

La Formation Professionnelle Initiale *en France*

**Rapport réalisé par le Centre INFFO
sur la demande du CEDEFOP
Mai 2004**

Sommaire

1 - Introduction	4
1-a Introduction à l'enseignement professionnel initial	4
1-a-1 Définition	4
1-a-2 Statistiques	4
1-b Développement de l'enseignement professionnel	5
1-c Relations entre l'enseignement professionnel et l'enseignement général	6
1-c-1 Deux filières distinctes	6
1-c-2 Situation des jeunes un an et 5 ans après avoir quitté l'école	6
1-d Structure des diplômes	7
1-d-1 Les filières à vocation professionnelle de l'enseignement secondaire	8
1-d-2 Les filières courtes à vocation professionnelle de l'enseignement supérieur	8
1-d-3 Les filières longues à vocation professionnelle de l'enseignement supérieur	9
1-e Les écoles et centres de formation	9
1-e-1 Formes et statuts	9
1-e-1-a L'enseignement scolaire	9
1-e-1-b L'enseignement privé	10
1-e-1-c Les Centres de Formation d'Apprentis	10
1-e-2 Autonomie des établissements de formation	10
1-e-2-a Etablissement d'enseignement secondaire	10
1-e-2-b Etablissements d'enseignement supérieur	11
1-f Rôle des partenaires sociaux et des entreprises	11
1-f-1 Diplômes du second degré	11
1-f-2 Diplômes de l'enseignement supérieur	12
1-g Planification et prévision	12
1-g-1 Approche macro-économique	12
1-g-2 L'approche par branche : les Contrats d'Etudes Prospectives	13
1-g-3 L'approche régionale	13
1-h Diagramme des principales filières de l'enseignement	14
2- Enseignement professionnel au premier niveau du second degré	15
2-a Conditions d'accès	15
2-a-1 Orientation	15
2-a-2 Modes d'acquisition	15
2-a-3 Mesures destinées à encourager l'accès à l'enseignement professionnel	15
2-b Diplômes	15
2-b-1 Intitulés	15
2-b-1-a Le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou le brevet d'études professionnelles (BEP)	15
2-b-1-b Le baccalauréat professionnel	16
2-b-1-c Filières spécifiques	16
2-b-2 Création des diplômes	16
2-b-3 Contenu et programme	16
2-b-4 « Assurance qualité »	17
2-c Résultats des enseignements	17
2-c-1 Qualifications / certifications	17
2-c-2 Devenir des diplômés de l'enseignement professionnel	17
3- L'apprentissage	17
3-a Le cadre juridique et les évolutions récentes	17
3-b Les jeunes en apprentissage	18
3-b-1 Les caractéristiques et statistiques	18
3-b-1-a Le niveau de qualification préparée	18
3-b-1-b L'évolution des effectifs	19
3-b-1-c Le sexe et l'âge des apprentis	19
3-b-1-d Les apprentis par régions (2000-2001)	20
3-b-1-e Les apprentis par secteurs d'activité	20
3-b-2 L'articulation avec d'autres filières de formation	20
3-c Les acteurs de l'apprentissage	21

3-c-1 L'intervention des régions.....	21
3-c-1-a La programmation.....	21
3-c-2 L'intervention des partenaires sociaux.....	22
3-d Le contrat d'apprentissage.....	22
3-d-1 La conclusion du contrat de travail.....	22
3-d-2 La durée du contrat d'apprentissage.....	24
3-d-2-a L'adaptation de la durée du contrat en fonction du niveau de compétence du jeune.....	24
3-d-2-b L'adaptation de la durée du contrat au regard du type de diplôme préparé.....	24
3-d-2-c L'adaptation de la durée du contrat au regard du niveau de qualification initiale du jeune.....	24
3-d-3 La rupture anticipée du contrat d'apprentissage.....	25
3-e Le statut du jeune.....	25
4- Autres programmes pour les jeunes.....	25
4-a Généralités.....	25
4-b Les contrats d'insertion en alternance.....	26
4-b-1 Présentation.....	26
4-b-2 Contrats de travail particuliers.....	27
4-b-3 Conditions d'accès.....	27
4-b-3-a Publics éligibles.....	27
4-b-3-b Réseau d'accueil.....	28
4-b-4 Programmes.....	28
4-b-4-a La formation.....	28
4-b-4-b Le tutorat.....	29
4-b-5 Le contrôle.....	30
4-b-5-a Habilitation et conventionnement.....	30
4-b-5-b Contrôle de l'administration.....	30
4-b-6 Sorties du dispositif.....	31
4-b-6-a Sanction de la formation.....	31
4-b-6-b Modalités de délivrance de la qualification.....	31
4-c Stages de formations alternées.....	31
4-c-1 Le dispositif du CFI-jeunes.....	32
4-c-1-a Compétence des régions.....	32
4-c-1-b Public visé.....	32
4-c-1-c Programme.....	33
4-c-1-d Sortie du dispositif.....	34
4-c-2 Le dispositif TRACE.....	34
4-c-2-a Publics éligibles.....	34
4-c-2-b Programmes.....	34
4-c-2-c Contrôle.....	35
4-c-2-d Sortie du dispositif.....	35
5- Enseignement professionnel au niveau supérieur.....	35
5-a Conditions d'accès.....	36
5-b Diplômes.....	36
5-b-1 L'université et les lycées.....	36
5-b-1-a Diplômes en 2 ans.....	36
5-b-1-b Diplômes en 2 ans.....	36
5-b-2 Les écoles spécialisées et les grandes écoles.....	37
5-c Assurance qualité.....	37
5-d Débouchés.....	37
6- Références bibliographiques.....	37
6-a Références bibliographiques.....	37
6-a-1 Ouvrages.....	37
6-a-2 Revues.....	40
6-b Sites internet.....	43

1 - Introduction

1-a Introduction à l'enseignement professionnel initial.

1-a-1 Définition

En France, le système éducatif accueille les élèves dans un tronc commun jusqu'à la fin de la classe de troisième (vers 14 ans), dernière classe du premier cycle du second degré. Puis ils sont orientés :

- soit vers un lycée d'enseignement général et technologique
- soit vers un lycée d'enseignement professionnel,
- soit vers l'apprentissage.

Les lycées professionnels permettent aux élèves de préparer un premier niveau de qualification (Certificat d'Aptitude Professionnelle ou Brevet d'Etudes Professionnelles). Ces diplômes sont conçus pour permettre un accès direct à la vie active. Les élèves qui le souhaitent peuvent ensuite préparer en deux ans (classe de 1^{ère} et de terminale professionnelles) un baccalauréat professionnel, dans l'une des 48 spécialités proposées.

Des filières supérieures proposent un enseignement à vocation professionnelle post-baccalauréat : en lycée technique pour la filière technologique (techniciens supérieurs), en institut universitaire technologique (IUT), en écoles spécialisées.

Sous statut scolaire, l'enseignement professionnel se déroule à temps plein. Il est réparti en cours théoriques (enseignement général et technologique) et pratiques (dans le cadre d'ateliers reproduisant les conditions d'exercice du métier). La durée des séances en atelier est supérieure aux cours en salle. L'horaire hebdomadaire des élèves varie entre 36 et 40 heures. Dans la majorité des diplômes technologiques des stages en industrie ou en entreprise sont prévus ("séquences éducatives").

L'apprentissage est considéré comme une formation initiale sous contrat de travail (2 ans en moyenne) signé entre un apprenti et une entreprise agréée à ce titre. Il comprend une formation en alternance délivrée à la fois par l'entreprise et par un centre formation d'apprentis (CFA) choisi par l'entreprise. Celui-ci peut être public ou privé. L'employeur doit assurer la formation pratique de l'apprenti : il lui confie des tâches ou postes de travail permettant l'exécution des opérations ou travaux conformes à la progression annuelle arrêtée d'un accord commun avec le CFA.

Le champ de ce rapport couvre , pour le niveau secondaire l'enseignement professionnel et l'apprentissage qui préparent à des diplômes du niveau II au niveau IV européen (du Certificat d'aptitude professionnelle, CAP, au brevet de technicien supérieur , BTS) et pour le supérieur l'ensemble des formations et qualifications à vocation professionnelle.

1-a-2 Statistiques

Population scolaire et du supérieur en 2001-2002, âgée de 15 à 20 ans

Année de naissance	Âge	Population	Population scolarisée	Taux de scolarisation	Enseignement spécialisé hors MEN (1)	2 nd degré MEN y compris adapté	Autres formations du 2 nd degré	Apprentis	Enseignement supérieur
1986	15	782 313	769 908	98.4 %	1.0 %	92.6 %	3.7 %	1.1 %	0.0 %
1985	16	771.543	753 621	97.7 %	0.9 %	83.0 %	4.3 %	9.5 %	0.0 %
1984	17	767 787	704 791	91.8 %	0.8 %	74.7 %	4.0 %	10.1 %	2.2 %
1983	18	755 662	606 228	80.2 %	0.6 %	42.1 %	3.0 %	8.0 %	26.6 %
1982	19	800 120	527 477	65.9 %	0.4 %	20.1 %	1.7 %	5.9 %	37.7 %
1981	20	807 925	416 345	51.5 %	0.2 %	6.8 %	0.8 %	4.3 %	39.3 %
1980	21	805 054	324 932	40.4 %	0.0 %	1.8 %	0.4 %	3.1 %	35.0 %

(1) L'enseignement spécialisé hors Éducation nationale est un enseignement dispensé à des élèves en grande difficulté que l'on ne peut classer ni dans le premier degré, ni dans le second degré.

