



Edito

Certaines entreprises adhérentes nous l'ont dit : "cette année, ce n'était pas comme d'habitude !".

Effectivement, nous ne sommes pas prêts d'oublier ce que l'on appelle dans notre jargon "la campagne 2005 de taxe d'apprentissage".

En fait de "campagne", ce fut une véritable bataille pour maîtriser les nombreux changements légaux et réglementaires, les intégrer dans la gestion de l'information et faire en sorte qu'au final "le service Unife" n'en soit pas affecté et que les délais soient respectés.

Depuis la rentrée, nous nous mobilisons pour comprendre les difficultés que vous avez parfois pu rencontrer et préparer une "campagne 2006" conforme à vos attentes.

En attendant, toute l'équipe Unife vous souhaite une bonne lecture de ce second numéro de Partenaire, et de son dossier sur la réforme de l'apprentissage... qui nous promet encore de significatifs changements pour 2006 !

Hervé BOULBEN
Directeur de l'Unife

Au sommaire

- **AFI 24** : 10 ans d'apprentissage dans les industries chimiques et pharmaceutiques **p.1&2**
- **France Telecom** : L'apprentissage dans une très grande entreprise **p. 3**
- **L'apprenti.com** : Une mine d'informations **p. 4**
- **En bref** : **p. 4**
- **Dossier spécial réforme de l'apprentissage (suite)** : **encart**

Interview : Jean-Pierre Douillet

10 ans d'apprentissage dans les industries chimiques et pharmaceutiques



Jean-Pierre DOUILLET
Président de l'AFI 24

Pourquoi le choix d'un CFA "sans mur" ?

En fait, il y a dix ans, nos industries n'avaient pas de culture "apprentissage" : Le secteur comprenait un très petit nombre d'apprentis, y compris dans les PME.

Il est vrai que jusqu'en 1987, l'apprentissage se développait surtout au niveau 5 et plutôt dans des entreprises artisanales. De plus, en raison de la dangerosité relative des installations, la réglementation ne permettait pas facilement à nos entreprises d'accueillir en leur sein des jeunes de moins de dix huit ans.

Nos professions, au travers de leurs organisations professionnelles (l'UIC Ile de France en particulier), avaient d'autre part une très longue tradition de coopération avec le système éducatif. Elles consentaient des efforts importants, notamment en terme d'affectation de la taxe d'apprentissage, pour équiper les établissements d'enseignement préparant à nos métiers. Dans le même esprit, des opérations telles "1000 professeurs - 1000 visites d'usines" ou encore les "olympiades de la chimie", toujours d'actualité, confirmaient la volonté de nos professions de poursuivre et développer encore plus le rapprochement Ecole/Entreprise.

Enfin, nous avons toujours participé

activement, et cela continue, aux commissions paritaires consultatives qui ont en charge la définition des programmes pour nos métiers.

Toutes ces actions expliquent les relations étroites que nous entretenons avec les enseignants de chimie.

La création de toutes pièces d'un dispositif lourd d'apprentissage avec des formateurs, des locaux et des équipements spécifiques comme on peut en trouver dans d'autres secteurs (métallurgie et BTP par exemple), nous aurait contraints à diminuer très sensiblement notre engagement au sein du système éducatif traditionnel et cela nous aurait demandé de très gros efforts financiers. Par ailleurs, les établissements d'enseignement partenaires étaient parfaitement équipés pour répondre aux besoins des entreprises tant en matériel qu'en compétences pédagogiques.

La loi quinquennale de décembre 1993 offrait une opportunité que nous avons saisie : la création d'Unités de Formation en Apprentissage (UFA) au sein d'établissements d'enseignement traditionnels, regroupées dans le cadre d'un CFA "sans mur" ou "hors murs"

piloté par la profession. Cette solution s'est imposée d'autant plus que le Conseil Régional Ile de France nous y incitait.

Quel bilan tirez-vous aujourd'hui de cette expérimentation ?

