultés de mise en œuvre de la base Deca durant la période de transition et d'essor majeur de l'apprentissage.

Au-delà de l'observation statistique, le Carif-Oref qui dispose des compétences techniques nécessaires et d'une gouvernance renouvelée (avec l'entrée des Opco), assure des missions essentielles – reconfigurées par la réforme – de recensement des organismes de formation et d'apprentissage (OFA) et de l'offre de formation, afin d'assurer l'information du grand public, et d'appuyer les échanges au sein du groupe de travail du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) sur l'apprentissage.

¹⁶ Notamment, la Dreets (réseau de l'administration déconcentrée du ministère chargé du travail), la Draaf (au titre de l'enseignement agricole), la région et le rectorat.

¹⁷ La région a fait le choix de délimiter 18 territoires Efop regroupant un ou plusieurs établissements publics de coopération intercommunale pour décliner au niveau local la stratégie pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles.

CONCLUSION

La région Pays de la Loire est économiquement et démographiquement dynamique. Elle se caractérise, de manière marquante, par une population de jeunes entrant plus tôt dans l'emploi, même si, d'une part, le taux de chômage des jeunes n'est pas si favorable et si, d'autre part, on note une croissance des diplômés de l'enseignement supérieur.

Elle demeure la première région de France en effectifs d'apprentis parmi les 16-29 ans, avec des résultats durablement satisfaisants en matière de réussite aux examens et d'insertion professionnelle. Après une croissance soutenue des effectifs sur les dernières années, la région a connu en 2020, à l'instar de toute la France, un essor annuel sans précédent du nombre d'apprentis. Entre 2016 et 2020, la hausse a été de 45,8 % (22,3 % entre 2019 et 2020). Ces effectifs nouveaux ont investi principalement les formations postbac, ce qui a conduit à des évolutions concomitantes dans les caractéristiques de l'apprentissage : féminisation renforcée, stagnation des effectifs en EPLE et, dans les CFA consulaires, renforcement des effectifs en Loire-Atlantique.

Toutefois, si l'on considère l'ensemble des jeunes en alternance (c'est-à-dire les entrées en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation des jeunes de moins de 30 ans), il n'y a pas eu de bouleversement mais une croissance régulière de 2016 à 2020 : chaque année, les entrées ont crû de 6,9 % à 9,6 %, aboutissant in fine à une croissance de 37 % sur la période, l'évolution la plus forte ayant d'ailleurs eu lieu entre 2017 et 2018. Sur cette base, on peut considérer qu'il existe bien un effet de déport non quantifié des contrats de professionnalisation vers les contrats d'apprentissage, mais que celui-ci n'explique pas l'ensemble de la croissance du nombre d'apprentis.

Si des données abondantes existent sur l'apprentissage, le suivi des contrats de professionnalisation est moins riche : les résultats en matière d'insertion comme les effets de déport vers l'apprentissage demeurent très difficiles à qualifier. Même sur l'apprentissage, le dispositif de suivi et d'information des acteurs locaux, privé de données recueillies au niveau régional et national, du fait de la réforme et de difficultés de mise en œuvre, n'a pas permis un pilotage satisfaisant durant l'année 2020 et le premier semestre 2021.

Chapitre II

Des compétences en matière de financement et d’animation désormais exercées par des acteurs différents

La réforme de 2018 a redéfini les compétences des acteurs de l’apprentissage (I), ainsi que les modalités de financement des CFA (II).

I - Une prise en main des nouvelles compétences, contrastée, mais facilitée par la collaboration des acteurs

A - Une région réorganisée, toujours très impliquée dans la réussite de la formation en apprentissage

Antérieurement à la réforme de 2018, la région Pays de la Loire définissait les priorités de la politique d’apprentissage, formalisées dans la stratégie régionale d’emploi, de formation et d’orientation professionnelles (Srefop)¹⁸ et participait, en coordination avec les autorités académiques et

¹⁸ En Pays de la Loire, le Crefop a décidé, en 2016, de n’établir qu’un seul document (Srefop) en lieu et place du contrat de plan régional de développement des formations

d'autres partenaires, à la définition de la carte des formations professionnelles initiales (voie scolaire et apprentissage).

Dans ce cadre, début 2016, au terme d'une ample concertation en amont d'un « Grenelle régional de l'apprentissage », la région a adopté un plan de relance de l'apprentissage, désigné grande cause régionale, aux fins de renforcer l'image de l'apprentissage et de développer l'offre de formation.

La région, exerçant son rôle d'autorité organisatrice de l'apprentissage, s'est appuyée sur un conseil régional de l'apprentissage, instauré dans le but de poursuivre la mobilisation collective dans la durée de l'ensemble des parties prenantes et sur une équipe administrative renforcée pour assurer le déploiement des mesures du Plan de relance.

La réforme de 2018 modifiant les compétences de la région, a conduit celle-ci à réorganiser ses services. Un service « apprentissage et alternance », au sein de la direction de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'apprentissage, et la direction de l'orientation, de l'animation territoriale et de l'insertion professionnelles sont chargés de solder les dispositifs en cours et de mettre en œuvre les nouvelles missions régionales. La région coordonne désormais les actions des autres organismes participant au service public régional de l'orientation. Elle élabore la documentation de portée régionale sur les enseignements et les professions et, en lien avec les services de l'État, diffuse l'information et la met à disposition des établissements de l'enseignement scolaire et supérieur. La région peut aussi s'appuyer sur le Carif-Oref.

B - L'État, coordonnateur actif et acteur de l'apprentissage

1 - La Dreets, coordonnatrice et facilitatrice de la mise en œuvre de la réforme

Au sein de direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets)¹⁹, le référent régional apprentissage, en s'appuyant sur le groupe de travail sur l'apprentissage mis en place au sein du Crefop et les unités départementales mobilisées dans les Clefop,

et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), prévu par l'article L. 214-13 du code de l'éducation, et de la stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles (article L. 6123-4-1 du code du travail).

¹⁹ Service déconcentré de l'État qui a succédé à la Direccte, le 1^{er} avril 2021.

coordonne et facilite la mise en œuvre de la réforme en accompagnant les prestataires de formation et les partenaires concernés par l'apprentissage, et promeut l'image de l'apprentissage. Dans ce cadre de relations, le référent régional « apprentissage », dont les acteurs locaux reconnaissent l'action efficiente, diffuse de l'information juridique, identifie les difficultés de mise en œuvre de la réforme et les moyens de les résoudre, collabore avec Pôle emploi, les missions locales ou avec l'Agefiph²⁰ et la région, et participe avec les chambres consulaires à un groupe de travail régional sur les médiateurs de l'apprentissage. Postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi de 2018, la Dreets, constatant une perte de visibilité de l'offre de formation en apprentissage sur les territoires de la région, a demandé en accord avec la région, au Carif-Oref de mettre en place une cartographie de l'offre des formations en alternance accessible sur le site www.choisirmonmetier-paysdelaloire.fr, collectée auprès des CFA. C'est désormais une des missions des Carif-Oref fixées par décret en 2021.

Depuis la réforme, la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (Draaf) indique n'être plus chargée que de suivre l'offre de formation, les procédures d'affectation et les effectifs de l'apprentissage. Depuis la réforme, l'enjeu a été d'accompagner principalement les CFA publics (plan d'accompagnement et de formation, procédures qualité, comptabilité analytique), ainsi que d'organiser des rencontres avec les Opcv

2 - Le rectorat intervient comme opérateur de formations et contrôleur de la qualité pédagogique de l'apprentissage

Le rectorat, suivant le plan de développement académique mis à jour postérieurement à la réforme, a entendu valoriser les filières professionnelles en proposant une offre de formation large et cohérente, notamment par apprentissage, en s'appuyant sur son réseau d'établissements publics locaux d'enseignement (EPL). La constitution de quatre Greta-CFA²¹ à l'assise financière solide a permis de capitaliser sur l'expérience des Greta pour se positionner sur le marché de la formation. La délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue (Dafpic) accompagne les Greta-CFA pour le pilotage et la stratégie de développement de la formation professionnelle ainsi que l'animation du réseau apprentissage des Greta-CFA. Depuis le

²⁰ Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

²¹ Quatre Greta-CFA dans l'académie (Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Sarthe/Mayenne, Vendée)

1^{er} janvier 2019, le rectorat met progressivement en œuvre la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage (MCPA). Celle-ci inscrit son action dans une démarche qualité articulée avec le référentiel de certification « Qualiopi ». Au sein du réseau académique, la MCPA soutient les EPLE dans le développement de classes accueillant simultanément des élèves sous statut scolaire et des apprentis, dites « classes mixtes ».

Le rectorat collabore par diverses voies avec les autres acteurs de l'apprentissage. Il participe à la définition des contrats d'objectifs territoriaux. S'agissant de l'orientation, le rectorat se mobilise dans le cadre des nouveaux dispositifs de prépa-apprentissage pour orienter certains publics vers l'apprentissage et pour faire mieux connaître le monde de l'entreprise et découvrir les métiers (convention renouvelée avec le Medef, actions d'information et d'orientation par des conseillers-entreprises intervenant dans les établissements, accueil et immersion des jeunes et de leurs enseignants dans l'entreprise).

C - Une mise en œuvre difficile de la réforme par les Opco dans un calendrier contraint

Les 11 opérateurs de compétences (Opco) ont pour principales missions d'apporter un appui technique aux branches adhérentes et un financement des formations. Leur représentation en Pays de la Loire est décidée par l'échelon national selon leur propre stratégie : délégations interrégionales ou régionales (voire plusieurs pour certains Opco), agences et antennes. Dès leur création, la plupart des Opco se sont focalisés sur l'unification interne des cultures, méthodes et moyens techniques de leurs prédécesseurs²² et des branches professionnelles correspondantes. Cependant, en 2021, une grande disparité d'organisations prévalait : maintien de sous-ensembles, répartition des missions entre les niveaux national et régional selon des critères différents, diversité des procédures, méthodes, systèmes d'information et portails d'échanges dématérialisés auxquels leurs partenaires (entreprises ou CFA) ont accès.

La complexité administrative qui en a résulté a engendré un allongement des délais de traitement, alors que les CFA étaient confrontés à des opérations nouvelles, telles que la facturation, et parfois, à une durée excessive de traitement des contrats. La complexité du processus a pu plus rarement dissuader les TPE-PME de s'engager dans l'apprentissage. Au-delà des actions mises en place à court terme, la simplification des

²² Les Opca : organismes paritaires collecteurs agréés.

échanges dématérialisés entre les différents portails et applications des Opco et des CFA est aujourd'hui prise en compte dans le cadre d'une démarche inter-Opco nationale, qui vise à faire converger, voire à terme unifier, le format d'échanges entre les CFA et les Opco.

Les Opco affirment vouloir désormais développer leurs missions d'observation par l'animation de la commission paritaire régionale, l'analyse des besoins des jeunes et des entreprises ou des branches professionnelles, la mise en place des dispositifs d'alternance et l'observation territoriale de l'emploi et de la formation avec les entreprises des branches concernées. Pour y parvenir, ils ont décidé d'assurer la montée en compétences de leurs équipes, de nommer des référents « alternance » et « relations avec CFA », de participer aux travaux du groupe de travail sur l'apprentissage du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) et de s'engager dans les contrats d'objectifs sectoriels de la région Pays de la Loire.

D - Le relais inégal du monde économique

Les chambres consulaires, qui ont perdu la compétence d'enregistrement des contrats d'apprentissage, ont dû réévaluer leur rôle dans la mise en œuvre de la formation en apprentissage. Elles participent à la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage (MCPA) mise en place par le rectorat et assurent une mission de médiation pour résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis et leur famille concernant l'exécution ou la résiliation du contrat d'apprentissage. Plus généralement, elles ont apporté leur soutien au développement de l'apprentissage en s'appuyant sur leurs réseaux propres pour accompagner les entreprises et faire remonter les besoins de celles-ci, en mobilisant leurs observatoires traitant les données d'enquêtes auprès des entreprises artisanales ou en activant leurs procédures internes de concertation dans le secteur agricole. Les chambres consulaires se sont associées avec l'ensemble des acteurs régionaux au Grenelle de l'orientation organisé par le conseil régional.

Les branches professionnelles sont inégalement impliquées dans la mise en œuvre de la formation par apprentissage. Certaines d'entre elles prennent une part active dans la définition des besoins de compétences et de formations de leurs entreprises. Elles agissent aux côtés de leur Opco dans le processus d'élaboration des contrats sectoriels régionaux. Elles s'appuient sur des diagnostics spécifiques pour dégager les priorités des entreprises, mènent des études prospectives sur les impacts de l'Usine du Futur sur les emplois et les compétences, s'investissent dans les organismes

de formation du supérieur pour faire connaître les besoins et orienter les formations, voire lancer une nouvelle filière ou adapter une convention nationale aux réalités de la région. Des rencontres avec les réseaux professionnels régionaux ont aussi permis d'identifier des qualifications non couvertes localement par l'offre de formation et comprendre les grands enjeux sectoriels. Dans certains secteurs, les organisations professionnelles travaillent en lien étroit avec la région et les CFA sur le thème de l'apprentissage, ainsi qu'avec l'Opco. Ces initiatives de certaines branches ne doivent cependant pas masquer le fait que de nombreuses autres sont peu ou pas impliquées dans la mise en œuvre de la formation par apprentissage et peinent à faire émerger les besoins de formation des entreprises.

II - Un financement entièrement refondé par la réforme de 2018

A - Avant la réforme, un effort financier dominé par la contribution régionale

Tableau n° 2 : ressources des CFA pour les années 2016 à 2018

<i>En €</i>	2016	2017	2018
<i>Ressources consacrées au fonctionnement</i>	185 103 400	193 564 756	209 309 365
<i>Ressource par jeune en Pays de la Loire</i>	6 690	6 631	6 753
<i>Ressource par jeune France métropolitaine</i>	6 935	7 063	7 075
<i>Ressources consacrées aux aides THR</i>	12 313 282	13 360 201	14 072 723
<i>Ressource par jeune en Pays de la Loire</i>	445	458	454
<i>Ressource par jeune France métropolitaine</i>	333	321	308
<i>Ressources consacrées à l'investissement</i>	11 359 526	20 754 219	18 110 549
<i>Ressource par jeune en Pays de la Loire</i>	411	711	584
<i>Ressource par jeune France métropolitaine</i>	656	1 061	904

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

De 2016 à 2018, la ressource par apprenti, comprise entre 7 545 € et 7 800 €, est inférieure de 6 à 8 % en Pays de la Loire par rapport à la France métropolitaine. Au cours des trois années, la ressource par jeune est

inférieure à la moyenne nationale, aussi bien en fonctionnement qu'en investissement des CFA. Elle est en revanche plus élevée pour les aides au transport, à l'hébergement et à la restauration.

Plus de 50 % des ressources des CFA ligériens étaient issues de la contribution régionale²³, les autres sources de financement significatives étant la taxe d'apprentissage versée directement par les entreprises aux CFA (entre 23 % et 25 %) et le financement par les branches professionnelles (autour de 7 %). La répartition des ressources est globalement restée stable sur les trois années.

Tableau n° 3 : effort de la région en faveur de l'apprentissage

<i>En milliers d'€</i>	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Dépenses d'apprentissage</i>	144 764,3	142 602,9	156 148,5	155 645,9	34 960,3
<i>Recettes d'apprentissage</i>	116 718,2	118 581,2	128 205,4	131 287,9	28 903,4
<i>Effort propre de la région (d'après le compte administratif)</i>	28 046,0	24 021,7	27 943,1	24 358,0	6 056,9
<i>Taxe d'apprentissage - ressource régionale formation continue</i>	19 433,8	19 433,8	19 433,8	19 433,8	
<i>Compensation nette du transfert de compétence</i>					2 760 872
<i>Effort propre de la région</i>	8 612,3	4 588	8 509,3	4 924,2	3 296

Source : juridictions financières d'après les comptes administratifs de la région

De 2016 à 2020, l'écart entre les dépenses et les recettes en matière d'apprentissage permet d'illustrer, même après le transfert de la compétence, un effort propre récurrent de la région allant de 3,3 M€ à 8,5 M€ par an²⁴. Cet effort tranche notablement avec le constat dans les

²³ Le financement par la région était principalement issu de la fraction régionale de la taxe d'apprentissage qu'elle percevait chaque année.