Sources : Repères et références statistique sur les enseignements et la recherche (RERS) 2003

MEN : Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche, Direction de l'évaluation et de la prospective (DEP)

L'école est obligatoire en France jusqu'à 16 ans. Néanmoins, le taux de scolarisation reste très élevé jusqu'à 18 ans (80.2 %) puis diminue : 65.9 % à 19 ans, 51.5 % à 20 ans.

La majorité des jeunes est scolarisée dans des établissements relevant du ministère de l'Éducation nationale (2nd degré puis enseignement supérieur).

Les formations du 2nd degré ne relevant pas de l'Éducation nationale, formations sociales et de la santé, formations agricoles, scolarisent environ 4% des effectifs entre 15 et 19 ans.

L'apprentissage regroupe à partir de 16 ans et jusqu'à 20 ans entre 8 et 10% des effectifs.

1-b Développement de l'enseignement professionnel

Depuis le milieu des années 1980, différentes réformes ont eu pour objectif de développer de manière volontariste les filières de l'enseignement professionnel et de l'apprentissage.

La création du baccalauréat professionnel à partir de la rentrée 1986-1987, nouvelle voie professionnelle longue destinée à amener une part importante des titulaires de BEP ou de CAP, vers le baccalauréat, ou vers un diplôme de même niveau, afin de répondre aux besoins du monde économique.

La réforme de 1987 de l'apprentissage, qui permet désormais une préparation aux diplômes professionnels de tous niveaux.

Cette extension aux diplômes professionnels de tous niveaux, l'implication des conseils régionaux en faveur de cette filière a rendu cette voie plus attractive pour les jeunes. Le nombre d'apprentis (hors secteur agricole) s'est aussi accru de 45 % entre 1998 et 2002.

Les effectifs en centres de formation d'apprentis – Evolution (hors secteur agricole)

	1988-1989	2001-2002
Total France métropolitaine +	234 048	341 089
Départements d'outre mer		

La loi d'orientation de juillet 1989 qui réaffirme l'objectif d'amener 80 % d'une génération au niveau du baccalauréat et de ne plus laisser sortir de jeunes sans qualifications du système éducatif.

La démocratisation de l'enseignement secondaire, menée depuis le milieu des années 80 a eu des résultats significatifs. Aussi, en 2002-2003, 69 % des jeunes générations vont jusqu'au niveau du baccalauréat contre 35 % en 1985. La proportion des jeunes sortant de formation initiale sans aucun diplôme qui était égale à 21 % en 1990 s'est réduite sensiblement : 12 % en 2001. (source : Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche-RERS 2003, ministère de la Jeunesse, de l'Education nationale et de la Recherche)

Ces évolutions sont notamment dues à la création de filières professionnelles longues (création du baccalauréat professionnel et de licences professionnelles) et à la réorganisation de l'apprentissage.

La création de ce baccalauréat a joué un rôle important par rapport à l'objectif des 80 % d'une d'âge au niveau baccalauréat.

Nombre d'admis	1990	2002
Baccalauréat général	247 200	258 200
Baccalauréat technologique	112 600	142 000
Baccalauréat professionnel	241 000	93 600

Source : RERS -2003

La loi quinquennale de décembre 1993 sur le travail, l'emploi et la formation professionnelle confie aux conseils régionaux la responsabilité des programmes de formation pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans sous statut scolaire, en apprentissage ou sortis de l'appareil éducatif sans qualification ou avec une qualification inadaptée.

Création de licences professionnelles en novembre 1999

La licence professionnelle répond aux engagements européens qui prévoient un cursus adapté aux exigences du marché du travail en Europe ainsi qu'à la demande de nouvelles qualifications, entre le niveau technicien et le niveau ingénieur-cadre supérieur. Elle doit permettre aux étudiants qui le souhaitent d'acquérir rapidement une qualification professionnelle répondant à des besoins et à des métiers clairement identifiés.

Les 610 licences professionnelles créées dans l'ensemble des universités couvrent une large palette de secteurs professionnels :

En formation initiale, le cursus ouvert à des publics diversifiés et des parcours différenciés permettent de conduire en un an (ou deux semestres) des jeunes issus de formation différentes de niveau BAC + 2 vers les mêmes qualifications.

Elle est également ouverte en formation continue et offre ainsi aux techniciens en situation d'activité professionnelle la possibilité de développer leur carrière. Elle a notamment recours à la validation des acquis de l'expérience professionnelle.

Création de lycées des métiers en 2001

Les lycées regroupent des élèves des filières technologiques et professionnelles se destinant à une même famille de métiers. Ils préparent à une gamme étendue de diplômes, du 1^{er} niveau de qualification à un diplôme

universitaire et accueillent des publics diversifiés : apprentis, lycéens ou adultes et proposent des parcours de formation adaptés.

1-c Relations entre l'enseignement professionnel et l'enseignement général.

1-c-1 Deux filières distinctes

L'enseignement secondaire du second degré se divise en trois voies distinctes : l'enseignement général, l'enseignement technologique et l'enseignement professionnel.

Depuis le milieu des années 80, elles ont eu pour objectif de revaloriser l'enseignement professionnel et l'apprentissage par rapport à l'enseignement général.

Néanmoins, la filière d'enseignement général reste la filière d'excellence.

Les établissements qui dispensent un enseignement conduisant au baccalauréat général ou technologique et au brevet de technicien sont les lycées d'enseignement général et technologique (LEGT) qui traditionnellement accueillent les meilleurs élèves. L'admission au lycée dépend de la décision d'orientation prise en fin de 1^{er} cycle secondaire. Par ailleurs, certains élèves s'engagent sur la voie de l'apprentissage.

Les diplômes professionnels peuvent être préparés au niveau du secondaire, du CAP au Baccalauréat professionnel, soit sous statut scolaire en lycées professionnels, soit par la voie de l'apprentissage en centre de formation d'apprentis.

Afin de favoriser des passerelles entre ces filières différentes initiatives ont été prises :

- la loi quinquennale de décembre 1993 permet l'ouverture de sections d'apprentissage dans tous les lycées, avec l'accord et le concours des régions.
- Depuis novembre 2001, des "lycées des métiers" ont été créés. Ils accueillent, pour un même secteur professionnel, des publics divers : élèves, apprentis ou adultes, afin de préparer une gamme étendue de diplômes ou titres nationaux de l'enseignement technologique et professionnel.

1-c-2 Situation des jeunes un an et 5 ans après avoir quitté l'école

Situation des jeunes au 1^{er} février 2002, 7 mois après avoir quitté le lycée ou un centre de formation d'apprentis selon le diplôme possédé.

Diplômes	Emploi non aidé	Autre emploi non aidé	Chômage	Stage ou service national	Répartition des sortants
Aucun diplôme	31.3	9.6	40.6	18.6	7.7
Brevet, CFG	39.3	14.4	30.2	16.0	10.1
CAP/BEP	52.7	14.9	24.4	8.1	29.3
BT	63.7	16.2	13.7	6.6	0.4
Bac techno.	52.5	24.6	15.3	7.5	14.2
Bac pro	64.0	14.1	17.6	4.2	18.5
BTS	74.7	8.1	14.1	2.8	19.4
DECF	78.8	7.9	11.0	2.1	0.4
Total	56.2	14.4	21.5	7.9	100.0

Source : RERS 2003

N.B : Les élèves qui étaient en terminale générale n'ont pas été interrogés car, dans plus de 9 cas sur 10, ils poursuivent leurs études à l'université.

Au 1^{er} février 2002, sept mois après avoir quitté le lycée, 70.6% des lycéens qui ne poursuivent pas leurs études ont un emploi, 21.5% sont au chômage, 7.9% sont en stage ou au service militaire.

Les jeunes les moins diplômés sont ceux qui sont les plus touchés par le chômage.

Situation des sortants d'apprentissage, 7 mois après, au 1^{er} février 2002 selon le diplôme possédé (%)

Diplôme possédé	Total	Emploi aidé	Inactivité	Chômage	Autres
Non diplômé	43.5	7	6.8	37.1	5.6
Brevet, CFG	47.7	6.6	7.2	32.7	5.9
CAP/BEP	71.2	9.2	2.7	15.4	1.5
Brevet Professionnel	87.6	2.3	2.9	6.2	1
Brevet de technicien	82.5	4.4	4.2	6.4	2.5
Bac technologique	77.3	8.8	3.2	9	1.6
Bac professionnel	80.2	7.9	2.3	8.2	1.5
Bac général	74.8	10.3	2.6	10.9	1.4
BTS	82.6	5.7	2	9.6	1
Diplôme niveau II	78.9	1.9	2.9	15.2	1
Total	69.1	7.4	3.5	17.5	2.4

Source : RERS 2003

A cette même date, les apprentis ayant terminé leur formation l'année précédente sont plus nombreux à bénéficier d'un contrat de travail non aidé (69.1%) contre 56.2% pour les sortants des lycées, et leur taux de chômage est quelque soit le niveau de diplôme moins élevé.

Cinq ans après la fin de la formation initiale, 11.5% des jeunes sont au chômage.

