

## Sommaire

### Page 2

Apprentissage,  
ombres et lumières

Apprentissage, de nouveaux  
décrets

### Page 3

Les métiers de 2015,  
entre tensions et incertitudes

Les 15 métiers les plus créa-  
teurs d'emplois d'ici 2015

### Page 4

Stages des lycéens et étudiants  
en entreprises

VAE au Ministère de l'agriculture

#### Form. Prof.

est une publication de l'Union  
nationale des syndicats  
autonomes - UNSA  
21 rue Jules Ferry  
93177 Bagnolet Cédex

#### Rédaction :

Jean-Claude Tricoche,  
Secrétaire national,  
Françoise Bottin, Michel Bellandi,  
Conseillers nationaux  
Tél. 01 48 18 88 57  
Fax. 01 48 18 88 90  
Email : tricoche@unsa.org

Retrouvez Form Prof  
sur [www.unsa.org](http://www.unsa.org)

## E

dito

### De l'égalité point, de la précarité sûrement

**E**n précipitant l'examen par le Parlement du projet de loi pour l'égalité des chances et en limitant les débats par la procédure d'urgence, le gouvernement ne fait qu'accentuer la contradiction entre le contenu et l'intitulé du projet.

L'apprentissage junior est une remise en cause de la scolarité obligatoire. A ceux qui rencontrent le plus de difficultés scolaires il est proposé moins d'Ecole, moins d'éducation, moins de formation. Où est l'égalité ? Certes, l'apprentissage, comme le lycée professionnel, sont des voies de la réussite pour des jeunes dont les talents ne sont pas reconnus par un système éducatif encore trop académique. Les enquêtes générationnelles du CEREQ le confirment, mais elles enseignent aussi que cette réussite est fonction des conditions et du niveau d'entrée dans l'apprentissage. Ce constat, le gouvernement choisit de l'ignorer en proposant l'entrée dès 14 ans vers l'apprentissage et la signature d'un contrat à partir de 15 ans.

Loin d'améliorer le dispositif, les premiers débats à l'Assemblée Nationale ont aggravé les conditions des futurs apprentis juniors. Entrés dans le dispositif, il leur sera difficile d'en sortir, pire, le retour vers le système éducatif leur sera interdit à partir de 16 ans. Ajoutons à ce tableau peu propice à leur réussite que, dès 15 ans ils pourront, comme les autres

apprentis mineurs, être soumis dans certaines professions au travail de nuit, le dimanche et les jours fériés. Pour vaincre le scepticisme de nombre d'employeurs sur l'apprentissage à 14 ans, le gouvernement institue un crédit d'impôts de 100 euros semaine par apprenti junior embauché. Dès 2006, il relève la taxe d'apprentissage de 0,5 à 0,6% de la masse salariale pour les entreprises dont l'effectif de 250 salariés et plus ne compte pas au moins, 1% de jeunes de moins de 26 ans en formation en alternance sous contrat de travail. Pour lui, l'objectif des 500 000 apprentis vaut bien une entorse à sa sacro sainte règle de la baisse des charges.

Dans une procédure qui fleure bon les ordonnances, le gouvernement a introduit le contrat première embauche dans le projet de loi, par amendement et sans consultation préalable des partenaires sociaux. Après le CNE, c'est une nouvelle étape dans la flexibilité du travail sans contrepartie, donc en totale contradiction avec le discours sur la sécurisation des parcours professionnels. Ce n'est pas l'illusoire droit au DIF dès l'entrée en CPE qui assurera plus de sécurité. Alors que les jeunes connaissent chômage et précarité, il est à craindre que le CPE se substitue au CDI, auquel un tiers de jeunes accèdent en premier emploi. Le développement de l'emploi n'est donc pas assuré, celui de la précarité l'est assurément.

# Apprentissage, ombres et lumières

*Il n'y a pas systématiquement avantage à être un ancien apprenti mais plutôt des bénéfices variables selon les niveaux, les spécialités et les secteurs d'activité*

Le Céreq analyse les résultats de l'enquête « Génération 98 » retraçant les trois premières années de jeunes entrés dans la vie active. Ne sont pris en compte que ceux qui ont eu la possibilité de suivre leur formation soit par la voie scolaire soit par apprentissage.

Parmi les 410 000 jeunes concernés, seul un quart a effectivement opté pour l'apprentissage.

## *Le niveau de formation prime à l'embauche*

Les apprentis sont plus souvent en emploi que les jeunes ayant suivi une filière scolaire, plus 10 points au niveau CAP-BEP mais l'écart n'est plus que de 2 points au niveau bac+2.

Néanmoins, la poursuite d'études par la voie scolaire protège toujours mieux du chômage qu'une orientation précoce vers un CFA, à quelques exceptions près pour les métiers de l'agriculture, de l'alimentation, du transport.