²⁴ La région estime que son effort propre est supérieur de 19,4 M€. Selon son analyse, conforme à celle de Régions de France, ne devrait pas être comptabilisée une part de sa recette de taxe d'apprentissage, correspondant au produit de 44 % de l'ancienne contribution au développement de l'apprentissage qui finançait historiquement la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi. Cette analyse a été écartée dans le rapport remis en 2019 par l'inspection générale de l'administration, l'inspection générale des affaires sociales et l'inspection générale des finances sur la compensation aux régions du transfert de compétence, dont les conclusions ont été tirées par la loi de finances pour 2020. La région ne tient pas non plus compte des recettes issues du schéma de compensation financière de la réforme de 2018, la région versant 8,3 M€ mais obtenant 11,1 M€.

autres régions (à l'exception de deux) de dépenses d'apprentissage inférieures aux ressources qui leur étaient déléguées à ce titre.

De 2016 à 2019, les dépenses ont été globalement dynamiques, les variations s'expliquant par l'investissement, l'ouverture de nouvelles formations et les évolutions de la législation (transfert au 1^{er} janvier 2019 des aides aux employeurs, entrée en vigueur des nouvelles modalités de financement des formations et des aides aux apprentis à compter du 1^{er} janvier 2020).

En 2020, la région a encore consacré 17,6 M€ aux dépenses d'apprentissage hors investissement. Cette dépense visait à solder les engagements issus des exercices précédents non pris en charge par les Opcos dans le schéma financier prévu par la réforme : aides dues aux apprentis et aux employeurs au titre de contrats en cours, restes à payer aux CFA²⁵.

B - Des principes de financement entièrement redéfinis

1 - D'un dialogue de gestion centré sur la performance à un financement à l'activité

L'évolution limitée du coût moyen par apprenti, tout particulièrement s'agissant des dépenses de fonctionnement, illustre la capacité de la région à maîtriser son cadre budgétaire sans entraver le développement de l'apprentissage.

La région explique ce résultat par un suivi financier au long cours des CFA et un dialogue de gestion exigeant, visant à définir un plafond de subvention de fonctionnement prévisionnel. Ce plafond reposait sur trois grands critères : la situation financière et la qualité de la gestion (la région transmettant des statistiques financières régionales et une lettre d'observations sur les comptes) ; l'évolution des groupes classes ; l'amélioration de la qualité.

La dotation définitive était ajustée en fin d'exercice, en cas d'évolution du volume d'offre de formation à la rentrée de septembre ou en fonction des autres participations financières perçues par le CFA. Un mécanisme incitatif à la recherche d'autres financements autorisait le CFA à conserver par défaut la moitié de l'excédent prévisionnel, ou, en fin

²⁵ La région a obtenu l'accord de la DGEFP et de France compétences pour mobiliser à cet effet l'enveloppe de fonctionnement déléguée par l'établissement en 2020.

d'exercice, à constituer un reliquat de taxe d'apprentissage (non reversé à la région) pour mener des actions spécifiques, notamment d'investissement.

Le suivi plus qualitatif utilisait la subvention comme instrument de performance globale. Depuis 2008, la région et le CFA alimentaient en données un outil de pilotage et d'évaluation, permettant de suivre 92 items (indicateurs de résultats, d'activité, points d'intérêt, etc.). À compter de 2017, étaient négociés avec chaque CFA des contrats d'objectifs, actualisés annuellement, comprenant, outre des indicateurs financiers, trois indicateurs-clés de résultat (taux de réussite aux examens, insertion professionnelle, rupture de contrats d'apprentissage) à améliorer ou à maintenir à haut niveau étaient définis. Ces contrats étaient traduits dans des projets d'établissement pour trois à cinq ans. Dans un cadre financier contraint, il n'est cependant pas aisé de déterminer le degré de prise en compte des résultats des centres dans l'allocation des moyens, au regard, par exemple, des critères dominants que sont les effectifs et les ouvertures ou fermetures de formations.

Dans le dispositif issu de la réforme de 2018, il a été mis un terme au dialogue de gestion et à la démarche de performance. Seuls les effectifs et les niveaux de prise en charge déterminent le futur financement, à l'exception de l'enveloppe régionale. La qualité de la gestion repose ainsi sur l'auto-évaluation du seul CFA et la sanction de son résultat financier, tandis que la nécessité d'être certifié « Qualiopi » pour obtenir les financements des Opcos doit permettre de renforcer la qualité. Les CFA ligériens disposent d'atouts : un suivi analytique des coûts bien enraciné et une incitation à des démarches de certification. Ils semblent, cependant, s'être inégalement emparés de la démarche de certification « Qualiopi » : si la plus-value à formaliser de nombreux processus internes est reconnue, rares sont les centres à développer un vrai dispositif de contrôle interne pour assurer la validation dans la durée.

2 - Une logique de convergence vers un « juste prix » de la formation avant même la réforme de 2018

Le code du travail dans sa version antérieure à la réforme de 2018 s'appuyait sur la notion de « coût de formation » par apprenti, qui correspondait au montant qu'une entreprise devait verser directement au CFA formant son apprenti, dans la limite de 26 % de la taxe d'apprentissage totale due. Ce montant était fixé chaque année par un arrêté préfectoral (élaboré par la région).

La région Pays de la Loire avait fait le choix de communiquer au préfet le coût moyen régional de référence par formation (et non par CFA),

dans une double optique de modération des montants de taxe captés par les CFA aux coûts élevés et de leurs charges et de soutien pour les centres dont les coûts étaient faibles, pour ne pas les désinciter.

Avec la réforme de 2018, le financement est désormais assuré très majoritairement par les prises en charge des Opco pour chaque contrat, dont le niveau est fixé au niveau national par les branches professionnelles, en s'appuyant sur les recommandations de France compétences, également avec l'ambition de converger vers un « juste prix » de la formation.

Selon les CFA et la région, les niveaux de prise en charge constituent une ressource globalement plus favorable que ne l'était l'ensemble composite de ressources antérieures (subventions régionales et coûts préfectoraux). À titre d'exemple, le coût préfectoral pour le CAP Cuisine était de 4 320 € (pour la seule formation) en 2017, alors que le niveau de prise en charge de carence est aujourd'hui de 5 250 €²⁶. Quelques niveaux de prise en charge apparaissent cependant insuffisants. La région est ainsi intervenue pour les majorer dans le domaine du façonnage et du graphisme, ainsi que de l'assemblage industriel ou de la métallurgie.

Le fait d'avoir plusieurs niveaux de prise en charge possibles selon la branche de rattachement des entreprises accueillant des apprentis rend la projection financière plus complexe pour les CFA, mais ne semble pas inciter à une sélection des employeurs en fonction des niveaux de prise en charge qui leur sont applicables.

Enfin, les niveaux de prise en charge des contrats sont proratisés en fonction de la durée effective du contrat d'apprentissage concerné – et non de la durée de la formation. Plusieurs réseaux de CFA ont appelé à la vigilance sur les effets de cette disposition. Certains CFA ont par ailleurs recréé une matrice de niveaux de prise en charge mensuels pour améliorer la qualité de leurs prévisions budgétaires.

3 - Le sort de la logique de péréquation et de mutualisation

Avec la réforme, disparaissent la péréquation au sein du CFA, considéré comme un établissement qui s'équilibre dans son ensemble, entre formations déficitaires et excédentaires, et la péréquation entre CFA assurée par la région, modulant la majorité des ressources en fonction des besoins de chaque centre. Dans le nouveau schéma financier, les CFA étant largement tarifés à l'activité, c'est le juste niveau des prises en charge qui

²⁶ Les niveaux arrêtés par les 18 branches qui se sont prononcées s'échelonnent de 4 687 € à 8 564 €.

détermine l'absence de constitution de marges importantes ou d'excédents inemployés.

De manière générale, la multiplication des CFA n'est pas favorable à une concentration des moyens, en limitant les effets d'échelle et la mise en commun de ressources. Toutefois, de nombreux nouveaux centres se rattachent à des organismes de formation existants ou à des réseaux ayant eu recours à un CFA « hors les murs » départemental ou régional, pour lesquels les mutualisations de moyens sont déjà en place. Parallèlement, les CFA, particulièrement les CFA « historiques » organisés en réseau, ont tout intérêt à limiter leurs charges et s'inscrivent toujours dans des stratégies de partenariat pour limiter les investissements à consentir pour les plateaux techniques, comme pour les rentabiliser.

4 - Une nouvelle enveloppe régionale finançant encore significativement des aides aux apprentis

La dotation versée par France compétences à la région pour contribuer au financement des dépenses de fonctionnement des CFA doit être mobilisée au regard de « *besoins d'aménagement du territoire et de développement économique* ». La région dispose à ce titre de près de 11 M€, soit la quatrième enveloppe la plus importante en montant par apprenti. Après l'avoir mobilisée en 2020 pour solder ses engagements antérieurs en matière d'aides, son usage a été précisé en 2021. Les priorités suivantes ont été fixées : établissements situés en zone rurale ; niveau CAP et baccalauréat ; public en difficulté ; formations à petits effectifs pour des métiers rares, émergents ou en tension (ou en cas d'enclavement), sous réserve d'assurer un haut niveau de réussite et d'insertion professionnelle. Il est par ailleurs prévu, à titre subsidiaire, d'abonder un fonds social pour les jeunes ayant des difficultés financières, des aides à la mobilité et des aides pour les contrats signés avec les collectivités territoriales avant le 1^{er} janvier 2020²⁷.

Les 8 M€ alloués en mai 2021 ont concerné 45 CFA historiques de tout type et un nouvel organisme de formation-CFA (OFA). 65 % du financement a été mobilisé pour le soutien aux formations dans différents cas de figure : des niveaux de prise en charge des contrats insuffisants, y

²⁷ Pour les contrats signés avant le 1^{er} janvier 2020 encore en cours, les employeurs publics doivent assumer l'intégralité du financement, sans que cela ait été prévu à la signature du contrat. Les CFA peinent à obtenir ces financements, alors que précédemment la région finançait ces contrats dans le cadre de sa subvention.

compris du fait de situations d'amorçage²⁸ ; des formations à petits effectifs en milieu rural, pour des métiers rares ou en tension mais peu attractifs ; des variations très importantes de l'effectif ; des besoins spécifiques. Pour ce faire, la région conduit une analyse des niveaux de prise en charge sur la base de la comptabilité des CFA.

Le reste du financement a alimenté le fonds social des apprentis (44 CFA bénéficiaires), la mobilité collective et le financement des contrats d'apprentissage du secteur public (notamment, pour des CFA opérant dans les champs sanitaire et social, du sport et de l'animation).

Outre les enjeux d'adéquation de l'offre, l'enveloppe régionale a surtout joué un rôle de variable d'ajustement à la conjoncture, en amortissant les variations brusques d'effectif, et à certaines difficultés issues de la réforme. Elle est à ce titre mobilisée pour maintenir certaines aides aux apprentis non reprises par les Opco. Cet usage qui n'est pas conforme à l'objectif que la législation a assigné à la dotation régionale, même si elle peut indirectement y concourir, a été validé par France compétences. Il serait souhaitable de distinguer une ligne de majoration des niveaux de prise en charge qui relève strictement de l'enveloppe pour le fonctionnement versée à la région par France compétences d'autres lignes qui correspondent principalement à des dépenses facultatives de soutien aux apprentis et auraient donc vocation à être financées hors enveloppe, *via* le prélèvement sur ressources dont bénéficie la région.

C - Un nouveau modèle économique à bâtir

1 - Des modèles économiques plus convergents entre CFA mais aussi plus incertains

Avant la réforme, les CFA présentaient des modèles économiques différents selon leur statut et leur type de public et demeuraient en Pays de la Loire dominés par la subvention régionale.

²⁸ La région a ainsi alloué 1 M€ au 1^{er} semestre 2021 à une école pour que cette dernière finance la troisième année du diplôme national des métiers d'art et du design (DNMAD). Il bénéficie d'un niveau de prise en charge d'amorçage de 6 800 €, tandis que les coûts préfectoraux des BTS existant avant sa création s'élevaient à plus de 11 000 €.

Tableau n° 4 : modèles économiques de CFA ligériens

Type	Caractéristiques
<i>CFA de branche (pôle formation de l'IUMM ou CFA-BTP)</i>	Ces centres bénéficiaient de recettes émanant des branches (par l'intermédiaire de leurs organismes de formation) et de versements de taxe d'apprentissage significatifs. Certaines branches (par exemple, l'automobile) qui ne disposent pas de leur réseau propre de CFA apportaient un financement significatif aux CFA de leurs ressortissants.
<i>CFA consulaires</i>	Ces centres, qui bénéficiaient à la marge de contributions de leurs organismes gestionnaires, se caractérisaient surtout par la faiblesse des contributions obligatoires des entreprises accueillant leurs apprentis, souvent des TPE ou des entreprises agricoles, exonérées de taxe d'apprentissage. Les produits de fonctionnement des CFA de la CMAR ²⁹ et de la CCIR étaient issus, respectivement, à près de 70 % et à 63 % de la région. Ces CFA étaient donc structurellement déficitaires ou à l'équilibre.
<i>CFA associatifs (MFR)</i>	Les maisons familiales et rurales dépendaient fortement de la subvention régionale, les cotisations prélevées étant limitées, tout comme les versements des entreprises (TPE, agriculteurs).
<i>CFA de l'éducation nationale (EPLE, Greta et GIP)</i>	La question du modèle économique ne se posait pas réellement. L'essentiel des frais d'infrastructure, de petit équipement et de personnel enseignant (hors vacataires) relevant du lycée n'était pas comptabilisé. 20 % des effectifs d'apprentis en EPLE étaient dans des classes mixtes accueillant majoritairement des élèves sous statut scolaire et les charges correspondantes n'étaient pas prises en compte.
<i>CFA « hors les murs » de l'enseignement supérieur</i>	L'équilibre économique reposait, d'une part, sur la perception de montants élevés de taxe, du fait d'une solide implantation dans le tissu économique, et, d'autre part, de charges en partie minorées, l'infrastructure et l'équipement étant pris en charge par les composantes.

Source : juridictions financières

La prise en compte des classes mixtes

Les unités de formation des apprentis de l'éducation nationale proposent des formations mélangeant les élèves sous statut scolaire et sous statut d'apprenti en lycée.

²⁹ Près de 50 % des entreprises employeurs d'apprentis des CFA de la CMA n'étaient pas assujetties à la taxe d'apprentissage en 2019.

Dès 2017, la région souhaitait intégrer les classes mixtes dans la remontée des coûts de formation et avait prévu de mettre à jour son guide méthodologique à cette fin. La question demeurait cependant secondaire, dès lors que la région assurait le financement des lycées à un titre ou à un autre. Avec la réforme du financement introduite au 1^{er} janvier 2020 et le positionnement des CFA de l'éducation nationale au sein des Greta de l'académie de Nantes, le conseil régional a relancé le sujet. Une convention entre les Greta-CFA et la région est à l'étude pour fixer les règles de la participation financière des Greta-CFA liée à l'usage des locaux et des équipements des lycées, voire de certains personnels³⁰. En revanche, ne semble pas exister de réflexion sur une compensation de dépenses de fonctionnement (notamment de personnel) à l'éducation nationale par un prélèvement sur les ressources des Greta-CFA.

Avec le peu de recul disponible, il est difficile de se prononcer sur le nouveau modèle économique des CFA. De manière générale, le constat est celui d'une dépendance, presque totale, à la prise en charge des contrats par les Opco, ce qui rend leur niveau particulièrement sensible.