Le niveau d'études surdétermine les conditions d'emploi. 89 % des diplômés du supérieur et 80 % des bacheliers et diplômés de BET et CAP avaient un emploi en mars 2002, cinq ans environ après la fin de leurs études, contre 61 % des titulaires du brevet et 51 % des jeunes sans aucun diplôme. Le fort taux de chômage des moins diplômés (35% sans aucun diplôme et 24% avec le brevet) révèle de réelles difficultés d'insertion professionnelle, contrairement à celui des diplômés des grandes écoles (d'environ 4%), qui se rapproche du taux attendu de difficultés "normales" d'ajustement entre propositions d'emplois et candidats.

A cette même échéance de cinq ans de la sortie d'école, les postes de cadres, d'enseignants et de chefs d'entreprise sont surtout accessibles aux diplômés des formations les plus longues (48 % des diplômés des cycles supérieurs longs), les professions dites intermédiaires (responsables, techniciens, infirmières, etc.) aux diplômés des cycles courts du supérieur (51%). Les bacheliers et titulaires des CAP et BEP sont, pour leur part, majoritairement ouvriers et employés.

Situation professionnelle en mars 2002 des jeunes sortis de formation initiale depuis environ cinq ans (en %) (France métropolitaine)

	Professions supérieures et chef d'entreprise	Professions intermédiaires, artisans, commerçants, agriculteurs	Employés, ouvriers	Au chômage	Contingent ou sans activité d'ordre professionnel	Ensemble	Taux de chômage
Grande école	76	13	4	3	4	100	3
Doctorat, DEA, DESS	64	19	7	7	3	100	7
Licence, maîtrise	27	39	21	6	7	100	7
DUT, BTS	5	48	38	5	4	100	5
Paramédical et social	2	93	2	1	2	100	1
DEUG	11	32	34	10	13	100	11
Diplômé du supérieur	28	38	23	6	5	100	6
Bac général	3	23	52	8	14	100	9
Bac techno	0	24	57	11	8	100	12
Bac pro	1	17	68	5	9	100	6
CAP/BEP (scolaires)	0	8	70	14	8	100	15
CAP/BEP (apprentis)	1	9	70	11	9	100	12
Diplômés du secondaire	1	16	63	10	10	100	11
Brevet	1	8	52	19	0	100	24
Aucun diplôme	0	4	47	27	22	100	35
Ensemble	12.6	24.2	43.5	10.4	9.3	100.0	11.5

Source : enquête "emploi" de l'INSEE-mars 2002

1-d Structure des diplômes

Structure des diplômes français et notamment les diplômes professionnels.

Niveau II	Certificat d'aptitude professionnelle Brevet d'études professionnelles
Niveau III	Baccalauréat professionnel Brevet de technicien Brevet professionnel
Niveau IV	Brevet de technicien supérieur (BTS) Diplôme universitaire de technologie (DUT) Diplôme national de technologie spécialisé (DNST) Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques (DEUST)
Niveau V	Licence professionnelle Maîtrise Diplôme d'ingénieur

La filière professionnelle et l'apprentissage peuvent préparer l'ensemble des diplômes du niveau II européen (CAP/BEP) au titre d'ingénieur, niveau V.

1-d-1 Les filières à vocation professionnelle de l'enseignement secondaire

Les filières conduisant aux CAP et BEP préparent les élèves à un même niveau de qualification : celui d'employé et d'ouvrier qualifié, mais se distinguent en partie par leur contenu.

Le CAP dispense un savoir-faire pratique dans des secteurs particuliers permettant une insertion professionnelle immédiate. Pour certaines spécialités comme le bâtiment, le bois, l'ameublement, l'hôtellerie, le nettoyage des locaux, les métiers d'art, etc., le CAP est un diplôme qui garantit et atteste la maîtrise des techniques, du savoir-faire professionnel. Dans certains secteurs cependant, le CAP n'est pas suffisant, c'est la cas par exemple de l'électronique, du secrétariat, de la comptabilité. Souvent, un complément de formation favorise une meilleure adaptation à l'emploi : un CAP peut être valorisé par un diplôme, par exemple une mention complémentaire (MC) ou par une formation complémentaire d'initiative locale (FCIL).

A la différence du CAP, le BEP dispense un savoir-faire aux exigences technologiques plus élevées dans des secteurs où l'insertion professionnelle nécessite un niveau de compétences technologiques plus important. Il permet la poursuite d'études vers le baccalauréat professionnel ou technologique.

Les spécialisations au sein de chaque filière varient également d'un diplôme à l'autre. Il existe, en 2001, environ 250 spécialités de CAP préparant les élèves à des emplois spécifiques dans le secteur industriel (exemple : électrotechnique, installation sanitaires, mécanicien en maintenance de véhicules), tertiaire (exemple : coiffure, cuisine, vente) et agricole (exemple : employé agricole, horticole, viticole...) et 41 BEP préparant les élèves à des activités dans les mêmes secteurs (exemple : spécialiste en carrosserie, en électronique, agent en communication administrative et secrétariat, agent commercial et comptable, agent de transport, spécialiste en vigne et vin, en horticulture, en arboriculture fruitière etc.)

Le brevet professionnel (BP) est accessible après un CAP ou un BEP. Il atteste l'acquisition d'une haute qualification dans l'exercice d'une activité professionnelle définie, à caractère industriel, artisanal, commercial, administratif ou social. Le candidat se forme et justifie d'une pratique commerciale. Ce diplôme conduit très souvent à la création de sa propre activité artisanale ou commerciale.

Le brevet de technicien (BT) est préparé en lycée, en trois années après la fin du premier cycle de l'enseignement secondaire. Il prépare à certaines spécialités, peu nombreuses. Il a pour objectif de déboucher immédiatement sur un emploi mais les étudiants peuvent également poursuivre des études, notamment en BTS. Créé en 1964, ce diplôme est peu à peu transformé en baccalauréat professionnel ou technologique.

Le baccalauréat professionnel, accessible après un CAP ou un BEP, sanctionne une formation répondant à un besoin de formation exprimé par le monde professionnel, à un niveau intermédiaire entre les emplois d'ouvrier et d'employé qualifié, et de technicien supérieur. Introduit en 1985, il existe aujourd'hui 48 baccalauréats professionnels correspondant à une spécialité différente. Dans le secteur industriel, ce sont, par exemple, des spécialisations en équipements et installations électriques, en définition de produits industriels, en maintenance automobile. Dans le secteur tertiaire, il existe des spécialisations en restauration, en vente et représentation, en métiers d'art; dans le secteur agricole, des spécialisations en maintenance et exploitation des matériels agricoles, en productique bois etc.

Quelle que soit la filière d'étude, la formation professionnelle repose sur un enseignement général, un enseignement technologique et des séquences d'"apprentissage" pratique en entreprise.

1-d-2 Les filières courtes à vocation professionnelle de l'enseignement supérieur

Ces filières accueillent majoritairement des jeunes titulaires de baccalauréats technologiques. Les bacheliers professionnels sont peu nombreux à poursuivre leurs études, environ 20 % et s'orientent majoritairement vers les formations de techniciens supérieurs afin de préparer un DEUST.

D'une durée de deux ou trois ans, correspondant à un niveau de premier cycle (deux ans) ou second cycle (trois ans), ces formations concernent essentiellement le secteur industriel, tertiaire et paramédical.

On peut citer les formations conduisant aux diplômes suivants :

- **Diplôme Universitaire de Technologie (DUT)** préparé en deux ans dans les "IUT" et qui peut être suivi d'une année supplémentaire afin d'affiner la spécialisation choisie. Il existe actuellement 25 spécialités, dont 16 relevant du secteur de la production et 9 relevant du secteur des services.
- **Licence professionnelle**, créée par l'arrêté du 17 novembre 1999, est entrée en vigueur en 2000-2001. Il s'agit d'un nouveau diplôme national de "licence" (de niveau DEUG +1) qui vise la facilitation de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur. Elle s'inscrit dans le projet européen LMD (licence, maîtrise, Doctorat). Elle est délivrée par les universités seules ou conjointement avec d'autres organismes publics d'enseignement supérieur. Le cursus menant à la licence professionnelle, organisé sur une année, est conçu dans le cadre de partenariats étroits avec le monde professionnel. Des enseignements

théoriques, des enseignements pratiques et finalisés, l'apprentissage de méthodes et d'outils, des périodes de formation en milieu professionnel ainsi que l'élaboration d'un mémoire composent ainsi la formation. Les enseignements de la licence professionnelle sont dispensés en formation initiale et en formation continue. Pour qu'ils correspondent aux différents profils des étudiants, des parcours de formation différenciés peuvent être mis en place. Une période de formation à l'étranger, dans le cadre d'une convention, peut également être proposée.

- **Diplôme national de technologie spécialisée (DNST)**, créé en 1994, il a pour objet de sanctionner une formation spécialisée en technologie, organisée selon le principe de l'alternance entre la formation universitaire et la formation en entreprise. Il est délivré après une année de formation et répond spécifiquement à des demandes de secteurs professionnels.
- **Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques (DEUST)**, préparé en deux ans, qui permet d'entrer directement dans la vie professionnelle. Le nombre de ces formations tend à se réduire du fait du développement des IUT et des STS. Certaines universités ainsi que des écoles relevant du ministère chargé des Affaires sociales, délivrent également des formations paramédicales : orthophonie, orthoptie, audioprothèse, formation de sage-femme, d'assistant social, etc.
- Existe également le **Brevet de technicien supérieur (BTS)**, préparé dans les sections de technicien supérieur ouvertes dans plus de 2000 lycées (public, privé sous contrat et privé hors contrat). La formation dure deux ans, elle est plus spécialisée que celle conduisant au DUT et correspond à des fonctions précises. Il existe actuellement 88 spécialités dont 57 relevant du secteur de la production et 31 relevant du secteur des services.