La spécialité intervient aussi dans l'accès à l'emploi, l'écart étant de 20 points en faveur des apprentis du bâtiment au niveau V.

Les entreprises font un usage différent de l'apprentissage selon les secteurs. Les employeurs de la coiffure, de l'hôtellerie ou de l'alimentation embauchent moins leurs apprentis qui forment un volant de main d'œuvre en formation. Par contre, les employeurs des transports, de la gestion ou de la finance recrutent plus souvent leurs apprentis, l'apprentissage servant à présélectionner les salariés.

Ce sont les apprentis de niveau bac+2 qui ont le plus de chances de rester dans l'entreprise.

## *Un gain net en salaire à Bac + 2*

Les apprentis, bien que réputés être immédiatement productifs lorsqu'ils sont embauchés, ne sont pas mieux rémunérés que les jeunes issus de

la voie scolaire lorsqu'ils ont le niveau CAP-BEP et l'écart est faible au niveau bac. Ce n'est qu'au niveau bac+2 que l'écart en faveur des anciens apprentis devient significatif, 110 € en moyenne. A ce niveau de formation, le fait d'avoir été apprenti n'augmente pas la probabilité de trouver un emploi mais contribue en revanche à un gain de salaire.

Les jeunes issus de la voie scolaire, quant à eux, semblent avoir des débouchés professionnels plus variés et accéder plus fréquemment à des professions éloignées de leurs formations.

## *Trois ensembles distincts*

Sous un seul vocable, l'apprentissage recouvre trois ensembles distincts.

Le premier, essentiellement artisanal, est la clé de voûte de certaines professions réglementées, coiffure, employé de pharmacie, prothésiste. Il joue un rôle essentiel dans le renouvellement de certains secteurs, commerce alimentaire, hôtellerie-restauration. Dans cet ensemble en perte d'effectifs, certains métiers sont saturés et les formations sont centrées sur le CAP.

Le second ensemble relève de la stratégie de branches professionnelles comme le bâtiment et la mécanique auto. L'objectif est la production de qualifications négociables sur un marché où puisent les entreprises de différentes tailles. Dans cet ensemble, les effectifs progressent.

Enfin, le troisième ensemble est le territoire du nouvel apprentissage. Il est investi par l'enseignement supérieur et il a connu l'expansion la plus nette. Les employeurs privilégient le signal que constitue le diplôme acquis par la voie scolaire pour recruter leurs apprentis.

Dans cet ensemble, tout se passe comme si l'investissement que constitue la formation d'un apprenti n'était pas jugé opportun pour les faibles qualifications. Dans dernier scénario, l'apprentissage n'apporte pas de remède au chômage des jeunes non qualifiés.

---

## *Apprentissage, de nouveaux décrets*

*Les conditions d'attribution de l'indemnité forfaitaire et du crédit d'impôt sont détaillées*

Les employeurs d'apprentis ont droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région qui en détermine le niveau et les conditions d'attribution. Le décret n° 2005-1502 précise que l'indemnité est à la charge de la région dans laquelle est situé le lieu de travail de l'apprenti. Le montant minimal annuel est de 1000 €. L'employeur reverse l'indemnité en cas de rupture du contrat.

Le décret n° 2005-1745 revient sur les modalités du crédit d'impôts apprentissage qui permet aux employeurs de bénéficier de 1600 € par an et par apprenti, 2200 € pour les apprentis en difficulté ou handicapés. Le nombre moyen annuel d'apprentis est calculé en prenant en compte ceux dont le contrat a atteint une durée minimale d'un mois.

### *Précisions sur la TA*

L'arrêté du 20/12/05 précise les règles concernant certaines exonérations. Ainsi, les frais relatifs aux activités complémentaires des premières formations technologiques et professionnelles ne doivent pas dépasser 20 % du montant de la taxe restant dû après acquittement du quota réservé à l'apprentissage et la part des dépenses destinées à l'enseignement ménager est fixée à 10 %.

Enfin, l'arrêté du 9 janvier 2006 précise que les frais de gestion des OCTA sont prélevés sur les fonds issus de la collecte de la TA, dans une limite de 1,5 %, à l'exclusion des sommes perçues destinées au fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage, FNDMA.

# Les métiers de 2015, entre tensions et incertitudes

*La mission Prospective des Métiers et Qualifications du Commissariat général du Plan vient d'actualiser ses projections des effectifs par métiers et niveaux de qualification à long terme*

Dans ce nouvel exercice, les perspectives d'accroissement net de l'emploi total (salarié et non salarié) à l'horizon 2015 subissent les conséquences de la baisse du taux annuel moyen de croissance du PIB intervenue à partir de 2001.