Dès lors, les CFA s'emploient à augmenter leurs effectifs, ce qui implique de développer la fonction commerciale et de *sourcing* des apprentis : si le renforcement des postes de développeurs de l'apprentissage depuis 2016 allait dans ce sens, cette fonction se professionnalise encore davantage et se tourne aussi vers le *marketing*. Les CFA développent des partenariats pour accéder à de nouveaux viviers d'apprentis, *via* les missions locales (public en difficulté de moins de 26 ans), Pôle emploi (jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans) ou de gros employeurs³¹. Cette stratégie est essentielle pour éviter des tensions trop vives entre CFA, alors que les relations inter-établissements sont nécessaires.

Par ailleurs, les CFA recherchent l'équilibre financier pour chaque formation. Ils envisagent difficilement d'absorber des pertes durables en raison de l'ouverture de sections ou, surtout, du maintien de sections moins demandées, sauf à disposer d'un financement complémentaire de la région ou des employeurs. Ainsi, le CFA de la CCI 44 a pris le parti de fermer à la rentrée 2020 une section dont il connaissait l'absence de rentabilité du fait d'un effectif faible chaque année. Ils sont en revanche incités à ouvrir des formations « à volume », le cas échéant en pariant sur une zone de

³⁰ Plusieurs options sont discutées : compensation à 100 % comme les CFA privés ; compensation pour les temps de pratique ; pas de compensation pour un nombre très limité d'élèves par classe (présence fréquente de deux ou trois apprentis sur un groupe classe complet de 15 à 25 élèves), les coûts de gestion semblant excessifs.

³¹ Par exemple, la CMAR avec Système U.

chalandise élargie. Cette analyse doit cependant être nuancée : d'une part, les CFA privés étaient déjà attentifs à l'atteinte d'un point mort par formation avant la réforme ; d'autre part, les CFA publics ou consulaires maintiennent une certaine logique d'établissement, dans la mesure où ils doivent répondre plus directement aux enjeux d'équilibre territorial ou de soutien au tissu économique. De manière plus anecdotique, ce nouveau climat implique aussi la recherche d'autres économies, si bien que les CFA visités durant l'enquête se sont interrogés sur leur capacité à demeurer centres d'examens, fonction mal indemnisée.

Ce nouveau modèle a accompagné puissamment la croissance des effectifs à la rentrée 2020, sans sécuriser les centres sur leurs perspectives financières de moyen terme, puisque les niveaux de prise en charge ont vocation à être actualisés et les aides discontinuées. Il n'a pas incité les CFA à développer l'offre de formation sur les métiers émergents.

2 - Une année 2020 marquée par la complexité administrative mais globalement sans difficulté financière

En 2020, les CFA n'ont globalement pas connu de difficulté financière. Les dépenses étaient stabilisées, les économies liées à la crise sanitaire (fonctionnement des ateliers, déplacements) ayant compensé les charges nouvelles liées à la digitalisation et à la gestion financière³². Parallèlement, les ressources sont en hausse, du fait de l'essor des effectifs et de niveaux de prise en charge suffisants quoiqu'hétérogènes.

De ce fait, le fonds de soutien lié à la crise sanitaire et économique créé par le plan de relance régional de l'été 2020 n'a décaissé ses aides qu'au premier trimestre 2021, afin de disposer des données sur les effectifs de la rentrée 2020. Dix CFA ont bénéficié de 2,3 M€ : quelques CFA très dépendants des secteurs touchés par la crise (formations industrielles et de l'hôtellerie-restauration) ; des CFA affectés directement par la réforme du financement ou ayant ouvert des formations sur des métiers en tension (conception industrielle, conducteur d'engins, méthanisation, etc.).

Au plan financier, les CFA ont toutefois eu recours à leur trésorerie propre pour pallier le retard de versement des financements des Opco (qui, parallèlement, ont pu faire des avances) dans le cadre de la reprise des contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2020 et de la gestion de la masse des

³² Les recrutements rendus nécessaires par les fonctions financière et d'appui aux employeurs sont très variables. Si la CCI en Pays de la Loire mobilise 15,5 ETP à cette fin, des CFA ayant quelques centaines d'apprentis ont pu absorber la charge à effectif presque constant (+ 0,5 ETP redéployé le plus souvent).

contrats issus de la rentrée réussie de 2020, ce qui n'a pas été sans difficulté pour certains CFA. En mai 2021, certains CFA connaissaient encore d'importants impayés au titre de l'exercice 2020.

La difficile relation financière entre CFA et Opco en 2020

S'agissant des contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2020, les Opco ont eu d'importantes difficultés à intégrer ces contrats dans leurs systèmes d'information, certaines données réceptionnées étant manquantes ou erronées ; des désaccords demeurent donc sur les prises en charge.

S'agissant des contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2020, si le caractère massif de la rentrée 2020 a engorgé l'ensemble des acteurs, eux-mêmes en transformation, les difficultés rencontrées par les CFA et les Opco avaient des causes plus structurelles :

- des procédures encore partiellement non digitalisées, sans référentiels de données communs entre les Opco et les CFA ;
- des mentions évolutives, qui invalident les dossiers déposés mais non traités avant leur mise en œuvre (ainsi, de l'obligation de porter le numéro de sécurité sociale depuis le 1^{er} janvier 2021) ;
- des données mal maîtrisées par les employeurs auxquels revient désormais la charge de rédiger le contrat et de le déposer, qu'il s'agisse de codes techniques ou de la rémunération³³, avec la fin de l'enregistrement des contrats par les chambres consulaires ;
- des règles de gestion initialement incomplètes et des divergences d'appréciation sur les points de contrôle à la charge de l'Opco : si l'instruction est limitée à la vérification de quatre points de contrôle réglementaire, certains Opco effectuent d'autres contrôles³⁴ et demandent des données supplémentaires avant l'accord de prise en charge, pour affiner le montant à décaisser, assurer le dépôt dans la base Deca qui intègre des règles de rejet³⁵ et la validation des demandes d'aides aux employeurs par l'Agence de services et de paiement (ASP) ,
- de multiples modalités de facturation des CFA et de financement des Opco (groupée, individuelle, numérique, hybride, etc.).

S'il est peu probable que de nouveaux accords soient trouvés pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2020 non encore payés, le traitement des nouveaux contrats semble s'être fluidifié significativement à l'issue de l'année 2020-2021, avec la montée en compétences et en

³³ Il existe de nombreuses configurations de majoration de salaire, selon la durée du contrat, la certification préparée, en cas de succession de deux contrats, etc.

³⁴ Par exemple, statut de l'adhérent à l'égard de ses cotisations.

³⁵ Par exemple, obligation d'indiquer les références de l'ancien contrat en cas de succession de contrat.

ressources de l'ensemble des acteurs, qui font part d'un optimisme prudent, d'autant plus si est mis en place un interfaçage plus aisé entre les CFA et l'ensemble des Opco.

D - La politique incertaine d'investissement dans les CFA depuis la réforme

La ressource d'investissement par apprenti ligérien est nettement inférieure à la moyenne nationale. Les CFA et organismes gestionnaires n'ont cependant pas relevé de sous-investissement chronique dans les centres. La région figurait parmi les plus généreuses, avant la réforme.

De 2016 à 2018, l'investissement des CFA en Pays de la Loire était financé, principalement, par la région et, de manière complémentaire, par les branches professionnelles (notamment, BTP ou automobile), les reliquats de taxe d'apprentissage détenus par le CFA, la participation de l'organisme gestionnaire et l'État (notamment *via* le Programme d'investissement d'avenir – PIA 1³⁶).

Tableau n° 5 : financement de l'investissement par la région Pays de la Loire entre 2016 et 2020 (en €)

2016	2017	2018	2019	2020
18 336 338,05	13 371 740,82	20 599 890,90	19 324 479,70	17 322 212,94

Source : région

En pratique, la région finançait des équipements et travaux simples, sur appel à projets annuel, et de grands projets de développement ou de rénovation, dans le cadre d'une programmation pluriannuelle. Elle a soutenu tout particulièrement les campus de formation, permettant la mise en commun d'équipements pédagogiques, de restauration, d'hébergement et sportifs et s'est concentrée sur une série de projets d'ampleur. Sur les dernières années, l'Urma de la chambre de métiers et de l'artisanat régionale a bénéficié d'une part importante des financements³⁷.

³⁶ Les décaissements dans ce cadre ont débuté en 2017 et se termineront en 2024, au bénéfice de l'Urma Pays de la Loire (rénovation, hébergement d'apprentis).

³⁷ L'opération de réorganisation des centres départementaux, engagée en 2015-2016, représentait 25,1 M€ sur les 60 M€ de restes à payer à compter du 1^{er} janvier 2020.

Avec la réforme, l'investissement des CFA en Pays de la Loire, désormais conçu comme les travaux et équipements amortissables en plus de trois ans³⁸, est toujours financé principalement par la région, par le biais d'une dotation annuelle de France compétences de 17,04 M€ et une ligne de la section alternance des Opco.

En 2020, le conseil régional a employé l'intégralité de l'enveloppe (et 0,3 M€ supplémentaire) au profit de projets adoptés antérieurement à l'entrée en vigueur de la réforme. La région, confrontée à d'importants restes à payer, semble avoir souhaité temporiser pour évaluer les conséquences de la réforme et calibrer le juste volume de nouvelles actions. Les engagements ont ainsi repris début 2021, à hauteur de 6,5 M€, dans la continuité de la programmation antérieure³⁹, sans nouveau règlement d'intervention. En 2022, 12,4 M€ ont été engagés sur de nouveaux projets, grâce aux marges de manœuvre offertes par la fongibilité nouvelle des enveloppes déléguées par France compétences.

Les Opco ne proposent pas de financement significatif. La plupart des Opco se limitent aux équipements pédagogiques, ne finançant pas d'immobilier. Le montant mobilisable par les opérateurs est effectivement fortement plafonné. Ainsi, en 2020, seuls quelques Opco ont débloqué des fonds pour des montants limités (par exemple, 0,6 M€ pour 17 CFA ligériens pour l'Opco EP passé à 1,1 M€ en 2021 ; 0,1 M€ pour un CFA pour l'Opco Atlas). En outre, les CFA interprofessionnels peuvent rencontrer des difficultés à obtenir ce type de financement, en raison des conditions d'éligibilité : ces fonds doivent être affectés aux secteurs ou filières de l'Opco, avec un effectif cible d'apprentis, alors que des équipements sont susceptibles d'être mis en commun et qu'ils peuvent être utilisés par des populations d'apprentis très diverses.

Les autres ressources sont presque inexistantes. En effet, les subventions des autres collectivités locales intervenant en cofinancement avec la région sont taries, les ressources de l'État étant très limitées⁴⁰.

En conséquence, l'ensemble des CFA et notamment les réseaux vont recourir à l'autofinancement. Ils conçoivent, contrairement aux termes de la législation, les prises en charge des contrats comme leur outil central de financement de l'investissement. Cette conception les conduit à considérer

³⁸ Les prises en charge des Opco au contrat (au titre du fonctionnement des CFA) couvrant les biens amortis en moins de trois ans.

³⁹ Des compléments d'opérations votées en 2015 et 2018 et une nouvelle opération dans le cadre de la réorganisation de plusieurs sites du Pôle Formation de l'UIMM.

⁴⁰ Les financements inscrits au plan de relance ou au contrat de plan État-région, tout comme aux derniers PIA, n'étaient pas ouverts en pratique aux CFA.

les niveaux de prise en charge des contrats par les Opco comme légèrement insuffisants et à demander d'autant plus fortement leur stabilisation, pour leur permettre de programmer leur investissement à moyen terme. *In fine*, les niveaux de prise en charge ne peuvent permettre de financer de grands projets d'investissement immobiliers, compte tenu du fait qu'un financement à la seule charge du CFA impliquerait des amortissements correspondant sur les formations concernées, ce qui, à terme, dégraderait leur rentabilité. Une révision des niveaux de prise en charge doit s'articuler avec la communication sur une doctrine claire sur l'usage de ces fonds pour les projets d'investissement.

Après la réforme, l'investissement va donc reposer plus que jamais sur l'enveloppe régionale. Celle-ci est inférieure de 3 M€ à la dépense moyenne de la région en 2018 et 2019 et pourrait être insuffisante dans un contexte de hausse importante des effectifs et, partant, de développement de nouvelles formations nécessitant des locaux et des plateaux techniques, engendrant à moyen terme un risque de sous-investissement.

CONCLUSION

La libéralisation de l'offre de formation par apprentissage dans le cadre de la réforme a entraîné le retrait de cette compétence à la région, au moment où le plan de relance de l'apprentissage qu'elle avait initié en 2016 et mis en œuvre dans le cadre d'une collaboration locale efficiente donnait de bons résultats.

En Pays de la Loire, cette libéralisation n'a pas mis fin à l'habitude de collaboration des acteurs locaux et semble même avoir conforté les acteurs « historiques » dans cette pratique. Un groupe de travail sur l'apprentissage, créé dans le cadre du Crefop, est animé avec efficacité par la Dreets. La région a engagé une concertation avec les acteurs de l'ensemble des secteurs économiques en vue de signer des contrats d'objectifs territoriaux avec l'État, les branches et quelques Opco. Les Opco, en pleine réorganisation interne, se sont focalisés sur la prise en charge financière des contrats, marquée par de fortes perturbations, en cours de résolution. Ils devraient renforcer l'observation territoriale et l'analyse des besoins avec les branches professionnelles dont l'implication est inégale dans la région.

Le schéma du financement de l'apprentissage a également été bouleversé. L'évolution limitée du coût moyen par apprenti illustre jusqu'en 2018 la capacité de la région à développer l'apprentissage, tout en maîtrisant le cadre budgétaire. La région avait mis en place un dialogue de gestion approfondi centré sur les indicateurs de résultats et l'évolution de la carte de formations. Les fonds régionaux étaient complétés par les versements directs des entreprises, très inégaux selon les CFA, dotés de modèles économiques variés. Désormais, les CFA tirent l'essentiel de leurs ressources de fonctionnement du financement au contrat par les Opco jugé – sauf cas particuliers – de bon niveau. Cela leur a permis, grâce à la croissance concomitante des effectifs, de présenter un résultat favorable en 2020 et de s'ancrer dans ce nouvel environnement concurrentiel où le financement dépend de la part de marché détenue.

Les CFA bénéficient encore d'un financement régional réduit de leur fonctionnement, qui a permis utilement d'amortir certains effets de la réforme comme de la conjoncture. La région continue à financer des aides facultatives aux apprentis dans ce cadre qui n'est pas le plus adapté. Les CFA dépendent d'une autre enveloppe régionale pour l'investissement qui ne permettra pas de répondre à la hausse des effectifs. Aussi, ils se tournent vers l'autofinancement et conçoivent les prises en charges des Opco comme une ressource clef pour l'investissement et en questionnent alors le niveau.

Chapitre III

Une offre en croissance forte que les acteurs tentent d'orienter par la coopération

Si la réforme de 2018 a mis fin à l'encadrement de l'évolution de l'offre de formation, celle-ci correspond globalement aux besoins en Pays de la Loire (I), les acteurs du système poursuivant leur collaboration (II).

I - Une offre de formation répondant globalement aux besoins

A - Une offre dynamique, orientée depuis la réforme de 2018 vers les grandes agglomérations et les formations de l'enseignement supérieur

1 - Avant la réforme, une politique de l'offre maîtrisée, impulsée par le plan de relance de l'apprentissage régional de 2016

L'évolution de l'offre de formation professionnelle initiale (scolaire et en apprentissage), orientée selon les priorités régionales et formalisée dans une note annuelle de cadrage signée par la région et les autorités

académiques, a associé plus largement les branches professionnelles avec la mise en œuvre du plan de relance de l'apprentissage de 2016.