1-d-3 Les filières longues à vocation professionnelle de l'enseignement supérieur

Les filières longues sont organisées par les universités ou par les instituts et les écoles supérieures.

Parmi les formations longues à finalité professionnelle, on peut citer notamment :

- les maîtrises de sciences et techniques
- les maîtrises de sciences de gestion
- la maîtrise de méthodes informatiques appliquées à la gestion (BAC + 4)
- les formations conduisant au titre d'ingénieur (BAC+5)
- les grandes écoles scientifiques qui délivrent des diplômes d'ingénieur
- les diplômes des grandes écoles de commerce ou d'architecture.

Ces filières d'excellence sont principalement suivies par des bacheliers de l'enseignement général.

1-e Les écoles et centres de formation

1-e-1 Formes et statuts

1-e-1-a L'enseignement scolaire

Le système éducatif français était par tradition historiquement extrêmement centralisé. En décidant de transférer aux collectivités territoriales un certain nombre de pouvoirs et de responsabilités jusqu'alors exercés par l'État, la France s'est engagée depuis 1982 dans une importante action de décentralisation qui a profondément modifié le champ des attributions respectives des administrations publiques d'État et des collectivités territoriales.

Toutefois, l'État conserve un rôle important. Il reste garant du bon fonctionnement du service public et de la cohérence de l'enseignement. A ce titre, il continue de définir les orientations pédagogiques et les programmes d'enseignement, il assure comme par le passé le recrutement, la formation et la gestion des personnels, et il fixe le statut et les règles de fonctionnement des établissements, leur attribue les postes nécessaires d'enseignants et de personnels administratifs.

Les collectivités territoriales se sont vues confier, pour leur part, de nouvelles attributions dans trois domaines essentiels.

Tout d'abord, chaque collectivité a plus particulièrement la charge d'un niveau d'enseignement : la commune, celle des écoles; le département, celles des "collèges"; et la région celle des "lycées" et des établissements spécialisés.

Ensuite, une nouvelle organisation de la planification scolaire associe les collectivités territoriales (pour le niveau dont elles ont plus particulièrement la charge) à l'établissement du schéma prévisionnel des formations et du programme prévisionnel des investissements, c'est à dire l'ensemble des opérations de construction, reconstruction et extension des établissements qu'il apparaît souhaitable de réaliser.

Enfin, les collectivités locales se sont vues reconnaître un rôle plus affirmé dans le fonctionnement quotidien des établissements scolaires.

Les collèges et les lycées d'enseignement général et technologique et les lycées professionnels sont des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) dotés de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Ils sont créés par arrêté du représentant de l'État (préfet du département pour les collèges, préfet de région pour les lycées) sur proposition, selon le cas, du département, de la région, ou –dans certains cas- de la commune ou du groupement de communes intéressé(e).

1-e-1-b L'enseignement privé

Le principe de la liberté de création et de direction des établissements privés des divers ordres d'enseignement est établi en France par la loi Falloux de 1850 sur l'enseignement secondaire, la loi de 1886 sur l'enseignement maternel et élémentaire, la loi de 1875 sur la liberté d'enseignement du supérieur et la loi Astier de 1919 sur l'enseignement technique.

Au terme de ces lois, tout particulier, toute association ou société, tout syndicat ou tout groupement privé peut donc ouvrir des établissements d'enseignement privé de tous ordres. Cette ouverture doit donner lieu à une déclaration préalable, accomplie par la personne physique chargée d'assurer la direction de ces établissements et, pour tout l'enseignement technique, par toute personne mandatée par l'organisme gestionnaire.

Depuis 1959, la loi Debré a ouvert aux établissements d'enseignement privés du primaire et du secondaire la possibilité de passer par un contrat "simple" ou "d'association" avec l'État, leur garantissant une participation financière de celui-ci, en contrepartie de laquelle il exerce un contrôle administratif et pédagogique des établissements.

1-e-1-c Les Centres de Formation d'Apprentis

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée qui a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle. Cette formation est sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique – du second degré ou du supérieur- ou un ou plusieurs titres à finalité professionnelle.

Ces enseignements et acquisitions se déroulent alternativement en entreprise et en établissement de formation.

Les centres de formation d'apprentis (CFA) dispensent aux jeunes travailleurs sous contrat d'apprentissage, une formation générale. Celle-ci est associée à une formation technologique et pratique qui doit compléter la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle.

Ces enseignements peuvent être également dispensés dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat ou dans des établissements de formation et de recherche relevant d'autres ministères, au sein d'une section d'apprentissage.

Les CFA sont gérés principalement par :

- des associations professionnelles d'employeurs spécifiques à certaines branches.
- les chambres de métiers et les chambres de commerce et d'industrie.
- les établissements publics d'enseignement agricole.
- les lycées qui ont créé des sections d'apprentissage.

Les CFA sont créés dans le cadre de conventions signées par l'un des organismes gestionnaires cités ci-dessus, principalement avec les conseils régionaux ou avec l'État.

1-e-2 Autonomie des établissements de formation

1-e-2-a Etablissement d'enseignement secondaire

Enseignement public

Le chef d'établissement, appelé proviseur, a autorité sur l'ensemble des personnels de l'établissement. Il assure la gestion administrative (inscriptions, respect de l'obligation scolaire) et la gestion pédagogique, bon déroulement des enseignements et des contrôles de connaissances. Néanmoins, il ne gère pas le recrutement des personnels fonctionnaires, recrutés au niveau national par concours et affectés par les recteurs d'académie dans les établissements.

Enseignement privé

Les personnels des lycées privés et des centres de formation d'apprentis sont recrutés par les chefs d'établissement. Ils doivent cependant répondre à certains critères, notamment en terme de qualification fixés par le ministère en charge de l'Education nationale.

Programmes de formation et examens

Les établissements publics et les établissements privés sous contrat sont tenus de respecter les programmes nationaux et d'utiliser les manuels scolaires qui s'y conforment..

Les examens sont organisés au niveau des rectorats (ministère de l'Education) pour la majorité d'entre eux et dans une plus faible proportion par le ministère chargé de l'agriculture.

1-e-2-b Etablissements d'enseignement supérieur

Il existe différents types d'établissements soumis à des cadres juridiques distincts : les universités , les instituts et les établissements supérieurs publics et privés.

Les universités

La loi d'orientation du 12 novembre 1968 a fixé les principes de l'organisation des universités : autonomie, administration par un conseil où sont représentés tous ceux qui prennent part à la vie de l'établissement. Les universités sont donc responsables des programmes d'études et de leur organisation pédagogique, mais un cadre national est fixé pour leur organisation.

Les personnels enseignants titulaires (professeurs des universités et maîtres de conférence sont recrutés en principe par concours ouverts par établissement. Ils doivent être titulaires d'une « habilitation à diriger des recherches » ou d'un doctorat d'Etat.

Ils sont affectés dans les établissements en fonction de leurs vœux et des vacances de poste. Ils doivent présenter un dossier individuel de qualification, examiné par le conseil national des universités . Les autres personnels sont recrutés par concours au niveau national et affectés selon les postes à pourvoir.

Les instituts et écoles supérieures publics

Ces établissements, très diversifiés, sont placés sous la tutelle de différents ministères

Ils recrutent sur titre leurs professeurs et sur concours les autres personnels.

Les instituts et écoles supérieures privés

Ces établissements ont leurs propres recrutements. Néanmoins, les personnels doivent répondre à certains critères , fixés par l'Etat (obtention d'un concours ou d'un Doctorat).

1-f Rôle des partenaires sociaux et des entreprises

Dans le domaine de la formation initiale, les partenaires sociaux sont fortement impliqués dans la création ou la réforme des diplômes.

1-f-1 Diplômes du second degré

Les partenaires sociaux sont associés à la création, la modification ou la suppression des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel. Ils siègent au sein des **commissions professionnelles consultatives** (CPC). Les CPC sont un lieu de consultation obligatoire pour l'élaboration de tous les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel (du BTS au CAP).

Le rôle majeur des CPC est de se prononcer deux fois sur tout projet de création, de modification ou de suppression des diplômes technologiques et professionnels :

- une première fois du point de vue de l'opportunité : faut-il ou non créer tel nouveau diplôme, entreprendre une modification dans telle ou telle direction, supprimer un diplôme?
- une seconde fois du point de vue du diplôme lui-même pour en approuver le contenu définitif.

Des CPC spécialisées par secteurs d'activité siègent auprès des ministères chargé de l'éducation nationale, de l'emploi, de l'agriculture, du travail social et des sports.

Chaque CPC est composé de 4 collèges : employeurs, salariés, pouvoirs publics, personnalités qualifiées.

La demande de nouveaux diplômes émane des milieux professionnels ou du système éducatif lui-même. Elle s'appuie sur "un dossier d'opportunité", élaboré par des experts.

Ce travail de réflexion sur l'opportunité s'interroge sur le type de relation entre formation et emploi dans le secteur ou le métier visé. Il s'attache notamment aux modes de recrutement et aux perspectives d'emploi à court et moyen terme.

L'instruction du dossier d'opportunité, suivie d'une consultation des partenaires aboutit à la décision de création d'un nouveau diplôme.

A l'issue de cette première phase sont mis au point :

- un référentiel des activités professionnelles,
- un référentiel de certification,
- les modalités de validation (globale ou par unité), ainsi que les conditions d'accès aux diplômes, la définition des horaires d'enseignement et du programme.