Il est très positif. Nous nous félicitons tous les jours du choix que nous avons effectué. Le système des UFA offre une



Interview : Jean-Pierre Douillet (suite)

souplesse remarquable pour s'adapter aux demandes des entreprises, tant en terme de niveau, de contenu que de localisation des formations. Quand des besoins apparaissent, il est très facile de mettre en place la formation adéquate. Il est tout aussi facile de la supprimer lorsque son maintien ne se justifie plus.

Notre CFA, en accord avec les établissements partenaires, encourage l'organisation de la dernière année d'un cycle de formation professionnelle initiale en apprentissage, quel que soit le niveau de cette formation : par exemple, la 2^{ème} année de DUT Chimie, la licence professionnelle Qualité et Production des Produits Pharmaceutiques et Cosmétiques ou encore le diplôme d'ingénieur chimiste ESCOM, option Formulation.

Si nous n'avons pas de responsabilité directe dans la pédagogie, un travail permanent avec le monde enseignant permet de faire passer la valeur ajoutée de l'alternance : l'enseignant n'est plus seul face à un élève ou un étudiant, le maître d'apprentissage ayant aussi un rôle pour faciliter l'acquisition de connaissances et de compétences par l'apprenti. L'Entreprise est formatrice, d'où l'intérêt d'une relation entretenue entre le maître d'apprentissage et son correspondant au sein de l'UFA. Nous concluons également des contrats de partenariat avec les UFA qui précisent ces différents points.

Tout cela nous a conduits à imaginer de nouvelles actions. Ainsi, depuis quelques années, nous organisons les "Lavoisier de l'apprentissage". Ce concours a pour objet de récompenser, une fois par an, le meilleur couple "tuteur pédagogique / maître d'apprentissage".

Nous nous efforçons d'ailleurs de les réunir lors d'une rencontre en début d'année, en particulier pour les sensibiliser à l'utilisation des différents outils de suivi que nous avons construits en partenariat avec les établissements supports des UFA. Nous en profitons également pour leur faire découvrir les ressources dont ils peuvent disposer sur l'extranet que nous avons créé à leur intention : www.cfanet.afi24.org.

Comment fonctionne l'AFI 24 ?

Si la politique du CFA est définie par les professions au sein du conseil d'administration, une équipe de cinq personnes est chargée, sous la responsabilité du Directeur du CFA et avec le concours de collaboratrices administratives, de visiter

un portefeuille de six cents entreprises pour définir les besoins aussi bien pour la création que l'évolution ou la fermeture des formations.

Nous assurons d'autre part la promotion de l'apprentissage auprès des jeunes en participant à différentes manifestations régionales et nationales.

Nous mettons en relation les candidats et les entreprises et, enfin, nous assurons un suivi approfondi de nos anciens apprentis à 6 mois, 12 mois et 24 mois après leur sortie de l'UFA. Je tiens à souligner que si seulement 40 % de réponses écrites nous reviennent, nous atteignons 85 % de résultats après relance téléphonique, ce qui est rarement le cas dans ce domaine.

Quel regard portez-vous sur la réforme en cours ?

Nous aurions d'abord besoin d'un peu de stabilité : nous venions à peine de nous habituer à l'idée d'un coût réel des formations, fixé dans la convention de création du CFA passée avec la Région, qu'une disposition de la loi relative au développement des services à la personne, publiée cet été, prévoit le retour à un système forfaitaire, du moins jusqu'au 1^{er} janvier 2008 ...

Au-delà de ces aspects financiers, il n'est pas certain que les mesures arrêtées par le gouvernement seront suffisantes pour nous aider à surmonter les difficultés que nous rencontrons.

L'apprentissage, malgré les efforts accomplis, reste encore trop souvent perçu au sein du système éducatif comme une voie de relégation pour les jeunes qui ne réussissent pas des études traditionnelles. C'est particulièrement vrai au niveau 5 et cela se ressent également au niveau 4. Trop souvent, ces jeunes cumulent d'autres difficultés et ils ont beaucoup de mal à s'adapter au monde de l'entreprise. Or, nos industries, compte tenu de leurs activités, ne peuvent fonctionner sans un minimum de règles, ne serait-ce que dans le domaine de la sécurité.