Jusqu'à la rentrée 2019, l'offre de formation est demeurée dans le cadre conventionnel régional de création de CFA. Sur proposition des CFA, relais des demandes d'entreprises locales, ont été ouvertes, de 2016 à 2019, 475 nouvelles sections d'apprentissage et 5 724 places (soit + 15 % de places). L'ouverture de formations a été dynamique tant pour les niveaux postbac (184 sections, 2 405 places) qu'infrabac (291 sections, 3 319 places). En 2016 comme en 2019, quatre secteurs représentaient environ 60 % des nouvelles sections ouvertes. Aux secteurs de l'agriculture, du bâtiment, du commerce et de l'industrie, s'ajoutent de nouvelles sections en comptabilité-gestion et sanitaire et social. Fin 2019, on dénombrait 33 094 apprentis formés dans 283 sites d'apprentissage de 54 CFA ligériens offrant 44 403 places, auprès de plus de 17 800 employeurs.

Tableau n° 6 : évolution de l'offre de formation de 2016 à 2019

	nouvelles sections d'apprentissage	fermetures de sections d'apprentissage	nombre de places	niveaux bac et infrabac	niveaux postbac	nouveaux sites de formation	nouvelles places Dima
<i>Rentrée 2016</i>	98	nd	1 227	800	427	nd	87
<i>Rentrée 2017</i>	90	nd	1 096	710	386	nd	107
<i>Rentrée 2018</i>	115	2	1 401	852	549	30	42
<i>Rentrée 2019</i>	172	6	2 000	957	1 043	41	nd
Total	475	8	5 724	3319	2 405	71	236

Source : juridictions financières d'après données de la région Pays de la Loire

En sus des ouvertures autorisées, la région estime qu'en 2019 les CFA « historiques », comptaient environ 1 400 contrats hors convention, essentiellement pour des dépassements de capacités.

2 - Depuis l'entrée en vigueur de la réforme, une offre nouvelle de prestataires de formation privés en agglomération

Au début avril 2021, on dénombrait 145 CFA en Pays de la Loire, soit 91 de plus que les CFA autorisés par la région lorsqu'elle pilotait l'offre, dans la base du Carif-Oref. 125 CFA avait été déclarés en préfecture

dont 69 CFA nouvellement créés⁴¹. Ces nouveaux CFA, entreprises ou associations, sont majoritairement des organismes de formation continue d'adultes ou d'enseignement supérieur situés dans les agglomérations de Nantes et Angers. Les deux tiers offrent des formations de l'enseignement supérieur dans les secteurs du commerce et des fonctions support des entreprises. Ils paraissent avoir transféré des formations sous le statut de contrat de professionnalisation, majoritairement postbac et tertiaires au trois quart, en formations par apprentissage, alimentant ainsi l'effet de déport des effectifs évoqué dans le premier chapitre.

En août 2021, la base du Carif-Oref recensait, 4 165 formations par apprentissage dispensées dans 214 organismes : 54 % visent un niveau d'études égal ou inférieur au baccalauréat et 46 % un niveau supérieur. Ces données régionales masquent une disparité au niveau départemental : la Mayenne, la Sarthe et la Vendée proposent un gros tiers de formations par apprentissage visant des diplômes supérieurs au baccalauréat quand la Loire-Atlantique et le Maine-et-Loire sont autour de la moitié. Les formations de niveau inférieur ou égal au baccalauréat se déroulent en zone urbaine pour les trois-quarts en Loire-Atlantique, Maine-et-Loire et Mayenne, les deux-tiers en Sarthe et la moitié en Vendée. Celles de niveau supérieur au baccalauréat sont localisées en zone urbaine pour près ou plus de 90 % dans quatre départements mais pour les deux-tiers en Vendée.

La base recense également 1 630 formations en contrat de professionnalisation dans 158 organismes, dont 38 % visent un niveau d'études égal ou inférieur au baccalauréat et 62 % un niveau supérieur. Trois départements sont proches du niveau régional mais la Mayenne et la Sarthe proposent presque autant de formations de niveau égal ou inférieur au baccalauréat que de niveau supérieur. Ces dernières sont presque exclusivement situées dans les agglomérations de Nantes, Angers, Le Mans et Laval. La Vendée fait exception puisque 30 % de ces formations sont situées hors de l'agglomération de La Roche-sur-Yon. Cette disparité départementale est accentuée pour les formations de niveau inférieur ou égal au baccalauréat puisqu'elles sont presque exclusivement situées dans l'agglomération nantaise (97 %), entre 83 % et 89 % dans les agglomérations d'Angers, Le Mans et Laval. En Vendée, 61 % des formations de niveau égal ou inférieur au baccalauréat sont situées hors de l'agglomération de La Roche-sur-Yon (cf. annexe n° 2).

⁴¹ Après déductions de créations purement formelles qui n'ont pas modifié l'offre (transformation de chaque Maison familiale et rurale en CFA) et d'une vingtaine de CFA (Greta, CCI) déclarés aux fins de mise en conformité.

B - Une demande connue assez largement satisfaite mais une détection perfectible des besoins des entreprises

1 - Des moyens adaptés pour connaître les besoins

Avant la réforme de 2018, les besoins des entreprises étaient évalués par la cellule de veille de la région. Les acteurs économiques - les grandes fédérations professionnelles, les branches professionnelles et leurs observatoires, les chambres consulaires - étaient associés dans le cadre de dialogues sectoriels en amont de la rédaction de la note de cadrage annuelle sur l'offre de formation initiale. Ils intervenaient aussi en aval de cette procédure en émettant un avis sur les demandes d'ouvertures adressées par les CFA. La région invitait les CFA à transmettre des engagements d'entreprises à recruter des apprentis. Les sollicitations d'ouvertures pouvaient venir également d'entreprises, transmises directement ou par l'intermédiaire d'une branche professionnelle. En cas d'émergence d'un besoin urgent, une ouverture de formation pouvait se faire en quelques mois, voire en quelques semaines, en amont de la rentrée.

Les acteurs de l'apprentissage disposent aujourd'hui de plusieurs outils pour connaître les besoins des entreprises et stimuler la demande des jeunes. Le groupe de travail sur l'apprentissage du Crefop est ainsi un lieu de partage d'informations contextuelles et prévisionnelles sur la demande.

La région a engagé, à partir de la fin 2020, une démarche de dialogues sectoriels, par Opco, en vue d'élaborer 11 contrats d'objectifs sectoriels régionaux emploi-formation-orientation, concertés avec les fédérations professionnelles représentant en région les branches et leur Opco. Dans ce cadre, 11 portraits sectoriels emploi-formation-orientation ont été élaborés par plusieurs observatoires régionaux⁴².

Les chambres consulaires associent les branches professionnelles dans les conseils de perfectionnement des CFA. L'observatoire de la CMAR publie une note de conjoncture semestrielle produite à partir d'une enquête sur un échantillon des entreprises artisanales ligériennes. La chambre d'agriculture, conjointement avec les partenaires sociaux établit une relation permanente avec les représentants des filières professionnelles

⁴² Le Carif-Oref, l'Observatoire régional des compétences industrielles (Orci), la cellule économique régionale de la construction (Cerc), la délégation régionale de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH), l'Observatoire régional de la santé (ORS), l'Association des dirigeants du numérique de l'Ouest (ADN Ouest), la délégation régionale de l'Opco Uniformation, la délégation régionale d'Opcommerce.

afin d'identifier les besoins en compétences. L'académie de Nantes fait évoluer la carte des formations par apprentissage en s'appuyant sur les analyses des lycées professionnels, les sept campus des métiers et des qualifications (représentant des filières professionnelles), les comités locaux éducation-économie (Clee) installés dans les bassins d'emploi et les conventions-cadres avec de grands comptes ou des branches.

Certains Opco, tels l'Opco des entreprises de proximité, s'appuient sur des diagnostics réalisés dans les branches professionnelles ayant un poids significatif en Pays de la Loire. Ils signent aussi des conventions partenariales relatives au vivier des publics cibles prioritaires de l'apprentissage en réponse aux difficultés de recrutement des entreprises. Certaines branches sont très investies dans les conseils d'administrations d'établissements de l'enseignement supérieur (Syntec numérique Pays de la Loire). Enfin, d'autres Opco (Atlas - branche des experts comptables -, Constructys) organisent des rencontres avec les CFA portant sur les enjeux et besoins en compétences de la branche, ainsi que le *sourcing* de candidats.

2 - Une réponse aux besoins des entreprises largement satisfaite mais une attractivité perfectible

L'offre de formation par alternance dans les Pays de la Loire est jugée satisfaisante parce qu'elle est quantitativement abondante, géographiquement répartie, globalement équilibrée entre les niveaux inférieurs et supérieurs au baccalauréat, et reconnue qualitativement par tous les acteurs. Si le rectorat a indiqué « *ne pas être sollicité par le monde économique de manière pressante pour ouvrir de nouvelles formations par alternance* » et que la plupart des Opco ont mentionné une offre de formations satisfaisante en mesure de répondre aux besoins des entreprises, certains Opco et des branches font état de carences (mobilisation du Syntec numérique pour créer une filière Data Polytech ; nécessité pour la branche des experts-comptables de développer des formations en comptabilité à partir du niveau bac+2 ; inadéquations constatées par la branche de l'aide à domicile). Fin 2021, la Dreets a signalé également un manque d'environ 1 500 places dans le secteur du BTP, dans certains départements, pour satisfaire la demande à la fois des entreprises et des jeunes, les plateaux techniques des CFA existants ne pouvant accueillir davantage de jeunes.

L'enjeu est donc moins celui des places que de candidats pour les occuper, malgré une proportion importante d'apprentis parmi les jeunes dans la région. Certains métiers (boucherie, charcuterie, boulangerie), eu égard à leur faible attractivité, sont traditionnellement dans cette situation. D'autres, comme le secteur des hôtels-café-restaurants (HCR), souffrent

d'une moindre qualité de l'accueil des alternants. Dans le secteur agricole, les apprentis ne couvrent que la moitié des besoins annuels de recrutements. Cette situation a conduit les branches et les Opco à prendre des initiatives pour valoriser les métiers dans l'espoir d'élargir le vivier de candidats à l'apprentissage dans ces métiers (valorisation de l'apprentissage par le théâtre, conventions partenariales pour développer le vivier des publics cibles prioritaires ou pour identifier les candidats à une formation par apprentissage dans les métiers de l'aide à domicile).

C - Une offre de formation non régulée, déterminée par le niveau d'investissement à consentir

Au printemps 2021, l'offre régionale de formation par alternance semble aux acteurs répondre de manière globalement satisfaisante à la demande des branches professionnelles et d'aucuns espèrent que les contrats d'objectifs sectoriels favoriseront l'adéquation de l'offre par alternance aux besoins immédiats ou plus lointains des entreprises. Dans le cadre de la réforme, les organismes de formation en apprentissage ont quasiment été multipliés par quatre⁴³, témoignant d'une forte réactivité et capacité d'adaptation à la demande des jeunes et à l'existence d'entreprises prêtes à conclure des contrats d'apprentissage.

Cette nouvelle offre de formation par alternance est, cependant, très concentrée sur certains métiers ou fonctions transversales (gestion, ressources humaines, etc.), niveaux de formation et caractéristiques (comme l'absence de plateaux techniques), ce qui ne répond pas aux besoins des entreprises non satisfaits bien identifiés dans la région (BTP, artisanat). Située en zone urbaine, elle prend en partie le contrepied de la politique menée par la région et les CFA « historiques » de proposer des formations au plus près des bassins d'emploi de l'ensemble de la région. La libéralisation présente un risque de redondance⁴⁴ et, selon le rectorat, peut, en dispersant les apprentis, fragiliser les CFA historiques dont les formations ne réuniraient pas des effectifs suffisants ou qui parviennent à maintenir des sections peu attractives en les finançant par d'autres plus faciles à remplir, dans le domaine tertiaire par exemple. Le développement des classes mixtes par les Greta-CFA (appuyés sur les EPLE) suscite des

⁴³ Par trois si on prend en compte la démultiplication des CFA MFR antérieurement regroupées dans quatre CFA départementaux.

⁴⁴ Dans les Pays de la Loire, certains titres professionnels ou diplômes ont vu le nombre de formations être multiplié par 4 (BTS management commercial opérationnel), par 5 (BTS négociation et digitalisation de la relation client) et même par 20 (titres professionnels de vendeur-conseil en magasin ou manager d'unité commerciale).

inquiétudes dans les CFA des métiers de l'industrie et du BTP, qui ne bénéficient que des prises en charge des Opco.

Si le développement de l'offre de formation dans l'enseignement supérieur est souhaitable pour disposer des compétences de ce niveau, la focalisation sur ce type d'offre est susceptible de fragiliser certains CFA qui proposaient ces formations dans le cadre d'un parcours au sein d'une filière. Selon une organisation patronale, la formation par alternance gagnerait à s'intégrer dans une stratégie de filière (BTP, agriculture, artisanat, etc.) pour favoriser la montée en compétences des jeunes (ou l'acquisition de compétences connexes) mais donner également du sens aux formations de plus bas niveau. Par ailleurs, le développement d'une offre de formation répondant à une volonté d'adéquation de court terme aux besoins propres d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises peut ne pas apporter, en premier lieu, aux jeunes une qualification reposant sur un spectre de compétences suffisamment large et, en second lieu, le vivier de compétences dont aura besoin une filière à moyen ou long terme.

Dans ce contexte, les CFA historiques ont cherché à se repositionner. Ainsi, à côté du développement quantitatif, la modularité des formations apporte un élément qualitatif permettant une plus grande agilité pour répondre précisément à la demande de compétences. Le maintien d'une stratégie de filière et de parcours leur permet de demeurer attractifs. Ils développent de nouvelles formations en partenariat avec des établissements de l'enseignement supérieur et renforcent encore la mutualisation des moyens humains et matériels pour répondre à la demande, en se concertant dans une logique de complémentarité des formations offertes par leurs réseaux respectifs⁴⁵, sans que leurs plateaux techniques ne soient extensibles.

⁴⁵ Par exemple, la CCI 49 a renforcé sa relation avec le pôle formation de l'UIMM, pour le compte duquel elle assurait des formations, en proposant d'élargir leur partenariat à de nouveaux campus (Cholet et, prochainement, Angers). Elle a également renforcé l'offre dans l'enseignement supérieur par ce biais (partenariat avec les autres réseaux consulaires, le Cnam-Cesi, l'Université-Eseo et Escca, l'UCO, etc.).

II - Un pilotage après la réforme de 2018 qui repose essentiellement sur la volonté de coopération des acteurs

La région a exercé sa compétence d'autorité organisatrice de l'apprentissage dans une logique fédératrice, en s'appuyant sur un conseil régional de l'apprentissage⁴⁶ instauré pour assurer une mobilisation collective des acteurs régionaux. Le rectorat, la Dreets et les branches professionnelles considèrent que l'articulation des acteurs était très bonne.

Jusqu'à la rentrée 2019, le processus d'élaboration de la note de cadrage annuelle des demandes d'ouverture de formation a associé les branches professionnelles et les réseaux de CFA et conjugué les priorités régionales (Srefop) et les besoins des entreprises. Le processus de traitement des demandes d'ouverture de formation de l'année n+1 s'étalant sur environ six mois n'excluait pas la satisfaction d'une demande urgente dans un délai plus court. Une gestion souple a permis également les dépassements de capacités favorisant le développement de l'apprentissage. Par ses systèmes d'information, la région disposait de données fines et actualisées sur la carte des formations, les évolutions d'effectifs en apprentissage et la base des employeurs, qu'elle diffusait d'ailleurs à de nombreux partenaires locaux (divers services du rectorat, missions locales, Pôle emploi, les réseaux de formation, le Carif-Oref, l'Onisep, des observatoires de branches, etc.).