Comme le soulignait un rapport du "haut Comité Éducation-Économie" en 1993¹, "le système reste néanmoins caractérisé par une prépondérance de l'État. Les partenaires sociaux ont un avis consultatif au sein de ces instances et les professions sont libres de reconnaître ou non les diplômes nouvellement créés."

Depuis 1986, les partenaires sociaux ont également la possibilité de créer, au sein des branches professionnelles, des qualifications spécifiques, souvent dénommées "certificats de qualification

1 Rapport au Ministre de l'Éducation nationale et de la Culture : "Partenaires pour réussir – Enjeux et moyens d'une qualification des jeunes" – mars 1993 – Collection des rapports officiels, La documentation française - Paris

professionnelle". Pour ce mode de certification, qui reste minoritaire par rapport aux diplômes, les partenaires sociaux définissent seuls les objectifs des référentiels des qualifications ainsi créés.

Les partenaires sociaux participent **aux jurys d'examen** de l'ensemble des diplômes de l'enseignement professionnel, ce diplômes étant les mêmes pour les jeunes qui suivent la filière de l'enseignement professionnel au lycée ou par l'apprentissage.

1-f-2 Diplômes de l'enseignement supérieur

Les diplômes nationaux de l'enseignement supérieur sont créés par arrêté ministériel qui fixe un cadre plus ou moins détaillé selon la nature du diplôme.

Les spécialités d'**IUT** (Instituts Universitaires de Technologie) et **IUP** (Instituts universitaires professionnalisés) sont créés par arrêté ministériel après consultation des commissions consultatives compétentes dans lesquelles sont représentés les secteurs professionnels concernés (commissions pédagogiques nationales des IUT, commissions nationales consultatives des IUT et des IUP). Pour les IUT, les dénominations et les programmes des spécialités et de leurs options sont définies de façon précise. Pour les IUP, si la liste des spécialités est fixée réglementairement, les programmes correspondant sont laissés à l'initiative des établissements qui les déterminent en liaison avec leurs partenaires professionnels (entreprises, groupements professionnels...)

Les **autres diplômes universitaires** à vocation professionnelle – DESS (diplôme d'études supérieures spécialisées), MST (maîtrise des Sciences et Techniques), DEUST (diplôme d'études universitaires scientifiques techniques) font l'objet d'un cadrage réglementaire global souple qui définit les objectifs et les caractéristiques du diplôme. Les spécialités, dénominations et programmes sont laissés à l'initiative des établissements en liaison avec leurs partenaires professionnels.

Dans tous les cas, la création de diplômes nationaux dans les établissements intervient à l'initiative des établissements concernés après habilitation par le ministère de l'Éducation nationale de la recherche et de la technologie dont les experts vérifient notamment la pertinence par rapport aux objectifs professionnels visés et, pour les diplômes professionnels, l'implication de professionnels dans la formation.

Les **diplômes d'ingénieur**, spécifiques à chaque école, sont créés par habilitation, par la commission des titres d'ingénieurs pour les écoles privées, par le ministère de tutelle de l'établissement après consultation de la CTI (commission des titres d'ingénieurs) pour les écoles publiques. La CTI comporte des représentants des milieux professionnels.

Les partenaires sociaux participent **aux jurys d'examen** de l'ensemble ces diplômes.

1-g Planification et prévision

Comme le souligne un ouvrage édité par le Commissariat général du Plan² en 1996 et réalisé avec le concours d'experts du ministère de l'Éducation nationale, de l'Emploi, de l'INSEE et de branches professionnelles, les différents travaux de prospective, qui se sont développés en régions dans les branches professionnelles et dans les entreprises ne permettent pas de répondre, de façon précise, à tous les problèmes posés : à court terme, par les entreprises qui souhaitent disposer de personnel formés et à moyen terme, par les responsables des politiques de formation nationale ou régionale qui ont pour mission de préparer l'avenir.

On sait par ailleurs que l'obtention d'une qualification peut passer par d'autres voies que la formation initiale et que la formation n'est pas la seule réponse aux besoins en qualification des entreprises.

Les travaux et méthodologies que nous décrivons ci-après n'apportent pas de réponse toute faite et aucune méthode n'est en mesure de dicter une politique de formation. Ils sont cependant de nature à éclairer des débats utiles pour l'élaboration de scénarios indispensables aux choix politiques.

1-g-1 Approche macro-économique

Des travaux de prospective macro-économique sont réalisés régulièrement par les services d'études des ministères chargés de l'Éducation nationale et de l'Emploi et par le commissariat général au Plan.

Les dernières études, qui ont débuté en 2000³ concernent la période 2000-2010. Elles ont pour objectif d'anticiper, à moyen terme, les besoins prévisibles de l'économie, en termes d'emplois par secteur et par niveau de qualification.

2. "Outils pour une prospective des qualifications", Commissariat général du Plan, la Documentation française, 1996.

3. Rapport du groupe "prospectives des métiers et qualifications". Claude Seibel – Christine Affriat. Commissariat général au plan – novembre 2002. Disponible sur le site : www.plan.gouv.fr. « Prospective emploi-formation ». les dossiers de la DPD-Juin 2002. Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche.

1-g-2 L'approche par branche : les Contrats d'Etudes Prospectives

Les CEP ont été mis en œuvre par les pouvoirs publics, à la fin de l'année 1988, afin de favoriser une mise en commun des moyens d'expertise publics et professionnels en matière d'emplois et de qualifications.

Les CEP sont des accords signés entre l'État, les organisations représentatives d'une branche professionnelle et un ou plusieurs opérateurs externes. Ils engagent financièrement, à parité, la branche et l'administration (ministère chargé de la formation professionnelle). Ils permettent aux partenaires sociaux d'une branche de se doter d'un outil de prospective sur les mutations économiques et sociales auxquelles elle est soumise.

Les partenaires sociaux de chaque branche professionnelle concernée assurent avec l'État, outre le financement, la responsabilité du cahier des charges et du pilotage de l'étude.

Chaque CEP présente les caractéristiques essentielles de chaque branche et s'efforce d'évaluer les perspectives d'avenir, les facteurs de changement.

Le CEP permet d'améliorer la visibilité du secteur et de ses métiers. Il peut faire des propositions en matière de formation initiale et continue.

A partir de 1994, divers CEP ont préconisé la **création d'observatoires** qui permettraient un suivi des données sur l'emploi et la formation, au delà du temps du CEP proprement dit.

Plusieurs branches ont souhaité poursuivre l'effort de repérage, de collecte et de traitement de diverses sources, en créant des outils permanents appelés : observatoires "de l'emploi", "des métiers", "de la formation et des itinéraires professionnels", "de la profession ou des activités et des emplois".

Ces observatoires permettent d'assurer une veille permanente sur l'évolution des emplois, des métiers, des entreprises et des établissements et de réaliser des études spécifiques répondant à des demandes particulières soit sur des métiers émergents, soit sur des activités correspondant à l'activité principale d'un secteur.

L'Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003 sur la formation professionnelle, signé par l'ensemble des partenaires sociaux prévoit notamment la mise en place des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications dans chaque branche, à compétence nationale, régionale ou territoriale.

Ces observatoires devraient être opérationnels à partir du 1^{er} septembre 2004.

1-g-3 L'approche régionale

Les Observatoires Régionaux Emploi-Formation (OREF) ont été institués par les contrats de plan passés entre l'État et les régions à partir de 1984⁴. Ils rassemblent différents services régionaux : Conseil Régional, Directions Régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, de l'Agriculture et de la Forêt, de l'INSEE, Rectorat (Ministère de l'Éducation nationale), parfois des Chambres consulaires, parfois des représentants des partenaires sociaux.

Leur rôle est de synthétiser les informations relatives à l'emploi et à la formation de ces différents services, de faire en sorte qu'elles se complètent.

Les OREF contribuent donc à la mise en place d'un système statistique régional. Ils rassemblent les données sur la formation des jeunes et celle des demandeurs d'emploi. Ils jouent également un rôle en matière de prospective des métiers et des qualifications.