Ceci explique en partie l'absence de formation de niveau 5 au sein de l'AFI 24.

D'une manière générale, et comme dans d'autres secteurs de l'industrie, nous manquons de candidats dans certaines formations, notamment au niveau bac pro et BTS. Aussi, nous avons cherché avec nos partenaires et l'appui du Conseil Régional à mettre en place des "passerelles" qui nous permettent d'accueillir des jeunes renonçant après quelques mois à des étu-

des universitaires, pour une remise à niveau de quelques mois avant la préparation en apprentissage d'un BTS par exemple. Il faut aussi reconnaître que certains diplômes, comme le BTS, ne sont pas toujours adaptés à une pédagogie de l'alternance. En revanche, la plupart des licences professionnelles et progressivement les masters remportent un bon succès tant auprès des jeunes que des entreprises d'accueil.

Beaucoup de travail reste à faire notamment au sein des commissions paritaires consultatives mais globalement, et au-delà des difficultés évoquées, le développement de l'apprentissage est une bonne chose. Pour les jeunes, il reste une voie d'excellence pour s'insérer dans le monde du travail et, pour les entreprises, une opportunité pour choisir leurs futurs salariés (bien qu'elles n'aient pas d'obligation d'embauche à l'issue de l'apprentissage) et participer à leur formation.

Le CFA AFI 24 - 24, comme le code NAF qui regroupe l'ensemble des industries chimiques, pharmaceutiques et assimilées - fêtera ses dix ans le 1^{er} décembre prochain.

Créé en 1995 à l'initiative de l'Union des Industries Chimiques d'Ile de France, il a pour mission de préparer des jeunes par la voie de l'apprentissage aux métiers de la Chimie et de la Biologie quel que soit le lieu d'exercice de ces métiers : entreprises privées, services publics de l'Etat ou des collectivités territoriales, les communes par exemple pour le traitement des eaux.

Soutenu activement par les 7 organisations professionnelles qui composent son conseil d'administration, il accueille aujourd'hui 400 apprentis.

Chacun d'entre eux cherche à acquérir l'un des 26 titres ou diplômes, du niveau 4 (baccalauréat professionnel) à 1 (titre d'ingénieur ou Master professionnel), préparés en alternance entre 250 entreprises d'accueil et 13 unités de formation par l'apprentissage (UFA) spécialement mises en place par 15 établissements d'enseignement, publics ou privés, de la Région Ile de France.

Témoignage



France Télécom : l'apprentissage dans une très grande entreprise

La relance de l'apprentissage est une des mesures phares du volet emploi du plan de cohésion sociale.

Les premiers résultats sont encourageants puisque, dès le mois de juillet, une progression de plus de 11,6% des contrats d'apprentissage était enregistrée au plan national, sur les six derniers mois, par rapport à la période précédente.

Mais la réussite du plan dépend de la mobilisation d'un large panel d'acteurs économiques du pays. L'Etat a donc conclu des accords de partenariat avec une vingtaine de branches professionnelles et l'Association des Régions de France. Ils sont depuis progressivement déclinés sur tout le territoire, notamment au travers de contrats d'objectifs et de moyens.

Dans le même esprit, 90 grandes entreprises, dont 26 cotées au CAC 40, ont répondu favorablement à l'appel qui leur était lancé : elles se sont engagées, le 9 juin dernier, à accroître de 20% en deux ans le nombre de leurs apprentis, via une charte d'apprentissage.

"Partenaire" a rencontré l'une d'elles où l'apprentissage se développe significativement depuis plusieurs années.

Il s'agit de France Télécom qui a pour ambition affichée de "bâtir le premier opérateur intégré de télécommunications en Europe", à partir d'une stratégie de croissance rentable fondée sur l'innovation et l'intégration.