Le pilotage de la région reposait sur une exigence de qualité de l'offre de formation proposée par les CFA (taux de réussite, d'insertion et de rupture de contrat) et de diversité du public accueilli (féminisation de certaines formations, accueil des jeunes en situation de handicap). Le pilotage de la qualité reposait sur des contrats d'objectifs actualisés annuellement. L'outil d'évaluation des objectifs conçu par la région en concertation avec les CFA comprenait des critères et des indicateurs alimentés par les CFA, la région et les autorités académiques (réussite aux examens, insertion professionnelle, etc.). Il permettait de disposer d'une vision globale et comparée de la qualité de l'offre de formation des CFA ligériens. Le rectorat considère que cet outil de pilotage permettait

⁴⁶ Réunissant des élus régionaux, des élus du Ceser, des représentants des services de l'État (préfet, Direccte, rectorat, Draaf, DRJSCS), des chambres consulaires, de Pôle emploi, de l'Agefiph, des grandes fédérations professionnelles, des partenaires sociaux, des réseaux de formation, des directeurs de CFA, des parents d'élèves et des associations œuvrant dans les domaines de l'insertion et de l'orientation.

d'apprécier les résultats des CFA et contribuait au dialogue de gestion entre les CFA et la collectivité.

Même après la réforme de 2018 et la fin du conventionnement régional de l'offre, la région demeure mobilisée. Elle a maintenu le sujet dans les dialogues sectoriels qu'elle conduit. En effet, les contrats d'objectifs sectoriels emploi-formation-orientation ont, pour leur volet formation, vocation à accorder toutes les parties sur les priorités en matière de formation professionnelle au regard des besoins en compétences exprimés principalement par les fédérations professionnelles. Ils visent à identifier pour chaque métier les voies de formation privilégiées et leur localisation sur le territoire régional. Il ne s'agit pas d'un cadre prescriptif, comme l'était l'ancienne carte des formations par apprentissage. Les signataires s'engagent cependant à la réalisation des préconisations élaborées collectivement dans ce cadre contractuel. Les Opco, notamment l'Opco des entreprises de proximité, sont favorables à une territorialisation de l'analyse des besoins et de la réponse apportée. Il est difficile de faire converger les financements des Opco et de la région pour le fonctionnement des CFA : les contrats comprennent des actions limitées à la transmission d'informations pour les CFA connus de l'Opco et des temps d'échanges annuels. Ocapiat s'est quant à lui engagé dans la conclusion d'une convention d'objectifs et de moyens sur le financement et le développement de l'apprentissage avec la région, comme la faculté en est donnée par la loi.

Cette volonté de coopération exprimée par les acteurs locaux s'est traduite par la mise en place d'un groupe de travail sur l'apprentissage au sein du Crefop, animé par le référent régional « apprentissage » de la Dreets depuis 2019. Selon les acteurs locaux, l'État est perçu comme facilitateur de la mise en œuvre de la réforme. Les acteurs insistent également sur l'importance des relations dans le cadre des collaborations de terrain dans les Cdefop et Clefop et, au quotidien, la nécessité de développer les concertations pour assurer la complémentarité des formations offertes par leurs réseaux respectifs. Le rectorat a aussi signé des conventions bilatérales avec des branches professionnelles et les organisations patronales, dans cette optique.

Ces coopérations ne permettent cependant pas d'aller aujourd'hui aussi loin que le souhaiteraient certains acteurs. Ainsi, l'association régionale des directeurs de CFA (Ardir) estime, comme d'autres acteurs, qu'il faudrait mettre en œuvre un système de régulation pour protéger les formations « orphelines » et maîtriser le développement de « l'hyper métropolisation » des nouveaux CFA. Par ailleurs, elles ne permettent pas complètement de

répondre aux deux enjeux des années à venir pour le pilotage de l'offre : l'investissement dans les plateaux techniques et la qualité.

Du fait de l'architecture des ressources d'investissement, la contribution que peut apporter la région doit nécessairement être faite en concertation avec les Opco et les CFA.

La réforme produit également des effets sur la qualité des CFA. Conçue de manière très différente de l'évaluation participative de la qualité, mise en œuvre par la région antérieurement, l'actuelle démarche de certification de la qualité des CFA par « Qualiopi » est très processuelle. Le contrôle pédagogique de l'apprentissage serait partiellement affaibli dans la mesure où, n'ayant pas connaissance systématiquement de la création des CFA, la mission de contrôle pédagogique de l'apprentissage auprès du rectorat ne serait pas en mesure d'accompagner les nouveaux intervenants. Elle est, qui plus est, dotée de moyens limités.

CONCLUSION

Le dynamisme de l'offre de formation maîtrisée, impulsée par le plan de relance de l'apprentissage régional en 2016, a perduré après la réforme mais a connu une inflexion qualitative. L'offre d'apprentissage nouvelle de prestataires privés s'est concentrée dans les grandes agglomérations et majoritairement sur des diplômés ou titres de niveau supérieur au baccalauréat dans le domaine du commerce et de la vente ainsi que dans les fonctions « support » des entreprises (comptabilité-gestion, secrétariat, communication, ressources humaines). Il en résulte une offre d'apprentissage équilibrée au niveau régional entre l'infrabac et le postbac (avec des disparités départementales), proposée majoritairement en zone urbaine. Les contrats de professionnalisation sont, au niveau régional, pour près des deux-tiers des formations postbac, sauf en Mayenne et dans la Sarthe où ils sont à parité. Ils sont presque exclusivement proposés en milieu urbain, tous niveaux confondus, sauf en Vendée. Les moyens mis en œuvre pour connaître les besoins des entreprises et stimuler la demande de formations par alternance paraissent pour l'essentiel adaptés. Certaines carences ont toutefois été identifiées. Par ailleurs, la faible attractivité de certains métiers exige une action renforcée de tous les acteurs afin de les faire connaître et d'orienter les jeunes vers ces métiers de l'artisanat dont les besoins sont grands, notamment en raison de l'enjeu de renouvellement des chefs d'entreprise.

Le pilotage de l'offre de formation réalisé par la région avant la loi pour choisir son avenir professionnel assurait, aux dires des acteurs locaux, en s'appuyant sur un processus concerté d'examen des demandes, une bonne adéquation de l'offre de formation pour répondre aux besoins des entreprises et aux aspirations des jeunes, dans le cadre d'un financement contraint. Le suivi qualitatif des formations proposées par les CFA reposant sur des contrats d'objectifs a permis d'ouvrir les formations à un public diversifié suivant des parcours individualisés proposés par des équipes professionnalisées.

Toutefois, dans l'hypothèse où un déséquilibre de l'offre serait constaté par les acteurs locaux dans la région, un mécanisme de régulation pourrait être ajouté au cadre issu de la réforme. Les acteurs locaux des Pays de la Loire ont ainsi ressenti le besoin de poursuivre leur coopération au sein du groupe de travail sur l'apprentissage du Crefop et d'y associer les Opco, nouveaux acteurs essentiels, afin de se concerter sur les questions posées par le nouveau cadre de mise en œuvre de la formation par alternance.

Chapitre IV

Un parcours du jeune en alternance à fluidifier encore davantage

La réussite de l'apprentissage ne doit pas masquer les difficultés encore rencontrées en matière d'orientation (I) et l'attention à porter à l'accompagnement des jeunes pour prévenir les ruptures de contrat d'apprentissage (II). La refonte des aides aux apprentis a également soulevé des difficultés en matière de transport (III). La crise sanitaire a contraint les CFA, les jeunes et les entreprises à s'adapter à l'évolution des règles sanitaires (IV).

I - Malgré des progrès en matière d'orientation, des publics toujours difficiles à atteindre

A - Un accès inégal à l'alternance, malgré de nombreux dispositifs pour enrichir les viviers

1 - De nouveaux publics ayant recours à l'alternance

L'orientation vers des formations en apprentissage reste très majoritairement le choix de jeunes âgés de moins de 22 ans (un peu plus de 80 % en 2020), mais la part de cette tranche d'âge a diminué au profit des jeunes de 22 à 25 ans (triplement en trois ans) et des plus de 25 ans. Les formations en apprentissage d'une durée de neuf mois à moins de

deux ans et demi restent la norme, mais, en 2020, près de 40 % des jeunes ont souhaité s'orienter vers des formations plus courtes, d'une durée inférieure à un an et demi pour l'obtention d'un diplôme de niveau supérieur au baccalauréat. Comme vu précédemment, les secteurs vers lesquels s'orientent les jeunes en apprentissage ont également changé, avec une croissance forte des formations dans le commerce et la réparation automobile et motorcycle ainsi que le soutien aux entreprises et les autres secteurs tertiaires, à l'exception de l'hébergement/restauration qui a souffert de la crise sanitaire (cf. annexe n° 3).

S'agissant des contrats de professionnalisation, l'année 2020 a vu le nombre d'entrées être divisé par deux, sans évolution majeure de la répartition sectorielle (centrée sur le tertiaire) et de niveau (postbac). La tendance a également été au raccourcissement de la durée des formations, avec une hausse de près de la moitié à trois quarts environ de la part des contrats dont la durée est égale ou inférieure à un an. En effet, en 2020, les contrats ont été davantage mobilisés pour préparer non plus des diplômes ou titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, mais des qualifications reconnues par une convention collective nationale et des certificats de qualification professionnelle (CQP) reconnus par les branches professionnelles. L'origine des entrants en contrat de professionnalisation dans les Pays de la Loire est très différente de celles des apprentis : origine scolaire ou universitaire pour un quart environ, à la recherche d'un emploi pour près d'un tiers, dans un dispositif antérieur pour un cinquième, salariés pour près de 18 % et inactifs pour 3 % (données 2019).

2 - Une orientation non sélective, sauf au travers de l'obtention du contrat d'apprentissage

Si un organisme de formation nouvellement devenu CFA revendeur, pour des poursuites d'études dans des formations supérieures, une forte sélectivité basée sur des prérequis, les critères de sélection scolaires ne sont pas retenus par les réseaux historiques de CFA à l'entrée dans une formation en alternance.

Dans la plupart des réseaux historiques, il n'est pas pratiqué de sélection à l'entrée. Les Greta-CFA confirment que tel n'est pas le cas, car, généralement la majorité de l'effectif « monte » de division précédente dans le cadre d'un parcours hybride. Mais tous mettent l'accent sur la définition d'un projet solide et viable par le jeune. Un accompagnement est souvent proposé aux jeunes et aux familles sous forme de bilan d'aide à l'orientation et à la validation du projet. Un entretien approfondi permet de

mieux connaître le jeune et ainsi mieux évaluer ce que le CFA peut lui apporter. En définitive, la seule sélection est celle de l'employeur qui valide le profil d'un candidat dont le projet correspond au besoin de l'entreprise. Cependant, en Pays de la Loire, beaucoup de secteurs s'engagent dans l'apprentissage pour former, avant de recruter pour eux-mêmes.

3 - Les dispositifs de préparation à l'apprentissage : des résultats à améliorer

Tous les acteurs de l'apprentissage visent à développer l'accès des publics peu diplômés et les plus en difficulté, sans toujours y parvenir. Ainsi, la part des jeunes ayant un diplôme inférieur au niveau 3, bien que restant majoritaire (55 %), a baissé de 17 points. Si la part des jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville reste stationnaire autour de 8 %, le partenariat avec le réseau des missions locales a permis, de 2019 à 2020, d'augmenter de 47 % le nombre de jeunes suivis orientés en apprentissage (1 674), alors que ce nombre avait fortement décliné en 2017 (- 17 %) pour se consolider les années suivantes (1 147 en 2019). Le rectorat espère aussi que les classes mixtes permettent d'offrir des perspectives sécurisantes d'accès à l'apprentissage, le jeune restant dans un univers familier et pouvant plus facilement revenir en formation initiale sous statut scolaire le cas échéant. Un référent régional a été désigné au sein de Pôle emploi Pays de la Loire.

a) L'ancien dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima)

L'ancien dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima), créé en 2009, prévoyait pour les CFA, une possibilité d'accueillir en formation en alternance, sous statut scolaire, pour une durée d'un an maximum des élèves ayant atteint l'âge de 15 ans pour leur faire découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage, tout en poursuivant l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences. Le Dima a été supprimé par la loi du 5 septembre 2018. En Pays de la Loire, le rectorat et la Dreets estimaient le Dima activement mobilisé : au cours de l'année scolaire 2016-2017, 18 CFA accueillaient 371 jeunes. Selon une enquête du Saia, 50 % des élèves du Dima se dirigeaient vers l'apprentissage à l'issue de leur année de préparation à l'entrée en apprentissage et 25 % vers un lycée professionnel sous statut scolaire.

b) Des « prépa-apprentissages » insuffisamment ciblées⁴⁷

Ce dispositif a donné lieu à trois appels à projets nationaux dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, à partir d'avril 2019, le dernier lancé en 2021 étant recentré sur les résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville. La mise en œuvre de ces projets a été confiée à quelques consortiums lauréats en Pays de la Loire intégrant notamment les principaux réseaux de CFA. La répartition de ces formations dans une soixantaine de sites urbains et ruraux correspond globalement bien à l'objectif d'atteindre les jeunes peu qualifiés ni en emploi, ni en formation résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ou dans les zones de revitalisation rurale. À mars 2021, on dénombrait 2 133 bénéficiaires ligériens depuis la création du dispositif, mais seul environ un quart correspond au public auquel le dispositif s'adresse prioritairement (cf. annexe n° 4). L'examen des sorties du dispositif montre que sur l'ensemble des bénéficiaires, 3,3 % ont trouvé un emploi, 23,3 % sont entrés en formation par alternance et 17,4 % sont entrés en formation autre que par alternance. Ces résultats sont inférieurs à la moyenne des quatre autres régions de l'échantillon de l'enquête.

c) Des outils pour l'accès des jeunes décrocheurs à l'alternance

La région a créé un service « décrochage insertion professionnelle » qui participe aux repérages et à l'orientation des jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (Neet). Elle avait également instauré depuis plusieurs années la participation des CFA aux plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (Psad), inscrites dans les convention de création des CFA⁴⁸, pour réorienter les jeunes en difficulté vers ce type de formations ou trouver des solutions à de jeunes apprentis. En pratique, y participent dans plusieurs départements les CFA consulaires et éventuellement un CFA majeur du territoire. L'obligation de formation des 16-18 ans a conforté le suivi des mineurs dans ce cadre, tandis qu'avec la création du service public régional de l'orientation, la région et le rectorat ont étroitement articulé le travail des Psad avec les enjeux d'orientation, *via* des mises à disposition croisées de personnels (cf. *infra*). Le rectorat estime que l'alternance peut être une solution pour le jeune en voie de décrochage au regard de l'organisation pédagogique très différente d'une

⁴⁷ Le dispositif de « prépa-apprentissage » est destiné à accueillir des jeunes âgés de 16 à 29 ans éloignés de l'emploi peu ou pas qualifiés ou les jeunes sortis sans qualification du système scolaire afin de les préparer à entrer en apprentissage.

⁴⁸ Désignation d'un référent au sein de chaque CFA, participation des CFA aux réunions des Psad, signalement aux Psad des jeunes en rupture de contrat d'apprentissage.

formation sous statut scolaire à temps plein en lycée, de la relation duelle avec le formateur en entreprise, et du sens pour un jeune d'entrer dans la vie active avec une plus grande responsabilisation. Les CFA collaborent également directement avec les missions locales, y compris pour résoudre des difficultés matérielles que peuvent rencontrer leurs apprentis et éviter des ruptures.

d) Les autres dispositifs d'orientation vers l'apprentissage proposés par les acteurs

Le référent régional apprentissage de la Dreets collabore avec Pôle emploi et les missions locales en vue d'orienter certains de leurs usagers vers l'apprentissage, en particulier en usant des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). Toutefois, sur le segment des demandeurs d'emploi, d'autres dispositifs de formation ou de mise à niveau plus courts (« prépa avenir », « visa métiers ») peuvent entrer en concurrence. Une bonne interconnaissance locale est essentielle pour mobiliser le bon dispositif face à un jeune.