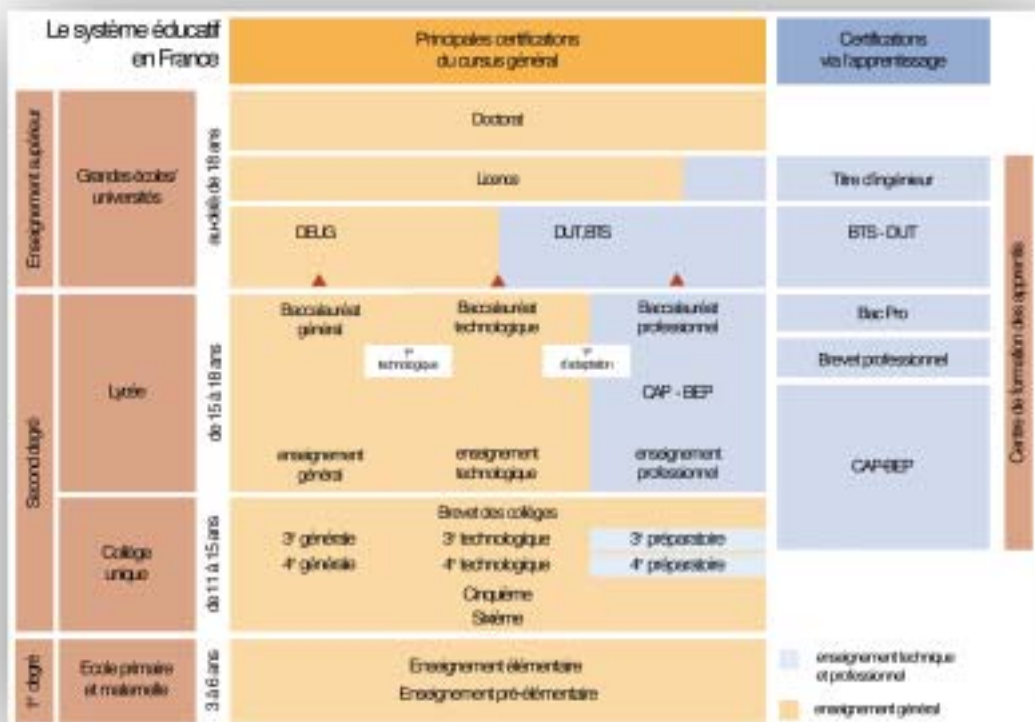
Les travaux des observatoires régionaux emploi-formation sont utilisés :

- par les Conseils régionaux qui ont compétence afin de coordonner les différentes filières de formation des jeunes et des adultes au niveau de la région;
- par les organismes de formation qui peuvent aussi prévoir, en s'appuyant sur des informations prospectives relatives aux besoins futurs du marché du travail, la mise en place de nouvelles filières qui ne répondent plus à ces besoins;
- par les services chargés de l'information et de l'orientation des jeunes et des adultes qui s'appuient sur les prospectives d'emplois et des qualifications pour mieux conseiller leurs publics.

Ces informations peuvent permettre d'orienter la politique régionale en matière de formation : décision d'ouverture ou de fermeture de sections de formation, meilleure coordination des actions de formation initiale et continue dans un secteur.

4. Le contrat de plan État-région est un accord passé entre le Préfet de région (représentant de l'État) et le Président du Conseil régional (élu). Il fixe les axes stratégiques partagés par l'État et la région, notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle.

1-h Diagramme des principales filières de l'enseignement



2- Enseignement professionnel au premier niveau du second degré

2-a Conditions d'accès

2-a-1 Orientation

Après le classe de 3^{ème} les élèves peuvent s'orienter vers une seconde générale, technologique ou professionnelle, puis vers un baccalauréat professionnel, ou vers un CAP ou un BEP, qui se préparent généralement en deux ans.

De fait, les meilleurs élèves sont orientés vers l'enseignement général ou technologique et ceux qui ont de moins bons résultats scolaires, vers un BEP ou un CAP préparés en lycée professionnel ou par la voie de l'apprentissage.

Le plus souvent, l'orientation qui est proposées par l'équipe enseignante en fin de 3^{ème} aux élèves et à leurs parents est acceptée par ces derniers. En cas de refus, l'élève se voit proposer un redoublement, si ses résultats ne sont pas suffisant pour entrer dans la filière souhaitée.

Certaines filières rares ou spécifiques n'existent que dans certaines régions (par exemple pour certains métiers d'art, pour la pêche ou l'agriculture).

2-a-2 Modes d'acquisition

Les diplômes de l'enseignement professionnel au niveau du second degré peuvent être préparés par la voie scolaire dans les lycées professionnels, ou par la voie de l'apprentissage.

En lycée professionnel, le programme prévoit des cours théoriques, des travaux pratiques en ateliers et une période de formation en entreprise : 8 à 16 semaines pour le CAP, 3 à 8 semaines pour le BEP et 16 semaines pour le baccalauréat professionnel.

La formation par l'apprentissage permet de préparer au diplôme et d'apprendre un métier sur le terrain. C'est un contrat de travail de type particulier qui alterne, une formation pratique en entreprise et une formation théorique en centre de formation d'apprentis (CFA). La formation en CFA représente au minimum 25% de la durée du temps de travail.

2-a-3 Mesures destinées à encourager l'accès à l'enseignement professionnel

Diverses mesures (cf 1-b), ont été prises au cours des dernières années afin d'attirer un nombre plus important de jeunes vers l'enseignement professionnel. La création du baccalauréat professionnel à la rentrée 1986-1987, la réforme de l'apprentissage en 1987, la création de lycées des métiers en 2001.

Par ailleurs, l'organisation des diplômes professionnels en unités permet d'une part aux élèves et aux apprentis de garder, s'ils échouent à l'examen, le bénéfice des épreuves pour lesquelles ils ont eu une note supérieure à la moyenne pendant 5 ans, d'autre part de présenter pour un autre diplôme de niveau équivalent, les seules épreuves professionnelles.

L'enseignement à distance peut être suivi par tout jeune, au delà de 16 ans, ou adulte, notamment par l'intermédiaire du Centre National d'Enseignement à Distance (CNED). Le CNED est un établissement public sous tutelle du ministère chargé de l'Education nationale. Il intervient notamment dans le domaine de la formation professionnelle (40 000 inscrits sur 350 000) et prépare à tous les diplômes de l'enseignement technologique.

Le réseau des Ateliers Pédagogiques Personnalisés (APP), créé en 1983, accueillent, notamment des jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification. L'APP est un lieu de formation utilisant des supports pédagogiques variés, livres, vidéo, logiciels, formations à distance. Il met en œuvre une pédagogie spécifique définie pour chaque personne et permet de répondre à des demandes individuelles, en particulier pour des personnes qui souhaitent reprendre une filière de formation et propose des formations dans le champs de la culture générale et technologique de base.

2-b Diplômes

2-b-1 Intitulés

2-b-1-a *Le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou le brevet d'études professionnelles (BEP)*

Ce sont des diplômes de niveau II qui confèrent à leurs titulaires une qualification d'ouvrier ou d'employé qualifié.

Le CAP et le BEP se préparent en deux ans après la classe de 3^{ème} (fin du 1^{er} cycle du secondaire).

A la différence du CAP, le BEP donne une qualification, non pour un métier déterminé, mais pour un ensemble d'activités.

250 spécialités sont proposées pour le CAP, 40 pour le BEP.

A l'issue de leur formation, la majorité des titulaires d'un CAP s'orientent vers le marché du travail alors que plus de 60% des titulaires d'un BEP poursuivent un Baccalauréat technologique et professionnel.

2-b-1-b Le baccalauréat professionnel

Diplôme de niveau III, il se prépare en 2 ans, après un BEP ou un CAP. Il conduit principalement à l'entrée sur le marché du travail, néanmoins, certains jeunes poursuivent leurs études au delà de ce diplôme.

2-b-1-c Filières spécifiques

L'enseignement agricole est organisé dans des établissements spécifiques, publics et privés. Les filières et les diplômes délivrés ont une structure voisine des ceux de l'enseignement professionnel, CAPA, Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole, BEPA brevet d'enseignement professionnel agricole, baccalauréat professionnel et BTSA, brevet de technicien supérieur agricole.

Des formations maritimes existent au niveau de l'enseignement secondaire. Deux brevets d'études professionnelles maritimes, le BEFM de mécanicien et le BEFM de marin de commerce peuvent être préparés dans des lycées professionnels maritimes et des centres agréés par le ministère chargé de la Mer.

2-b-2 Création des diplômes

Les modalités de création des diplômes professionnels par les commissions professionnelles consultatives (CPC) sont détaillées au 1-f-1. Ces diplômes sont réactualisés en moyenne tous les 5 ans.

La mise en œuvre des diplômes est faite par les ministères qui en ont la charge.

Les décisions de renouvellement sont également prises par les CPC, après évaluation faite par les services des ministères ou par des organismes spécialisés, en particulier le Céreq, Centre de Recherche sur l'Emploi et les Qualifications, qui a en particulier pour mission d'étudier l'insertion professionnelle des jeunes.

2-b-3 Contenu et programme

Les diplômes sont organisés en matières générales, matières techniques et périodes en entreprises. Selon les diplômes, l'accent est mis plutôt sur des compétences larges (BEP, Bac Professionnel) ou plutôt sur des compétences spécialisées (CAP, brevet professionnel, Brevet de technicien).

Les diplômes professionnels sont organisés en unités de certification générale et professionnelle. A chacune des épreuves d'examen correspondent une ou plusieurs unités, qui peuvent être capitalisées.

Des dispenses sont possibles pour les candidats titulaires :

- de certains diplômes
- d'unités communes à plusieurs diplômes
- de certaines unités équivalentes à des unités d'autres diplômes
- ou d'unités acquises par la validation des acquis de l'expérience.

Quelle que soit la formation, les notes obtenues aux unités sont conservées pendant un délai de cinq ans à compter de leur date d'obtention.

Pour des diplômes de même niveau, il est demandé un certain nombre de compétences communes, exemple : travail en groupe, communication, utilisation des nouvelles technologies, etc.

Organisation des programmes

Selon les diplômes, l'organisation varie.

Pour les CAP :

- 34 % du temps en formation générale,
- 42 % enseignement professionnel
- 24 % stage en entreprise

Pour les baccalauréats professionnels du secteur de la production :

- 46 % du temps en formations générales
- 30 % en enseignements techniques
- 24 % en stage en entreprise

Evaluation

Le jury d'examen est paritaire, composé d'enseignants et de professionnels. Le collège « enseignants » peut comprendre des enseignants exerçant dans des lycées ou des centres de formation d'apprentis

Ces jurys se réunissent un fois par an.