Se voulant prudent, par référence à l'euphorie de la fin des années 90, la projection retient des hypothèses moyennes, avec des taux de croissance annuel de 2% du PIB (3,6% entre 1997 et 2000) et de 0,4% pour l'emploi total d'ici 2015.

Mais dans ce contexte, les évolutions de l'emploi seront marquées par l'augmentation massive des départs en fin de carrière. Ainsi, conséquence des effets décalés du baby-boom d'après guerre, les flux de sortie de l'emploi devraient, en 2015, être supérieurs de 50% à ce qu'ils étaient dans les années 90 (respectivement 630 000 et 410 000).

En conséquence, même avec un taux de croissance inférieur à celui de la fin des années 90 et un taux de chômage de 7,5% en 2015, le nombre annuel moyen de postes à pourvoir sur la période 2005-2015, somme des créations nettes d'emploi et des départs en fin de carrière, serait du même ordre que durant les années 1997-2000, soit environ 650 000.

## *Des difficultés de recrutement, mais un chômage persistant*

Ces flux prévisionnels massifs d'entrée dans l'emploi ne se traduiront pas par un reflux comparable du chômage.

En effet, des difficultés de recrutement pourront apparaître dans certains secteurs où la dynamique des créations d'emplois s'ajoutera aux effets des départs de fin de carrière, créant un allongement des délais de recrutement, soit par manque d'anticipation et d'efficacité du système formation et d'orientation (métiers de l'informatique), soit par défaut d'attractivité lié aux conditions de travail et aux salaires pratiqués (métiers de l'hôtellerie-restauration et du bâtiment). Plus généralement,

les insuffisances de l'organisation de la mobilité professionnelle et(ou) géographique feront que certains chômeurs ne trouveront pas d'employeurs et que ces derniers ne disposeront pas des candidatures qu'ils recherchent. Ainsi, le chômage pourrait comporter une importante composante frictionnelle ayant pour origine un défaut d'appariement entre l'offre et la demande de travail.

## *Polarisation de l'emploi aux extrêmes des qualifications*

Parallèlement au renouvellement des générations, la recomposition de l'emploi se poursuit.

Prolongeant les grandes tendances du passé, l'économie française poursuivra sa tertiarisation. Il en est de même

pour la polarisation des métiers selon les qualifications et les secteurs, avec l'augmentation continue de la part des cadres et celle des emplois peu qualifiés dans les services et la diminution des effectifs de nombre des métiers de l'industrie. Au total, sur 80 familles professionnelles, 15 métiers regrouperaient 50% des postes à pourvoir d'ici 2015.

Au final, l'éradication du chômage supposera, dans les années à venir, la conjugaison d'une politique économique ayant le plein emploi pour objectif central et du renforcement des mesures actives d'accompagnement des entreprises et des personnes leur permettant de faire face aux transformations structurelles futures de l'emploi.

## *Les 15 métiers les plus créateurs d'emplois d'ici 2015*

Familles professionnelles	milliers
Assistantes maternelles, aides à domicile	412 000
Agents de service et d'entretien	365 000
Enseignants	358 000
Cadres administratifs et dirigeants	304 000
Aides soignants	260 000
Conducteurs de véhicules	240 000
Fonctions publiques (catégorie c)	224 000
Employés administratifs	219 000
Ouvriers qualifiés des industries de process	211 000
Informaticiens	207 000
Infirmiers, sages femmes	201 000
Cadres commerciaux	189 000
Ouvriers qualifiés de la manutention	188 000
Employés de maison	161 000
Représentants	156 000

Le nombre de postes à pourvoir est égal à la somme des départs en fin de carrière et des créations nettes d'emplois. Les estimations reposent sur la répartition de la valeur ajoutée selon les branches. Source : CGP, DARES

**Pour en savoir plus :** O. Chardon et alii : les métiers en 2015 : l'impact du départ des générations du baby-boom ; Dares, premières synthèses, n°50 1<sup>er</sup> décembre 2005. Téléchargeable sur le site du ministère du travail : <http://www.travail.gouv.fr>

# Stages des lycéens et étudiants en entreprises

*En réponse aux dérives dénoncées par les stagiaires, l'UNSA élabore une Charte nationale des stages*

Le bénéfice pédagogique de ces stages est indéniable, mais dérives et abus se multiplient et des actions sont engagées ici ou là pour dénoncer des situations anormales. L'UNSA avait décidé à son Congrès de Nantes d'élaborer une Charte de bonnes pratiques, idée récemment reprise par le Gouvernement qui va publier une Charte nationale des stages.

Un groupe de travail UNSA élabore des propositions, qui pourraient concerner la Charte nationale, les droits et devoirs du stagiaire mais aussi ceux de l'entreprise.