Les chambres consulaires mettent en œuvre, dans le cadre de la loi du 28 juillet 2011⁴⁹ qui a donné une existence juridique à ces mini-stages, des périodes d'observation en milieu professionnel (POMP) pour donner l'opportunité à des jeunes collégiens ou lycéens de découvrir l'entreprise et les métiers à l'occasion de stages de découverte de courtes durées en dehors des périodes et cursus scolaires. La loi du 5 septembre 2018 a élargi le dispositif aux étudiants de l'enseignement supérieur, depuis janvier 2019. La CCI de Pays de la Loire a ainsi signé 2 000 conventions de mini-stages en 2020 et 800 au printemps 2021. L'Urma propose aussi ces mini-stages ainsi que les mercredis de l'apprentissage.

⁴⁹ Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

B - Malgré de solides réalisations en matière d'orientation, une région où subsistent certaines résistances face à l'apprentissage

1 - Un service public régional de l'orientation qui s'appuie sur la tradition de coopération de l'État et de la région

Depuis la réforme, l'État et les régions assurent le service public de l'orientation tout au long de la vie et garantissent à tous les jeunes l'accès à l'information. La région Pays de la Loire coordonne donc les actions des autres organismes participant au service public régional de l'orientation. Elle élabore la documentation de portée régionale sur les enseignements et les professions et, en lien avec les services de l'État, diffuse l'information et la met à disposition des établissements d'enseignement. Pour mener à bien ses nouvelles missions, la région a consulté les acteurs et usagers intéressés, au travers d'un Grenelle régional de l'orientation en juin 2019, qui a abouti à la définition d'un Plan régional pour l'orientation tout au long de la vie (2019-2022), consensuel entre les acteurs locaux. Une direction de l'orientation, de l'animation territoriale et de l'insertion professionnelle a été créée. Outre le service décrochage insertion professionnelle centré sur la prise en charge des Neet, elle comporte le service orientation qui conçoit des outils de valorisation des métiers et copilote, avec l'éducation nationale, les sept campus des métiers et le service animation territoriale dans lequel œuvrent les délégués territoriaux orientation-emploi (animateurs des Clefop) et les référents orientation qui assurent la mise en œuvre des actions dans les établissements.

En 2020, une convention a été signée entre l'État, la région et l'Onisep précisant l'exercice de leurs compétences respectives, y compris l'offre de services au sein des établissements. La convention prévoit aussi, à titre expérimental, pour une durée d'un an, la mise à disposition par la Région d'assistants « lutte contre le décrochage-orientation » auprès des directeurs de CIO, à temps partiel, et la mise à disposition à temps très partiel par le rectorat des directeurs de CIO à la région pour leur permettre d'assurer leur mission d'animation des Psad. Malgré un contexte sanitaire perturbé, les actions prioritaires ont pu se dérouler : déploiement des Orientibus, sélections régionales des 46^{èmes} Olympiades des métiers, organisation du deuxième Grenelle de l'orientation, participation aux salons et forums, y compris à distance, etc.

La région peut aussi s'appuyer sur le Carif-Oref, auquel elle a demandé en priorité en 2020 la création d'une base de données régionale des actions d'orientation à destination des jeunes et des actifs, ouvertes au

grand public ou se déroulant au sein des établissements scolaires, et qui joue toujours un rôle prioritaire en matière d'information sur l'offre de formation (formations et centres). Avec son appui, en 2021, la région a rouvert un site sur l'apprentissage, refondu au sein d'un nouveau portail de l'orientation « Choisir mon métier ». Un numéro vert d'information a également été mis en place.

Des échanges avec quelques apprentis dans plusieurs CFA, il ressort que le choix d'une formation en apprentissage demeure guidé par des exemples dans l'entourage familial ou amical, par une passion pour un métier mais aussi lors de moments de promotion de ce type de formation. Il pourrait être suggéré de définir un outil de mesure de l'impact de la diffusion de l'information sur les formations et les métiers sur l'orientation vers les formations en alternance.

2 - Des coopérations très locales mais une certaine résistance

Les chambres consulaires sont parties prenantes des initiatives de la région et ont noué des très partenariats locaux (Pôle emploi et Cap emploi, missions locales, Opco, etc.). Elles organisent surtout avec les autres réseaux de CFA ainsi que d'autres partenaires des actions de promotion de l'alternance auprès des entreprises et des métiers en tension auprès des jeunes⁵⁰. Les points A (pour apprentissage) des CCI sont devenus les points O (pour orientation) ; les centres d'aide à la décision des CMA ont été remplacés par les pôles orientation artisanat.

En dépit des rapprochements entre les entreprises et les établissements qui, selon les acteurs, progressent dans les comités locaux école-entreprise ou par des initiatives de branches (IUMM, BTP), certains établissements scolaires demeurent réticents. Pour le rectorat, qui a dans ce cadre conclu une convention avec le Medef, il s'agit de bien articuler les offres de formation par apprentissage avec le parcours construit dans l'établissement et de les intégrer aux projets d'établissement. Mais pour la plupart des acteurs locaux, qui reconnaissent un progrès et une différence entre les collèges, il y aurait encore une rétention d'information de la part de certains établissements. L'idée de l'apprentissage comme « dernière solution », non destinée aux élèves pouvant poursuivre dans d'autres voies que professionnelles, évolue mais ne s'estompe que très progressivement, dans un contexte de méconnaissance de l'apprentissage. Dans ce cadre, les

⁵⁰ Avec des événements tels que la Nuit de l'orientation, la grande rentrée de l'apprentissage, des journées portes ouvertes, des *job datings* ou des salons de l'apprentissage.

interventions dans les établissements, soumises au bon vouloir des chefs d'établissement, ne sont pas toujours aisées, sans compter l'éventuelle préférence pour l'offre en apprentissage de l'éducation nationale. Pour remédier à cette situation, il a paru nécessaire de poursuivre les actions de formation des enseignants eux-mêmes. Dans cet esprit, l'action « Être apprenti.e aujourd'hui », fruit d'un travail collaboratif de la région, du rectorat et de l'Ardir, a été proposée aux enseignants et autres prescripteurs ; elle présente la réalité de l'alternance avec ses différents acteurs. Cette journée de formation est inscrite au plan de formation des enseignants.

3 - Des actions d'orientation volontaristes en faveur des apprenties et des personnes en situation de handicap

Lorsqu'elle conduisait la politique d'apprentissage, la région promouvait la diversification des choix professionnels des apprentis, qui constituait un des critères de l'outil d'évaluation renseigné annuellement par les CFA. Elle incitait à des actions éducatives, dans le cadre de l'accompagnement des candidats à l'apprentissage, pour déconstruire les connotations associées aux métiers (tertiaire *versus* mécanique ou carrosserie) ou illustrer la place des femmes dans certains métiers. Dans le cadre de ses nouvelles compétences en matière d'orientation, elle veille à mettre en valeur les apprenties, sur son portail et lors des temps forts liés à l'apprentissage.

En ce qui concerne les personnes en situation de handicap (en 2017-2018, 784 apprentis accueillis dans 50 CFA), la Dreets, la région et l'Agefiph collaborent activement de longue date : coordination départementale d'appui, référents obligatoires dans les CFA. Plusieurs CFA (consulaires, BTP, maisons familiales et rurales) sont impliqués dans la démarche régionale d'orientation et d'accueil des apprentis en situation de handicap.

II - Une meilleure prise en compte de la relation tripartite entre le jeune, l'entreprise et le CFA

A - La recherche de contrat et l'appariement avec l'entreprise désormais missions du CFA

La difficulté d'appariement est centrale dans les freins à l'apprentissage, pour les jeunes qui trop souvent dépendent de leur réseau familial et pour les employeurs qui ne savent pas à qui s'adresser. Si les jeunes candidats à l'apprentissage arrivent encore majoritairement avec une proposition de contrat au CFA, plusieurs centres ligériens ont développé des dispositifs pour aider les jeunes dans leur recherche d'employeur, principalement au niveau infrabac⁵¹. Plusieurs responsables de CFA ont déclaré souhaiter renforcer leur implication dans l'appariement entre le jeune et l'entreprise, pour permettre à davantage de publics d'accéder à l'apprentissage mais aussi dans une logique de prévention des ruptures, en organisant le binôme le plus adapté.

Dans cette perspective, la région a conduit trois actions dont deux subsistent aujourd'hui sous d'autres formes :

- une *bourse de contrats en ligne* au sein du portail de l'apprentissage (temporairement fermé en 2020 à la suite de la réforme et qui doit reconstruire son audience). Avec une moyenne de 3 170 annonces (offres et candidatures) par rentrée de 2017 à 2019, le dispositif a fonctionné, notamment pour les secteurs en tension, mais demeure marginal dans l'accès à l'employeur ;
- le financement de *conseillers jeunes-entreprises en CFA*, exerçant souvent cette fonction conjointement avec celle de développeur de l'apprentissage. Entre 2016 et 2019, la région a financé 16,5 nouveaux postes (environ 400 000 € en 2019). De nombreux CFA se sont dotés de ce type de poste, y compris grâce aux marges de manœuvre ouvertes par les niveaux de prise en charge. Ainsi, l'équipe de développeurs de la CMAR est passée de 6 à 17 personnes, entre 2015 et 2021 ;

⁵¹ Les CFA rencontrés au cours de l'enquête (hors supérieur) ont indiqué mettre au moins à disposition des postulants une liste d'employeurs potentiels avec des coordonnées et donner accès à un recueil d'offres. Les lycées professionnels ont semblé moins proactifs (sauf sur les BTS), faute de disposer de la même densité relationnelle avec les entreprises et de ressources spécifiques, ce qui va changer avec les Greta.

- seule action à avoir été complètement abandonnée, l'activation par la région d'une cellule de veille, assurant un suivi mensuel des effectifs d'apprentis d'août à décembre, permettant le suivi des jeunes sans contrat et des entreprises sans jeune.

En l'état, les Opco ne jouent pas de rôle en matière d'appariement, sauf dans quelques cas où ils ont cherché à susciter la création d'une section, en transmettant les intentions de recrutement des employeurs⁵². L'Opco des entreprises de proximité, dans son contrat d'objectifs avec la région, a inscrit une action visant à développer l'alternance pour les métiers prioritaires par du soutien à la recherche de candidats et de la mise en relation, au travers de deux outils existants : le « *hub* de l'alternance », une plateforme nationale de l'Opco qui donne à voir les intentions de recrutement des entreprises par qualification et localisation et le portail régional susmentionné. Ce portail demeure une référence stable et logique pour la recherche de contrats et les Opco gagneraient à s'en emparer.

L'enjeu est de trouver la bonne complémentarité entre l'intervention des directions régionales des Opco (et leurs conseillers entreprises) qui ne sont pas centrés sur l'apprentissage et celle des développeurs des CFA (capitalisant eux-mêmes sur l'ensemble des enseignants du CFA) qui n'ont pas la relation native que les Opco ont avec l'ensemble de leurs adhérents mais demeurent la porte d'entrée de référence en matière d'apprentissage.

Ainsi, le recueil des offres est très différent entre les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation. Pour ces derniers, l'offre est concentrée par Pôle emploi, à l'instar des offres d'emploi classiques ; les missions locales peuvent proposer quelques offres.

B - L'accompagnement individualisé du jeune durant la formation pour éviter les ruptures de contrat

Les jeunes apprentis connaissent des ruptures de contrat assez fréquentes et des ruptures complètes, avec décrochage ou abandon, plus rares. En effet, un travail important est déployé pour trouver un nouveau contrat ou proposer une autre solution, dans une optique de sécurisation des parcours, partagée par les CFA.

⁵² L'Opco EP réalise des diagnostics par entreprise qui incluent le recrutement en apprentissage. Ces diagnostics ne touchent encore qu'un petit nombre d'entreprises.

Les interventions de l'inspection du travail ligérienne

Parmi les infractions relevées à la législation sur le travail, il n'est pas aisé d'identifier les cas impliquant des apprentis. On relève sur la période 2016-2020 près de 500 décisions concernant des mineurs, notamment sur la durée du travail et les travaux réglementés (hauteur, etc.). Pour le seul indicateur qui identifie les apprentis (interdiction de recrutement d'apprentis et qualifications voisines), six procédures ont été engagées, pour des constats portant sur l'ensemble des salariés (santé et sécurité, durée, équipements inadaptés, bulletins de salaire, etc.). Les principaux secteurs concernés sont : l'hôtellerie-restauration, les boulangeries, les salons de coiffure ou le BTP. Un travail d'information et de sensibilisation est réalisé par la Dreets, au sein du Comité régional d'orientation et des conditions de travail, *via* les services de prévention (services de santé au travail, Carsat, Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics - OPPBTP, etc.) et par la diffusion d'une brochure destinée aux apprentis accessible en ligne et imprimée à 17 000 exemplaires (remis aux jeunes par les CFA).

En Pays de la Loire, les taux nets de rupture de contrat (qui ne prennent pas en compte les jeunes qui ont retrouvé une entreprise après une rupture de contrat) sont faibles, si l'on se réfère à l'indicateur suivi par le conseil régional.

Tableau n° 7 : taux net de rupture des contrats d'apprentissage

2015	2016	2017	2018	2019
10,80 %	10,80 %	10,80 %	12,00 %	11,10 %

Source : région Pays de la Loire, avril 2021

Par le biais de la base de données *InserJeunes*, il est possible de retracer la part des contrats interrompus en 2018-2019 ; ce taux brut s'élève à 28 % en Pays de la Loire, où il est le plus faible de France (part en France entière de 33 %). Les interruptions sont les plus significatives en CAP et baccalauréat professionnel, respectivement de 32 % et 29 %.

La prévention des ruptures et, surtout, la recherche de solutions pour les jeunes ayant connu une rupture ont constitué une priorité de la politique régionale. Outre le suivi des résultats dans le cadre du dialogue de gestion et l'accès des apprentis aux plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs (Psad), la région a créé en 2016 une garantie de poursuite de formation, au-delà des trois mois légaux, pour permettre aux apprentis de terminer leur formation en CFA, sous un statut de stagiaire de la formation professionnelle, jusqu'à la prochaine rentrée scolaire ou jusqu'au passage

de l'examen et de réaliser, si besoin, des stages en entreprise⁵³. Ce même principe a été à l'origine d'une mesure du plan #1jeune1solution, qui a porté temporairement à six mois la garantie légale. À l'occasion de la rentrée 2020, la région a donc mis en place une nouvelle garantie de poursuite de formation, au-delà des six mois, jusqu'à la fin de l'année scolaire, financée par le Pacte régional pour l'investissement dans les compétences 2019-2022. Ces mesures ont finalement concerné très peu de jeunes, du fait de la demande forte des employeurs grâce aux aides exceptionnelles, mais a permis d'apporter une réponse pour certains secteurs affectés par les fermetures administratives⁵⁴.

Les autres actions de la région pour renforcer l'accompagnement

La région a développé deux outils de pilotage de l'offre qui contribuent aussi au bon accompagnement du jeune durant la formation :

- depuis 2003, la démarche d'individualisation des parcours qui est devenue un élément constitutif de la pédagogie d'une grande majorité de CFA pour répondre à l'hétérogénéité de leurs publics (apprentis mineurs, en difficulté, en situation de handicap ou, plus récemment, jeunes migrants), principalement, en soutien dans les matières d'enseignement général⁵⁵ ;
- l'effort de professionnalisation des équipes des CFA par des formations comprenant, depuis 2016, des modules spécifiques sur l'accompagnement, qui touchaient 952 stagiaires issus de 88 % des CFA la dernière année.