2-b-4 « Assurance qualité »

L'évaluation du système éducatif est assurée, pour les diplômes relevant du ministère de l'Education nationale par un corps d'inspection générale, placés sous l'autorité directe du ministre. Les inspecteurs généraux sont placés dans des groupes spécialisés par discipline. Ils prennent part à l'évaluation de l'ensemble du système éducatif, notamment les lycées et les centres de formation d'apprentis, à l'exception de l'enseignement supérieur.

2-c Résultats des enseignements

L'ensemble des élèves des lycées professionnels et des apprentis préparent un diplôme officiel délivré sous la responsabilité du ministère chargé de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur ou d'un autre ministère.

2-c-1 Qualifications / certifications

Les élèves peuvent préparer plusieurs diplômes. Certains d'entre eux préparent à un métier spécifique, exemple les CAP, BTS, d'autres à un éventail plus large d'activités.

Pour obtenir leur diplôme, les élèves doivent passer des épreuves théoriques et pratiques, soit plusieurs fois dans l'année, soit intégralement en fin d'année.

Il est aussi tenu compte des travaux réalisés, en centres de formation ou en entreprise.

2-c-2 Devenir des diplômés de l'enseignement professionnel

Certains diplômes de l'enseignement professionnel du second degré sont indispensables pour créer une activité artisanale. Par exemple le brevet professionnel de coiffure ou de fleuriste.

Les CIO, Centres d'Information et d'Orientation, organismes sous tutelle du ministère chargé de l'Education, sont à la disposition des élèves pour les informer sur les diverses filières et sur les métiers. Des structures spécifiques, permanence d'accueil, d'information et d'orientation et missions locales, organismes sous tutelle du ministère chargé de l'emploi, sont à la disposition des jeunes, pour les appuyer dans leurs démarches de recherche d'emploi.

Par ailleurs, de nombreux lycées et centres d'apprentis appuient la recherche d'emploi des jeunes, en lien avec les entreprises locales.

Les diplômés qui le souhaitent peuvent poursuivre leurs études, pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP, vers un baccalauréat professionnel, un brevet professionnel ou un brevet technique, pour les titulaires d'un bac professionnel vers un diplôme de l'enseignement supérieur. Néanmoins, le plus souvent ces diplômés vers la vie active.

Les diplômes de l'enseignement professionnel étant organisés en unités, les élèves peuvent garder pendant cinq années le bénéfice des notes supérieures à la moyenne (10/20) obtenues. Ils peuvent donc représenter les épreuves auxquelles ils ont échoué. L'objectif affirmé par le gouvernement depuis la loi quinquennale de décembre 1993 étant qu'aucun jeune ne sorte du système scolaire sans qualification.

3- L'apprentissage

3-a Le cadre juridique et les évolutions récentes

Considéré jusque dans les années 1980 comme une voie de qualification offerte aux jeunes en échec scolaire pour accéder au seul certificat d'aptitude professionnelle (CAP), diplôme de niveau V, l'apprentissage n'est devenu une **filière complète de formation** qu'avec la loi du 23 juillet 1987⁵. Cette loi vise à faire de l'apprentissage une filière de formation professionnelle au même titre que l'enseignement technologique de niveau secondaire et supérieure. Elle permet en effet, par la conclusion de contrats d'apprentissage successifs, d'accéder à tous les niveaux de qualification professionnelle : du niveau V, sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), au diplôme d'ingénieur (niveau II-I), en passant par tous les autres diplômes. Pour mener à bien cette réforme de l'apprentissage, le législateur a étendu le contrat d'apprentissage aux jeunes de 26 ans et prévu des mécanismes d'adaptation de la durée de la formation en fonction des diplômes préparés.

Il faudra attendre le milieu des années 1990 pour que l'apprentissage connaisse un développement quantitatif significatif, sous l'impulsion de deux textes : la loi quinquennale de 1993⁶ sur l'emploi et la formation et la réforme du financement de l'apprentissage de 1996⁷.

5. Loi du 23 juillet 1987, n° 87-572.

6. Loi quinquennale du 31 décembre 1993, n° 93-1313.

7. Loi du 6 mai 1996, n°.

La loi quinquennale de 1993 compte parmi ses objectifs l'amélioration de l'apprentissage. Pour y parvenir le législateur a tout d'abord simplifié les formalités d'accueil pour les entreprises d'un apprenti, en remplaçant le mécanisme de contrôle à priori, l'agrément, par une simple déclaration d'accueil, un contrôle à posteriori étant toujours possible. Souhaitant renforcer la collaboration entre système éducatif et système productif, le législateur a ensuite prévu la faculté d'ouverture de sections d'apprentissage au sein de lycées professionnels ou techniques. Enfin, de manière à faciliter l'entrée en apprentissage par une meilleure connaissance de cette filière, il a autorisé l'entrée dans cette voie sous statut scolaire en ouvrant des classes d'initiation préprofessionnelle en alternance (CLIPA) aux jeunes de 14 ans et plus.

Cette rénovation de l'apprentissage a rapidement nécessité de revoir le système de financement de cette filière de formation. C'est l'objectif affiché par la loi du 6 mai 1996. Cette loi vise à simplifier les modalités de financement de l'apprentissage, et notamment le mécanisme de la taxe d'apprentissage. Elle institue également un dispositif de péréquation régionale, destiné à réduire les inégalités interrégionales dans la répartition de la taxe d'apprentissage. Enfin, le système d'aides à l'apprentissage est complètement refondu pour faire place à un système de prime unique à l'embauche d'un apprenti.

Les **évolutions législatives récentes** répondent aux deux objectifs suivants :

- conforter la place de la Région en matière d'apprentissage,
- reformer le système de financement de l'apprentissage.

Depuis la loi de décentralisation de 1983, le financement de l'apprentissage est assuré par les entreprises (versement d'une taxe spécifique dite « taxe d'apprentissage »), l'Etat et les Régions. Progressivement cependant, la compétence de droit commun a été transférée aux Régions, l'Etat ne conservant que le financement des CFA à recrutement national. Ils n'étaient plus que 11 au 1^{er}-01-2002 contre 1963 CFA régionaux dont 26 situés en Outre-Mer.

A noter que les CFA créés par le ministère de l'Éducation nationale (MEN) jouent le rôle:

- de conservatoire de métiers rares ou de tradition (métiers de la batellerie, métiers de la musique, métiers de la pierre, arts verriers, compagnonnage),
- d'aide à l'émergence de formations qualifiantes qui nécessitent d'importants moyens financiers (CAP de déménageur professionnel, de conducteur routier ou d'engins de chantier, de céramiques industrielles ou de conducteur de centrale nucléaire).

Ce mouvement de décentralisation se poursuit.

La loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, prévoit dès le 1^{er} janvier 2003 le transfert des compétences de l'Etat vers les régions en ce qui concerne le versement des primes à l'embauche d'un apprenti. A terme, les régions devraient mettre en place leur propre système de prime. Les régions auront ainsi la possibilité de faire évoluer le régime actuel des aides à l'apprentissage, à la fois dans sa nature et dans ses montants. Cette loi vient en complément de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Ce texte comporte en effet un volet portant réforme du financement de l'apprentissage. La caractéristique majeure de cette réforme réside dans la régionalisation du financement qu'elle met en place. C'est désormais au niveau de la région que s'effectuera la redistribution des ressources en faveur de l'apprentissage.

Les réformes initiées par la loi du 17 janvier 2002 et du 27 février 2002, font ainsi du niveau régional, le niveau de droit commun en matière de financement de l'apprentissage et de redistribution des ressources en direction des CFA et des entreprises (primes à l'embauche d'un apprenti).

3-b Les jeunes en apprentissage

L'apprentissage est défini par la loi comme « une forme d'éducation alternée » ayant pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (article L. 115-1 du Code du travail).

Cette filière offre une formation en alternance, délivrée à la fois par l'entreprise et par un centre de formation d'apprentis (CFA). Considéré comme une voie de formation initiale, il prépare à tous les diplômes ou titres à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles.

3-b-1 Les caractéristiques et statistiques

3-b-1-a Le niveau de qualification préparée

Depuis la loi du 23 juillet 1987, l'apprentissage a vocation à devenir une filière dispensant des diplômes de niveau équivalent à ceux sanctionnant les cycles d'études classiques. Ainsi, les diplômes préparés vont du niveau V à I (tel que le titre d'ingénieur).

Les formations de niveau V restent cependant les formations les plus fréquemment suivies sous apprentissage, puisqu'on y recense les 2/3 des apprentis. Cependant, leur poids diminue régulièrement et les effectifs concernés baissent chaque année (- 3,04 % en 2002 par rapport à 2000).

Le développement de l'apprentissage se situe au niveau IV et au-delà se poursuit, au profit notamment des formations équivalentes ou supérieures au baccalauréat (niveau IV) : + 12 % au niveau IV, + 17 % au niveau III, + 32,8 % aux niveaux II et I contre une quasi-stabilité au niveau V (+ 0,4 %). La part de ces formations ne cesse d'augmenter et elle représente, en 2002, 32,9 % du nombre d'apprentis (contre 31,1 en 1999-2000⁸). En 2000-2001, environ 51 190 apprentis préparaient un diplôme de l'enseignement supérieur, soit une progression de 12 % par rapport à 1999-2000.