## La Charte nationale

Elle doit être établie en concertation entre l'Etat, les partenaires sociaux et les organisations de lycéens et d'étudiants. Elle précisera les droits et devoirs des trois parties concernées, stagiaire, établissement et entreprise. Y figurera l'obligation juridique de la convention de stage.

De son côté l'entreprise devra indiquer l'accueil de stagiaires dans son bilan social. Il y aura totale transparence dans les pratiques d'accueil de stagiaires par les entreprises. Le stage en entreprise y sera reconnu comme séquence d'expérience professionnelle intégrable dans un CV. Pour cela, un Carnet de Stage décrira les activités accomplies pendant le stage. L'entreprise aura obligation de verser une gratification aux stagiaires au-delà de la prise en charge des frais de déplacements et de repas.

La convention de stage, obligatoire, reprendra les éléments généraux de la Charte en les complétant par un certain nombre d'éléments précis adaptés à chaque situation : les objectifs pédagogiques du stage, sa durée, la mission du tuteur dans l'entreprise, le descriptif précis de ce qui sera demandé au stagiaire comme activité, le montant de la gratification et les conditions de son versement... Elle pourrait être utile-

ment complétée par une annexe pédagogique. Pour ne pas faciliter les dérives, la durée du stage ne pourra pas excéder 6 mois.

## Le stagiaire

Il doit être clairement informé de ses droits et devoirs, et éventuellement de ses recours : chaque stagiaire doit recevoir en début de stage un Livret du Stagiaire en entreprise édité par l'Etat, où il trouvera le texte de la Charte nationale ainsi que des indications et informations nécessaires à la bonne réalisation de son stage. Il ne doit pas se sentir isolé pendant le stage mais avoir un référent facilement joignable : le tuteur et/ou le maître de stage. Son accompagnement par son établissement est capital, le suivi par les professeurs ou les enseignants chercheurs doit être effectif, ils doivent donc avoir le temps et la mission de suivre leurs stagiaires en entreprise. Un tel suivi effectif devrait rendre beaucoup plus difficile les tentatives d'exploitation du stagiaire. En cas d'abus et de dérives malgré ce suivi, un recours par le stagiaire ou l'établissement doit être possible auprès de l'Inspection du Travail avant saisissement du juge civil.

## L'entreprise

La désignation d'un tuteur pour chaque stagiaire sera systématique : volontaire et formé pour cette mission, il aura la disponibilité suffisante pour accompagner le jeune, pour rester aussi en relation avec l'enseignant référent et sa mission sera reconnue. L'entreprise doit s'engager à mettre en œuvre les éléments pédagogiques du stage, elle doit aussi garantir au stagiaire des conditions de travail conformes aux règles normales, horaires, éléments de sécurité en vigueur dans l'entreprise et dérogatoires ni au Code du travail ni aux accords ou conventions collectives qui couvrent l'entreprise.

## VAE au Ministère de l'agriculture

*Le bilan 2004 confirme une moyenne de 1000 candidats par an et l'importance de l'accompagnement*

En moyenne sur 2003 et 2004, les deux premières années de la mise en œuvre de la VAE au ministère, 1000 dossiers ont été enregistrés. Pour 2004 il y a une prédominance du secteur de la production agricole, qui représente 47% des demandes, l'aménagement et la protection de l'environnement représentent eux 33%. Les femmes représentent un candidat sur quatre, les demandeurs d'emploi 17% des dossiers et les candidats à la VAE ont majoritairement entre 30 et 45 ans, les moins de 30 ans ne représentant que 17%.

## Deux fois plus de diplômes délivrés en 2004

A l'issue du passage en jury pour validation, 165 diplômes ont été délivrés en 2004 contre 76 en 2003. Le BTSA, diplôme de niveau III représente 25%, les niveaux IV, BP, Bac Pro, BTA et les niveaux V, CAPA, BEPA, BPA, représentent chacun près de 40%. La répartition des diplômes demandés évolue au profit des brevets professionnels et tous les candidats diplômés le sont dans 52 certifications différentes.

## 81% des candidats validés ont été accompagnés

Bilan très significatif de la valeur de l'accompagnement, 40% des candidats recevables en ont bénéficié. 65 % des demandeurs qui terminent leurs dossiers de validation sont accompagnés. 81% des candidats qui ont obtenu une validation totale ou partielle ne se sont pas lancés seuls dans la démarche et ont bénéficié d'un accompagnement. Ces chiffres démontrent la nécessité d'organiser l'accompagnement des candidats. Le fait de s'adjoindre l'aide d'une ou plusieurs personnes « expertes » du diplôme visé est un gage de réussite et pratiquement un passage obligé à ne surtout pas négliger.