La lutte contre les ruptures relève avant tout de l'action quotidienne des CFA pour prévenir cette issue en répondant aux éventuelles difficultés émergeant dans le cadre de l'exécution du contrat et soutenir le jeune dans la recherche d'un nouveau contrat. Sur le premier point, l'essentiel se joue dans la relation de confiance qui se noue entre l'ensemble des parties, le jeune devant pouvoir solliciter son CFA en cas de difficulté, tout comme l'employeur. Dans ce contexte, certains CFA⁵⁶ ont systématisé, outre les visites annuelles de suivi, des échanges durant la période d'essai du contrat qui permettent d'identifier rapidement les difficultés matérielles et

⁵³ 1 549 garanties de poursuite de formation ont été attribuées de 2016 à 2018, pour une durée moyenne de 68 jours (avec de grands écarts de durée, cependant).

⁵⁴ Environ 650 jeunes étaient susceptibles d'en bénéficier en 2021. La mesure ouvrait un double financement au bénéfice du CFA et pour la protection sociale des jeunes.

⁵⁵ La région utilise deux indicateurs pour identifier une telle démarche : les centres de ressources (43 CFA sur 54) et les parcours individualisés (plus d'un 1/5^e des apprentis en 2017-2018, soit 6 000 jeunes). Il s'agit de soutien méthodologique, de travaux en autonomie sur dossier ou de recherche, ou enfin de côte à côte spécifique.

⁵⁶ Consulaires, Formasup, par exemple.

d'évaluer les conditions de travail. Ils s'appuient sur les conseillers jeunes entreprises et l'équipe enseignante qui suit les jeunes et mobilise régulièrement du temps pour les faire s'exprimer sur leurs expériences au travail, à des fins pédagogiques mais aussi pour détecter des difficultés, outre l'usage de livrets d'apprentissage (numériques ou non). Les CFA cherchent à renforcer la densité de leurs relations avec les tuteurs des élèves, trop limitées, par des réunions d'information et une offre de formations en distanciel.

À l'exception des réseaux consulaires, les CFA rencontrés au cours de l'enquête en 2021 semblaient ignorer l'existence des médiateurs consulaires, dont le rôle a été renforcé par la loi de 2018, dont ils ont du mal à saisir le cadre d'intervention. En effet, la complémentarité entre les interventions de leurs développeurs et conseillers éducatifs et des médiateurs n'est pas encore claire, dans un contexte où il est essentiel d'intervenir le plus en amont possible. Le préfet de région indique cependant début 2022 que les médiateurs sont désormais bien identifiés.

Les médiateurs consulaires

Ces médiateurs désignés par les chambres consulaires peuvent être sollicités par les parties pour résoudre les différends entre les employeurs ressortissants et les apprentis.

À fin 2020, les recours étaient faibles, comparativement au volume des contrats d'apprentissage en Pays de la Loire. Ainsi, les deux médiateurs de la CCI ont fait l'objet de 71 sollicitations sur les 9 derniers mois de 2020, essentiellement sur demande des apprentis, portées par les saisines obligatoires. D'après la CMA, ils n'ont pas ou peu d'impact sur le volume des ruptures de contrat, car le recours à ces médiateurs se fait tardivement, à un moment où les relations entre apprenti et maître d'apprentissage sont déjà très dégradées. Pour la chambre d'agriculture, il est exclu que la médiatrice intervienne sur les questions de rémunération et, plus généralement, son rôle entre accompagnement et conseil juridique n'est pas assez défini.

Un groupe de travail inter-consulaire a été lancé le 1^{er} juillet 2020 et se réunit tous les semestres, avec la participation de la Dreets, notamment pour renforcer la notoriété du dispositif.

Au sein des lycées professionnels, les classes mixtes se développent. Le rectorat semble avoir pris conscience de la sensibilité de ces parcours et de l'accompagnement nécessaire des jeunes comme des équipes pour assurer le plein succès de ces initiatives et sécuriser les enseignants et les élèves. En effet, les apprentis y sont conduits à effectuer une part

importante du travail notamment théorique seuls chez eux, pour rattraper leurs camarades. Il propose donc à la fois un ciblage précis d'élèves autonomes et d'équipes motivées et un accompagnement.

III - Une refonte des aides aux apprentis qui laisse de côté certaines prestations existant avant la réforme

A - Des aides régionales aux frais annexes

Outre les freins d'image, les jeunes peuvent être confrontés à d'autres freins périphériques dans l'accès à l'apprentissage : logement, transports ou équipement constituent des contraintes financières importantes, particulièrement significatives pour les apprentis qui cumulent plusieurs lieux de vie, d'activité et de formation et sont surreprésentés dans des filières techniques impliquant une tenue ou des outils.

Pour pallier ces difficultés, la région a longtemps joué un rôle déterminant par des aides aux apprentis. De 2016 à 2019, les aides individuelles, d'un montant moyen par apprenti de 376 € à 417 €, étaient les suivantes :

- une aide universelle THR (transport, hébergement, restauration), d'un montant moyen de 301 € à 320 € ;
- le fonds social proposant une aide THR complémentaire, sous condition de ressources ;
- une aide, sous condition de ressources, pour le financement du permis B (abandonnée en 2019, car recentralisée dans le cadre de la réforme) ;
- une dotation d'équipement professionnels, une aide moyenne de 61 € à 65 € (avec un plafond de 450 € selon la formation).

Les aides individuelles étaient versées dans leur quasi-totalité, *via* les CFA qui pouvaient en conserver une partie pour financer des services collectifs. Les paiements effectués par la région étaient, sous réserve de quelques montants forfaitaires très limités, fonction des dépenses justifiées par les centres.

Avec la mise en œuvre de la réforme de 2018, le schéma financier prévoit que les régions se désengagent largement des aides individuelles

qui sont reprises pour partie par les Opco au titre des frais annexes des formations. Ces frais doivent être directement supportés par les CFA pour être pris en compte. Ils sont catégorisés ainsi :

- frais de restauration et d'hébergement : forfaits de 3 € et 6 € ;
- frais de premier équipement : forfait déterminé par l'Opco en fonction des activités de l'apprenti, dans la limite de 500 € ;
- frais de mobilité internationale : forfait déterminé par l'Opco.

B - Des évolutions du périmètre des aides

Avec la mise en œuvre des frais annexes, il n'existe plus d'obligation légale de prise en charge au titre du fonds social apprenti et des aides aux transports. Toutefois, à la suite de sollicitations des familles et des CFA, au printemps 2021, la région a relancé un financement de ce type d'aides, dans le cadre de son enveloppe régionale de fonctionnement (1,1 M€ pour le fonds social, des fonds pour le transport collectif ou individuel d'apprentis situés en milieu rural ou ayant des employeurs hors région⁵⁷), versées uniquement sur appel à projets.

À rebours, certaines aides sont plus généreuses que précédemment. Les forfaits versés par les Opco pour la restauration et l'hébergement ont vocation à être plus élevés que l'aide universelle THR antérieure. Les prises en charge du premier équipement semblent plus importantes. En effet, la plupart des Opco proposent une prise en charge au réel dans la limite de 500 €, sans distinction de formation, ce qui est bien supérieur à la prise en charge de la région. Les aides diffèrent également en fonction du rattachement de l'employeur et ne sont donc plus homogènes par groupe classe : certains CFA ont indiqué avoir complété les dotations pour pouvoir faciliter les achats et assurer la sérénité entre les élèves.

Selon les CFA, certains apprentis ont pu perdre l'accès à l'aide à la restauration et à l'hébergement, faute que ces frais soient supportés par le CFA (ou que ce dernier produise les titres correspondant au « service fait »), le dispositif régional ne comprenant pas antérieurement la même conditionnalité. De ce point de vue, le système des frais annexes, comme la facturation, est apparu comme une source de complexité supplémentaire.

Surtout, les modalités de versement des aides antérieures limitaient les sommes à déboursier par les apprentis : les aides THR devaient être

⁵⁷ Par exemple, un système de desserte en autocar des maisons familiales et rurales de Vendée ou le soutien aux déplacements hors région des apprentis en facture instrumentale.

déduites de la facture présentée par l'établissement ; en cas de paiement en espèce du forfait transport-hébergement, il était versé aux jeunes en deux fois dans l'année scolaire. Les frais annexes sont remboursés *ex post*.

En matière de mobilité internationale, 4 500 apprentis ont été accompagnés chaque année par la région de 2016 à 2019, dans le cadre de séjours d'étude collectifs. Si les Opco assurent désormais un soutien financier à la mobilité internationale individuelle qui n'existait pas précédemment, dans le cadre de son appel à projet 2021, la région a alloué 1,4 M€ pour des séjours de classes en France ou à l'international.

IV - La gestion de la crise sanitaire

Le premier confinement a entraîné une réelle rupture des enseignements, mais, au regard des établissements scolaires et universitaires, les CFA semblent avoir été plus résilients car ils disposaient ou étaient en train d'acquérir des plateformes numériques d'enseignement relativement bien dimensionnées et interactives – sans compter une certaine habitude de la rupture des enseignements. Surtout, les apprentis pouvaient bénéficier d'interactions avec l'équipe pédagogique mais aussi avec leur employeur, qui pour certains ont poursuivi leur activité et sollicité la présence des apprentis, limitant l'isolement des jeunes. À rebours, certains apprentis ont eu des difficultés avec l'outil numérique et le retour à des enseignements théoriques, alors qu'ils recherchaient justement la pratique avec l'entrée au CFA. Avec une certaine créativité, les CFA ont permis aussi aux apprentis de développer leurs expériences de pratique nécessaires pour l'obtention des diplômes, lorsque leurs employeurs étaient fermés administrativement, notamment dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants.

Le deuxième confinement a été faiblement ressenti par les CFA, à l'exception de l'annonce tardive des règles à appliquer. En effet, les apprentis ont pu, sous réserve de jauge et par priorité, continuer à se rendre en atelier et les modes d'enseignement hybride étaient désormais assez ancrés dans les pratiques des enseignants.

CONCLUSION

L'entrée en apprentissage n'est en général pas sélective sur des critères de connaissances scolaires et reste encore perçue par le milieu enseignant comme une voie par défaut.

En ce qui concerne l'orientation, la région Pays de la Loire a pris en main sa nouvelle compétence en élaborant un plan régional, avec les limites inhérentes au contexte de crise sanitaire. Si des résistances à l'orientation vers l'apprentissage de la part de certains établissements scolaires restent à vaincre, on peut également interroger l'efficacité des actions de diversification du public apprenti, y compris les « prépa-apprentissage » qui, à ce jour, peinent à atteindre les publics auxquels elles s'adressent prioritairement. Par ailleurs, un outil de mesure de l'impact de la diffusion de l'information sur les formations et les métiers sur l'orientation vers les formations en alternance pourrait être mis en place afin de s'assurer de son efficacité.

Du point de vue des jeunes, la réforme n'a pas modifié en profondeur la situation au sein des CFA. Depuis plusieurs années, ceux-ci avaient renforcé leurs actions en matière d'accompagnement individualisé, tout particulièrement pour les niveaux infrabac, avec une diminution du taux de rupture des contrats d'apprentissage. Le dispositif est connecté à celui de l'orientation, au travers de la relation nouée avec le conseiller jeunes-entreprise, ce qui facilite l'obtention d'un contrat. Le contrat demeure cependant principalement trouvé par le jeune et sa famille.

Au-delà des freins d'image, amoindris avec la visibilité et la considération apportées par la réforme, il existe également d'autres difficultés d'accès à l'apprentissage, en matière de mobilité et de frais exposés par les apprentis, mais aussi de contextes familiaux et sociaux difficiles. La région avait développé des aides à cet effet. Les apprentis bénéficient encore d'aides individuelles et collectives intermédiées par les CFA dans les mêmes domaines que précédemment, la région continuant à financer le fonds social et des aides à la mobilité, en complément des obligations des Opco en matière de frais annexes et d'équipement.

De manière inattendue, après une désorganisation initiale, la crise sanitaire est finalement apparue comme une opportunité pour les CFA : coïncidant avec la rentrée exceptionnelle en matière d'effectifs en formation en 2020, qui les a sécurisés financièrement, elle les a incités à faire évoluer leurs pratiques pédagogiques (hybridation, digitalisation, modularisation), pour faciliter aussi à terme la mixité des publics accueillis.

Conclusion générale

À l'instar du reste de la France, la réforme de 2018 a permis en Pays de la Loire une croissance des effectifs en apprentissage et un développement de l'offre de formation, principalement en direction des formations tertiaires postbac métropolitaines. Une part de ces effectifs comme de cette offre semble découler d'un effet de déport de contrats de professionnalisation vers les contrats d'apprentissage. Ont aussi émergé de nouveaux employeurs d'apprentis, grâce à un renforcement de la communication et des aides exceptionnelles liées à la crise sanitaire. Le renforcement des effectifs dans l'enseignement supérieur, dès lors qu'il n'obère pas le soutien aux niveaux infrabac, peut présenter un intérêt, même si les employeurs artisanaux recherchent des niveaux d'opérateur.

Dans une logique d'équilibre territorial et de développement des métiers artisanaux en tension, il convient de demeurer attentif au maintien de formations de proximité aux effectifs faibles à moyens qui peuvent désormais être soutenues par l'enveloppe régionale de majoration des niveaux de prises en charge. Malgré l'évolution de leurs compétences respectives et le nouveau contexte concurrentiel, la réforme n'a pas mis fin à l'habitude de collaboration entre acteurs locaux, qui prévaut surtout entre CFA historiques, mais se fait aussi au sein d'un groupe de travail dans le cadre du Crefop. En cas de déséquilibre de l'offre constaté, il serait utile de disposer d'un mécanisme de régulation permettant, par exemple, au Crefop de saisir France compétences aux fins de réajustement, le cas échéant, des niveaux de prise en charge des contrats.

L'impact de la réforme est difficile à établir s'agissant de l'optimisation des moyens mis au service de l'alternance. En effet, les CFA ont gagné en autonomie dans la gestion financière, dans une situation de niveaux de prise en charge confortables, sauf exception, qui leur ont donné des marges de manœuvre budgétaires pour développer l'innovation pédagogique et commerciale, dans le contexte finalement favorable de la crise sanitaire. Cependant, le dialogue de gestion exigeant qui prévalait précédemment avait aussi ses forces pour contenir la dépense. La transparence sur les indicateurs de résultats des CFA et la certification qualité doivent conduire à une amélioration du niveau de service, sans qu'il soit possible à ce stade d'en voir les effets.

Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage par les Opcos ont permis aux CFA, grâce à la croissance concomitante des effectifs, de présenter un résultat favorable en 2020. Après une perturbation de la gestion administrative durant la période de transition, l'ensemble des acteurs était prudemment optimiste pour l'avenir, même si la redéfinition des niveaux de prise en charge devrait les orienter à la baisse. Une telle perspective doit conduire à examiner le schéma de financement des investissements dans les CFA, celui-ci reposant en pratique sur les marges réalisées sur les niveaux de prise en charge, même si le code du travail ne le prévoit pas.