Pour Olivier ORLUC, Directeur Adjoint des Ressources Humaines à la Direction Régionale de Lyon, l'insertion professionnelle des jeunes est une préoccupation permanente de la Direction des Ressources Humaines du groupe. C'est ainsi que l'entreprise accueille, chaque année, de nombreux "alternants" dans le cadre d'accords passés avec les établissements d'enseignement où ils sont

scolarisés. France Télécom embauche aussi régulièrement à temps partiel des étudiants, comme le font des entreprises d'autres secteurs, la restauration rapide ou la grande distribution. Cette expérience parallèle à la poursuite d'études est souvent bénéfique car elle offre à ceux qui la tentent une réelle ouverture sur le monde du travail. Mais ce sont surtout les contrats d'apprentissage que la Direction Régionale de Lyon cherche à développer.

Ainsi, en 2005, alors que l'objectif retenu est de 3 % des effectifs en formation en alternance, la DR de Lyon qui, avec 3.800 collaborateurs, est implantée sur les départements du Rhône, de l'Ain et de la Loire ainsi que dans certaines villes des régions Alpes et Auvergne, en recensait au mois d'août dernier 3,7 % en contrat d'apprentissage. A la fin de l'année, avec environ 150 bénéficiaires, le pourcentage devrait être proche de 4 %.

Formule bien rodée, l'apprentissage présente un réel intérêt pour les jeunes car il leur permet simultanément de préparer un diplôme de niveau bac + 2, ce qui culturellement est très important dans notre pays, et d'acquérir une expérience professionnelle. Il répond aussi aux besoins de l'entreprise pour tous les métiers "tournés vers le client" : vendeurs en boutique, conseillers - vendeurs par téléphone au 1014, et même techniciens d'intervention qui se rendent chez les particuliers pour une installation. Il pourrait aussi se développer pour les métiers de la vente aux entreprises, en particulier dans le domaine des réseaux.

"Des relations de confiance ont été tissées en particulier avec 2 CFA : l'un de l'Université Professionnelle Internationale le CFA "bureautique et métiers du tertiaire" du groupe IGS à Lyon, l'autre de l'Institut des Métiers à Clermont Ferrand", précise Olivier ORLUC. La fonction RH et le management se mobilisent ensuite pour les recrutements.

Au début du parcours, deux ans pour les commerciaux, une phase d'accueil avec les

tuteurs est organisée. Ceux-ci ont été préalablement préparés à leur mission avec une formation appropriée.

A l'initiative du CFA, des rapprochements sont ensuite effectués régulièrement pour faire le point avec les jeunes et vérifier en particulier l'adéquation des objectifs qui leur sont donnés avec leur progression dans l'entreprise.

Tout au long de leur contrat, les apprentis bénéficient en plus de la formation au CFA des mêmes actions que leurs collègues salariés à temps plein, en particulier lorsqu'un nouveau produit ou service est mis sur le marché. Ils sont ainsi plus facilement intégrés dans l'entreprise.

Au terme du processus, une préparation à la recherche active d'emploi leur est proposée. Très peu d'entre eux sont en effet directement intégrés à l'issue de leur apprentissage. Par contre, celui-ci pourra se révéler un élément déterminant pour une intégration dans le groupe en CDI lors des entretiens d'embauche.

Enfin, France Télécom réfléchit à l'amélioration du dispositif de suivi des anciens apprentis, principalement assuré jusqu'à présent par les CFA partenaires. Il lui semble en effet très important de se constituer un vivier actif de futurs collaborateurs.

Seule légère critique formulée sur les diplômes préparés : ils ne sont pas toujours totalement adaptés à la réalité des métiers et les programmes pourraient être allégés de certains enseignements. Mais "booster l'apprentissage et l'alternance en général est une très bonne chose pour préparer les jeunes à la vie de l'entreprise. Cela nous

permet de leur donner un passeport gagnant vers le monde du travail" conclut Olivier ORLUC.



Olivier ORLUC

Une mine d'informations



Créé en 2000 par **Christophe MONTORIOL**, ancien collaborateur du CAPARIF (Centre d'Appui aux Programmes

Christophe Montoriol

d'Apprentissage de la Région Ile de France), **lapprenti.com** est aujourd'hui sur Internet le site consacré à l'apprentissage le plus visité en France.

lapprenti.com enregistre chaque mois près de 25.000 connexions de jeunes à la recherche d'une orientation professionnelle, d'apprentis en quête de réponses précises sur leur statut, ou encore de formateurs de CFA à l'écoute des innovations pédagogiques ou souhaitant simplement s'informer sur les évolutions juridiques du dispositif.