Liste des abréviations

Agefiph.....	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
Ardir.....	Association régionale des directeurs de CFA
ASP	Agence de services et de paiement
BEP	Brevet d'études professionnelles
BTP	Bâtiment et travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
BUT.....	Bachelor universitaire de technologie
CAP.....	Certificat d'aptitude professionnelle
Carif-Oref.....	Centre animation ressources d'information sur la formation - Observatoire régional emploi formation
CCI.....	Chambre de commerce et d'industrie
Céreq.....	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CFA.....	Centres de formation d'apprentis
CIO.....	Centre d'information et d'orientation
Clefp	Comité local emploi formation orientation professionnelle
CMA	Chambre de métiers et de l'artisanat
CPRDFOP....	Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles
CQP.....	Certificat de qualification professionnelle
Crefop	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
Dares	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
Depp.....	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
DGEFP.....	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
Dima	Dispositif d'initiation aux métiers en alternance
Draaf	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
Drafpic	Direction régionale académique à la formation professionnelle initiale et continue et à l'apprentissage
Dreets	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

EPLE	Établissement public local d'enseignement
ETI	Entreprises de taille intermédiaire
GIP	Groupement d'intérêt public
Greta.....	Groupement d'établissements
IUMM	Union des industries et métiers de la métallurgie
MCPA	Mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage
Medef	Mouvement des entreprises de France
Neet	Jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation
OFA	Organismes de formation et d'apprentissage
PME	Petites et moyennes entreprises
Psad	Plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs
QPV.....	Quartier prioritaire de la politique de la ville
Opco.....	Opérateur de compétences
SAIA	Service académique d'inspection de l'apprentissage
TIPCE	Taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques
Urma	Université régionale des métiers et de l'artisanat

Annexes

Annexe n° 1 : Le financement des CFA.....	86
Annexe n° 2 : L'offre de formation	88
Annexe n° 3 : L'évolution des formations par apprentissage	90
Annexe n° 4 : Les prépa-apprentissage.....	93
Annexe n° 5 : Les aides aux apprentis	95

Annexe n° 1 : le financement des CFA

**Tableau n° 8 : ressources des CFA en Pays de la Loire
de 2016 à 2018**

<i>En €</i>	2016		2017		2018	
<i>Taxe d'apprentissage</i>	48 838 778	23 %	56 453 737	25 %	61 294 566	25 %
<i>Participation des branches</i>	14 167 259	7 %	13 619 413	6 %	16 054 633	7 %
<i>Organismes gestionnaires</i>	3 551 926	2 %	2 951 969	1%	2 980 544	1 %
<i>Conseil régional</i>	110 541 547	53 %	123 125 149	54 %	121 658 573	50 %
<i>État</i>	444 707	0 %	555 476	0 %	1 415 978	1 %
<i>Autres collectivités publiques</i>	4 776 837	2 %	4 246 755	2 %	4 382 951	2 %
<i>Ventes prestations</i>	6 730 238	3 %	6 693 740	3 %	7 230 062	3 %
<i>Famille</i>	2 830 013	1 %	3 210 073	1 %	3 168 671	1 %
<i>Retraitements comptables et autres ressources</i>	16 894 614	8 %	16 822 864	7 %	23 306 660	9 %
<i>Total</i>	208 776 216	100 %	227 679 176	100 %	241 492 637	100 %
<i>Effectif pondérés</i>	27 669		29 190		30 633	
<i>Ressource par jeune en Pays de la Loire</i>	7 545		7 800		7 792	
<i>Ressource par jeune en France métro.</i>	7 924		8 445		8 287	

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

Tableau n° 9 : ressources des CFA des Pays de la Loire consacrées à l'investissement pour les années 2016 à 2018

<i>En €</i>	2016	2017	2018
<i>Taxe d'apprentissage</i>	1 102 167	3 221 889	1 849 223
<i>Participation des branches</i>	2 507 055	1 541 416	2 965 885
<i>Organismes gestionnaires</i>	891 719	403 401	1 165 168
<i>Conseil régional</i>	6 829 018	15 454 695	10 329 770
<i>État</i>	14 670	114 301	788 693
<i>Autres collectivités publiques</i>	10 836	0	0
<i>Autres ressources</i>	4 060	18 517	1 011 811
Total	11 359 526	20 754 219	18 110 549
<i>Effectif pondérés</i>	27 669	29 190	30 633
Ressource par jeune	411	711	584
Moyenne France	656	1061	904

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

Annexe n° 2 : l'offre de formation

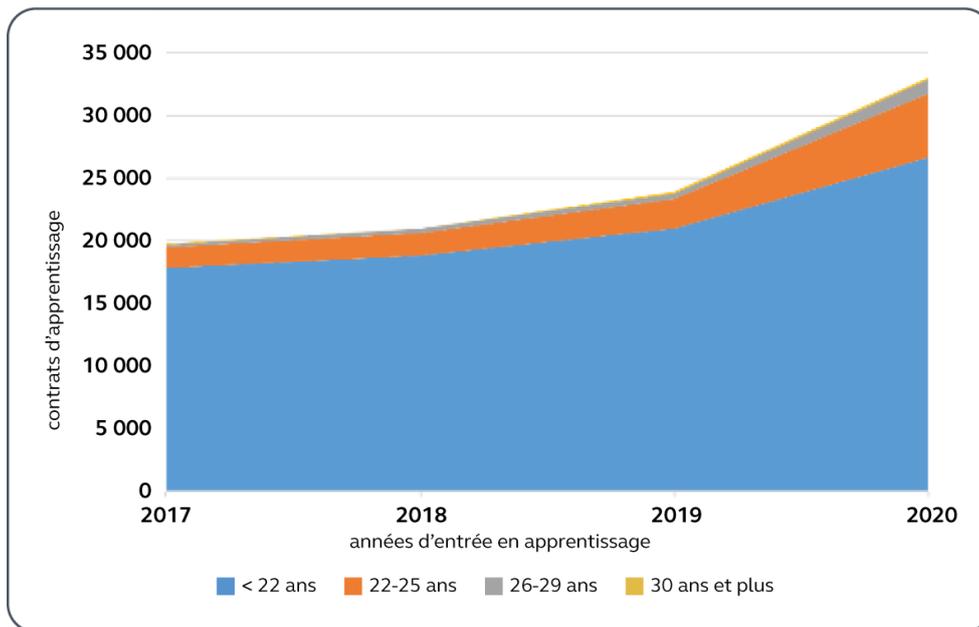
Tableau n° 10 : Offre de formation en Pays de la Loire (données actualisées août 2021)

offre de formation en août 2021																														
Type de contrat	nombre établissements / organismes	nombre formations total Région	dépt 44					dépt 49					dépt 53					dépt 72					dépt 85							
			total dpt	en agglomération	%	hors agglomération	%	total dpt	en agglomération	%	hors agglomération	%	total dpt	en agglomération	%	hors agglomération	%	total dpt	en agglomération	%	hors agglomération	%	total dpt	en agglomération	%	hors agglomération	%			
Contrat d'apprentissage	214	4165	1461					1094						399						516						695				
= ou < Bac		2254	655	512	78%	143	22%	569	437	77%	132	23%	251	196	78%	55	22%	332	222	67%	110	33%	447	226	51%	221	49%			
> bac		1911	806	777	96%	29	4%	525	470	90%	55	10%	148	141	95%	7	5%	184	158	86%	26	14%	248	160	65%	88	35%			
		46%	55%					48%					37%					36%					36%							
contrat de professionnalisation	158	1630	660					464					157					124							225					
= ou < Bac		624	226	219	97%	7	3%	165	141	85%	24	15%	82	68	83%	14	17%	64	57	89%	7	11%	87	34	39%	53	61%			
> bac		1006	434	429	99%	5	1%	299	280	94%	19	6%	75	69	92%	6	8%	60	58	97%	2	3%	138	96	70%	42	30%			
		62%	66%					64%					48%					48%					61%							

Source : juridictions financières d'après données du site <https://pro.choisimonmetier-paysdelaloire.fr>

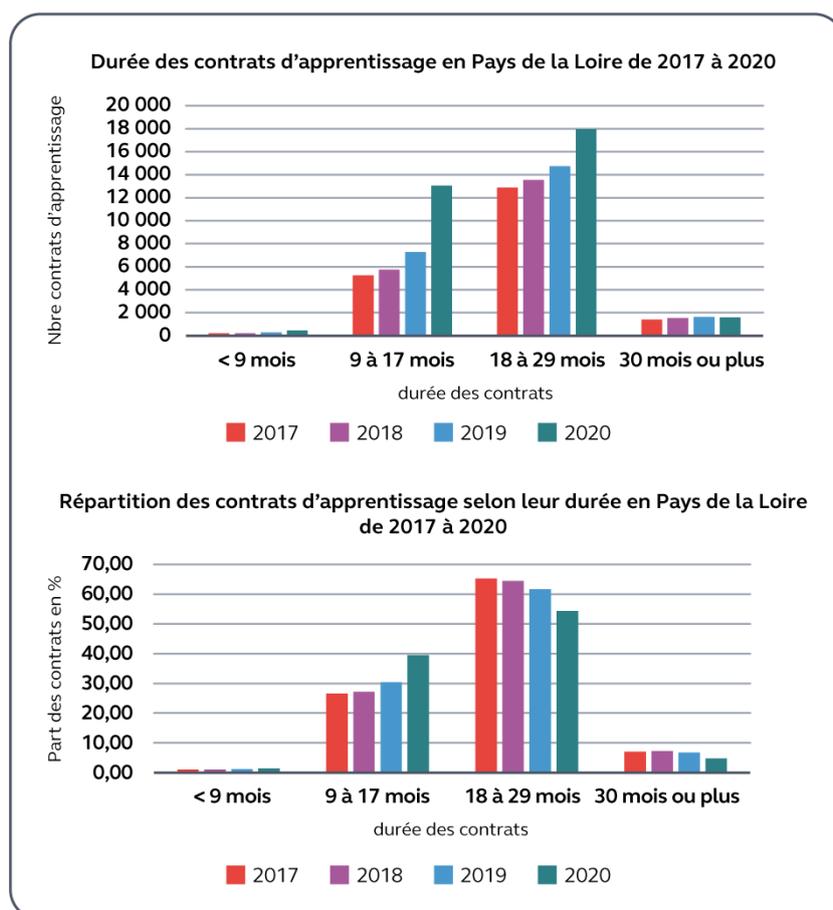
Annexe n° 3 : l'évolution des formations par apprentissage

Graphique n° 5 : âge d'entrée en apprentissage



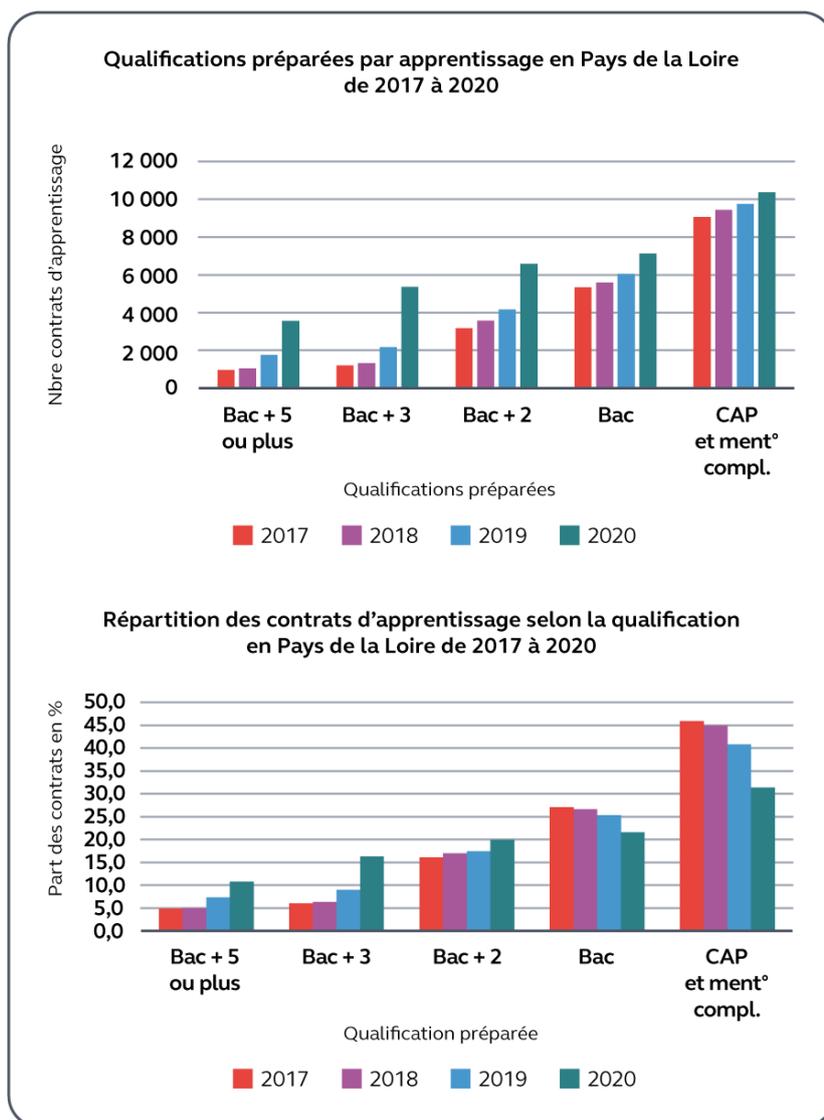
Source : juridictions financières d'après données SIA, Dares

Graphique n° 6 : durée des contrats d'apprentissage en Pays de la Loire de 2017 à 2020



Source : juridictions financières d'après données SIA, DARES

Graphique n° 7 : qualifications préparées en apprentissage en Pays de la Loire de 2017 à 2020



Source : juridictions financières d'après données SLA, Dares

Annexe n° 4 : les prépa-apprentissage

Tableau n° 11 : bénéficiaires des prépa-apprentissage en Pays de la Loire depuis 2019

Région	Entrées en cumul	TH	QPV	ZRR	Sorties en cumul
Pays de la Loire	2 133	6 %	10 %	10 %	1 595

Source : DGEFP

Carte n° 1 : répartition des prépa-apprentissage en Pays de la Loire



Source : DGEFP

**Tableau n° 12 : sorties de prépa-apprentissage depuis la création
du dispositif en 2019**

<i>régions</i>	emploi	%	formation autre qu'alternance	%	formation en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation	%	total sorties
<i>Pays de la Loire</i>	53	3,3 %	278	17,4 %	371	23,3 %	1 595
<i>moyenne de quatre autres régions étudiées dans le cadre de l'enquête*</i>	70	4,8 %	209	14,4 %	531	36,6 %	1 452

* Grand Est, Normandie, Nouvelle-Aquitaine et Provence-Alpes-Côte d'Azur

Source : DGEFP

Annexe n° 5 : les aides aux apprentis

**Tableau n° 13 : aides individuelles aux apprentis des CFA
des Pays de la Loire de 2016 à 2018**

<i>En €</i>		2016	2017	2018
<i>Premier équipement</i>	Aides directes	-	-	-
	Aides <i>via</i> les CFA	1 684 095,67	1 941 732,55	1 874 912,00
<i>Fournitures scolaires</i>	Aides directes	-	-	-
	Aides <i>via</i> les CFA	64 481,67 €	80 845,00	502 240,00
<i>Transport, hébergement, restauration</i>	Aides directes	-	-	-
	Aides <i>via</i> les CFA	8 345 863,86	9 174 126,55	9 892 922,00
<i>Mobilité européenne</i>	Aides directes	-	-	-
	Aides <i>via</i> les CFA	-	-	-
<i>Fonds d'aides sociales</i>	Aides directes	-	-	-
	Aides <i>via</i> les CFA	501 679,25	602 975,87	504 099,00
<i>Aide au permis B</i>	Aides directes	-	78 400,00	31 600,00
	Aides <i>via</i> les CFA	-	-	-
<i>Aides aux handicapés</i>	Aides directes	-	-	-
	Aides <i>via</i> les CFA	-	-	-
<i>Carte nationale d'apprenti</i>	Aides directes	-	-	-
	Aides <i>via</i> les CFA	-	-	-
<i>Ordinateurs</i>	Aides directes	191 889,00	165 582,92	-
	Aides <i>via</i> les CFA	-	-	-
<i>Chèques Culture</i>	Aides directes	204 142,75	-	-
	Aides <i>via</i> les CFA	-	-	-
<i>Autres aides</i>	Aides directes	-	-	-
	Aides <i>via</i> les CFA	13 666,75	6 202,33	-
Total		11 005 818,95	12 049 865,22	12 805 773,00
<i>Effectifs pondérés</i>		27 669	29 190	30 633
<i>Ressource par jeune</i>		397,77	412,81	418,04

Source : juridictions financières d'après les rapports annuels sur le financement et les effectifs de l'apprentissage 2016 (Cnefop), 2017 (Cnefop), 2018 (France compétences).