Particulièrement convivial, le portail propose de nombreuses rubriques. L'actualité de la réforme est présente, mais d'autres informations utiles et très concrètes sont facilement accessibles.

Ainsi, unique en France, un forum sur l'apprentissage regroupe déjà plusieurs milliers de questions/réponses sur des thèmes intéressant les apprentis et futurs apprentis.

Dans le même esprit, "L'APPRENTI" propose plusieurs bourses à l'emploi. La première, libre d'accès, permet aux apprentis d'y déposer leur candidature et de lire les offres. Trois autres, réservées aux membres de l'association, permettent aux CFA de publier leurs offres de contrats d'apprentissage en entreprise,

aux entreprises de faire connaître leurs besoins de recrutement en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation et enfin aux formateurs de CFA de publier leur CV et de prendre connaissance des emplois disponibles.

Le site comprend aussi une véritable librairie virtuelle qui référence des livres, des vidéos et des CD présentant un intérêt pour tous ceux qui se sentent concernés par l'apprentissage. Les ouvrages répertoriés peuvent être commandés en ligne, avec un tarif préférentiel pour les membres.

Rançon du succès, l'association qui supporte le projet, à peine âgée d'un an, est à la recherche de partenaires pour faire face à son développement.

Actuellement, ce sont en effet deux membres de l'association et des bénévoles occasionnels qui animent l'association "L'APPRENTI". Or, pour développer et assurer le fonctionnement de la plateforme qui permettra de répondre immédiatement aux questions posées et de construire des passerelles avec les bourses régionales de l'apprentissage, des professionnels doivent être recrutés.

Des contacts ont été pris avec les conseils régionaux et l'ANPE mais d'autres collaborations sont recherchées, notamment avec les entreprises et les CFA. Précisons que les partenaires, outre les avantages réservés aux membres, bénéficient de la possibilité d'ouvrir des "mini sites" dédiés et de profiter ainsi de la notoriété de "L'APPRENTI".

Les demandes d'adhésion (apprenti 10/an, formateurs 30/an et CFA 150/an) ou les propositions de partenariat peuvent être formulées directement :

- sur le site www.lapprenti.com
- par mail à l'adresse info@lapprenti.com

En bref...

Nouveau barème...

Pour l'application du "barème" nouvelle formule encore faut-il que les habilitations des CFA et Ecoles soient à jour, les niveaux de diplômes précisés, et que le tout soit publié au plus tard le 31/12... Une prochaine circulaire du Ministère de l'Intérieur rappellera aux Préfets les nouvelles mesures et les délais requis.

Financement des CFA...

On se souvient que l'une des conséquences de la Réforme de l'Apprentissage est de ne plus permettre dès 2006 l'accès des CFA aux ressources "hors quota". Au-delà des inévitables et légitimes questions de financement posés par les organismes gestionnaires, il semble qu'un point de "doctrine juridique" pose encore problème. Lequel ? La réponse à cette question et la position de l'administration devraient figurer dans une circulaire DGEFP à paraître avant la fin de l'année.

Projet de Loi de Finance...

La CDA (contribution au développement de l'apprentissage) instituée en 2005 au profit des régions devait être fixée à 0,12% en 2006... Le projet de Loi de Finance pour 2006 "propose d'accélérer le processus" soit 0,18% dès 2006 (salaires 2005). La commission des finances de l'Assemblée Nationale n'est pas d'accord et maintient 0,12% !

Coût de formation par apprenti...

En complément de la Loi, un projet d'arrêté propose de fixer à 1500 euros le montant minimum du concours apporté par l'employeur d'un apprenti inscrit dans un CFA ou une section d'apprentissage au 31/12 de l'année au titre de laquelle est due la taxe d'apprentissage...

A suivre !