Tableau - Effectifs des apprentis par niveau de formation et sexe en 2000-2001⁹ :

Niveaux	Effectifs (en milliers)	Dont filles (%)
V	245 333	26
IV	69 355	35
III	35 553	42
II et I	15 633	36
Total	365 874	30

3-b-1-b L'évolution des effectifs

Entre 1995 et 2000, le nombre d'apprentis s'est accru de plus de 24 %. Si on constate un ralentissement de la progression des effectifs depuis 1999, les effectifs globaux d'apprentis continuent cependant de progresser : + 5,3 % pour la période 2000/2002.

La recherche par les Régions d'une meilleure gestion de l'offre de formation en direction des jeunes de 16 à 25 ans via l'élaboration des PRAFP peut expliquer ces évolutions, les PRAFP organisant l'articulation entre les différents dispositifs de formation professionnelle initiale et continue offert à ce public.

Par ailleurs, le dispositif emploi-jeune entré en application en 1998 a pu également se substituer, dans une certaine mesure, comme modalité d'insertion professionnelle aux contrats d'apprentissage dans certains secteurs d'activité (santé, sanitaire et sociale, animation socio-culturelle et sportive, ...).

Enfin, le repli de l'emploi dans l'industrie, affecte les entrées en apprentissage.

3-b-1-c Le sexe et l'âge des apprentis

Les filles sont largement minoritaires dans l'apprentissage, dont elle ne représentent que 30% des effectifs. Toutefois, leur part varie fortement en fonction du niveau de diplôme préparé, elles représentent 26 % des effectifs de niveau V, 35 % aux niveaux IV ou II et I mais elles sont 42 % à préparer un diplôme de niveau III.

Tableau – Taux de scolarisation en apprentissage par âge en 2000-2001¹⁰ :

Age	Effectifs	Taux (%)
16 ans	59 137	7,4
17 ans	72 307	9,2
18 ans	60 150	7,2
19 ans	43 394	5,2
20 ans	30 160	3,6
21 ans	21 439	2,7
22 ans	15 839	2,1
23 ans	10 069	1,3
24 ans	6 601	0,9
25 ans	6 070	0,8

Près d'un tiers des apprentis ont moins de 21 ans et 17 % ont moins de 18 ans. L'apprentissage concerne un public jeune. Ce chiffre doit être rapproché du taux d'apprentis suivant une formation de niveau V : l'apprentissage est une voie alternative d'accès à une première qualification et constitue une forme de remédiation scolaire.

8. Source : RERS Repères, références et statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche : édition 2002 Ministère de l'éducation nationale de la recherche et de la technologie ; Direction de la programmation et du développement (DPD) - Editeur : Paris : Documentation française (La), 2002 - 350 p.

téléchargeable : <http://www.education.gouv.fr/dpd/rers/repere.htm>

9. Idem

10. Idem

3-b-1-d Les apprentis par régions (2000-2001¹¹)

La répartition géographique de l'apprentissage, en ce qu'elle est liée à l'environnement économique local (notamment à l'existence d'entreprises aptes à accueillir les jeunes), fait apparaître de grandes diversités régionales.

Entre 1992 et 2002, le poids de l'apprentissage a augmenté dans toutes les régions, mais de manière très inégale, variant de 32 à 75 %¹². Certaines régions, pourtant traditionnellement attachées à cette filière ont vu leur nombre d'apprentis augmenter de façon très modérée. C'est notamment le cas en Auvergne, Alsace et Basse-Normandie. En revanche, dans d'autres régions, l'augmentation des effectifs d'apprentis dépasse 65 %, preuve de l'investissement important de celles-ci dans ce dispositif éducatif. Il s'agit de la Bretagne, du Nord-Pas-De-Calais, de l'Ile de France, de la Picardie et de la région Rhône-Alpes.

Tous niveaux de formation confondus, l'apprentissage est plus fortement développé dans les régions du Sud, du Sud-Ouest et en Ile de France. L'Ile de France concentre 16,1 % de l'ensemble des apprentis de France. Dans cette région, l'essentiel de l'augmentation des effectifs d'apprentis est imputable au développement des formations de niveaux III et surtout II et I (+ 7,7 % pour les formations de niveaux III, + 22,5 % pour les formations de II et I). Ce poids des formations du supérieur dans le développement de l'apprentissage est également très visible dans quasiment toutes les régions.

Pour leur part, l'ensemble des régions d'outremer ou le tissu économique est constitué en partie d'entreprises artisanales, après avoir connu une forte progression, enregistrent une baisse de 6,2 % en 2002.

3-b-1-e Les apprentis par secteurs d'activité

Une certaine stabilité des secteurs et entreprises utilisant l'apprentissage peut être observée.

En effet, les grands secteurs traditionnellement utilisateurs d'apprentis (coiffure, commerce de détail spécialisé, bâtiment, commerce-réparation automobile, hôtellerie-restauration et artisanat alimentaire) représentent 65 % aujourd'hui encore des contrats conclus en 2001, et environ un contrat sur 10 est conclu dans le seul secteur de l'artisanat alimentaire.

En ce qui concerne la taille des entreprises accueillant des apprentis, les effectifs se concentrent sur les entreprises de moins de 50 salariés (près de 90 %, dont 9 % dans des entreprises sans salarié), ce qui s'explique par la structure du tissu économique des secteurs les plus utilisateurs.

Tableau – Les entreprises ayant recours à l'apprentissage

	2000	2001
Secteurs d'activité		
Agriculture, sylviculture, pêche	2,6	2,4
Industrie (dont artisanat alimentaire)	22,7 10,3	22,6 9,9
Construction	21,5	21,0
Tertiaire (dont commerce)	53,1 26,8	53,9 26,7
Taille		
0 salarié	10,1	8,7
1 à 4 salariés	38,6	37,6
5 à 9 salariés	20,4	20,5
10 à 49 salariés	17,9	18,8
50 salariés et plus	13,1	14,5

Source : DARES

3-b-2 L'articulation avec d'autres filières de formation

Le poids de l'apprentissage sur l'ensemble du second cycle professionnel (FPI)

Les 365 874 apprentis représentent en 2002, 2,45 % des jeunes formés dans le cadre de la formation initiale (élèves, apprentis, étudiants confondus). En revanche, l'apprentissage représente plus d'un quart de l'ensemble des formations du second cycle professionnel sur toutes les régions. Ce poids varie selon le niveau de qualification préparées.

Cette diversité géographique traduit des politiques régionales très diverses en matière de développement de l'apprentissage.

La place de l'apprentissage aux côtés des contrats d'insertion en alternance (FPC)

11. Idem

12. Bref Céreq n° 191, novembre 2002 Enseignement supérieur court et apprentissage : les évolutions de la formation en régions, téléchargeable : <http://www.cereq.fr/cereq/b191.pdf>

L'apprentissage est une des voies d'insertion professionnelle et d'accès à la formation qui peut être proposée sous statut de salarié, aux jeunes de 16 à 25 ans au côté des contrats d'insertion en alternance, notamment du contrat de qualification (voir 4^e partie).

Ces deux filières sont complémentaires. Le contrat d'apprentissage prolonge directement la formation initiale (64 % des entrées en 2001) ou une démarche d'apprentissage initiée antérieurement. Il reste aussi un mode d'insertion privilégié pour les jeunes peu ou pas qualifiés (à l'entrée en contrat d'apprentissage, 81 % des jeunes ont au plus le niveau du CAP-BEP en 2001).

Au cours de la période 1992-2002, cette filière de formation s'est montrée relativement insensible aux aléas de la conjoncture économique contrairement aux autres formations par alternance. La hausse des contrats d'apprentissage s'est en effet poursuivie en 1996 et 1997, années au cours desquelles les contrats d'adaptation et de qualification ont fortement baissé¹³.

3-c Les acteurs de l'apprentissage

Les acteurs qui interviennent dans la régulation de l'apprentissage sont essentiellement les **régions** et les **partenaires sociaux**. Les premières se sont progressivement vues reconnaître une compétence de droit commun en matière de planification, d'organisation et de mise en oeuvre de la formation professionnelle en direction des jeunes de moins de 26 ans. Les seconds peuvent, via la négociation collective de branche, fixer des règles sectorielles spécifiques en matière d'apprentissage.

Par ailleurs, les chambres de commerce et d'industrie, chambres des métiers et chambre d'agriculture, **organismes consulaires**, ont des attributions diverses en matière d'apprentissage : collecte de la taxe d'apprentissage, mise en oeuvre du contrat, en qualité d'organisme interface, gestion de CFA. Ces organismes peuvent également organiser des services d'apprentissage chargés notamment :

- de contribuer au placement des jeunes en apprentissage,
- d'élaborer des documents statistiques sur l'apprentissage,
- de réaliser des enquêtes sur le devenir professionnel des jeunes formés par la voie de l'apprentissage,
- de contribuer au fonctionnement des services sociaux organisés en faveur des apprentis (article R. 118-1 du Code du travail).

3-c-1 L'intervention des régions

L'intervention des régions en matière d'apprentissage prend deux formes principales : la programmation et la contractualisation.

3-c-1-a La programmation

Chaque région élabore sa politique de formation professionnelle continue. Elle traduit cette politique dans un **programme régional annuel de l'apprentissage et de la formation professionnelle** (PRAFP) et la réalise aux moyens de ressources du fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle (FRAFP). La politique de FP des 26 régions fait l'objet d'une coordination au niveau national par le Comité national de coordination des programmes régionaux.

Par ailleurs, la région établit un **Plan régional de développement des formations professionnelles** (PRDFP). Cet outil vise à faciliter la structuration de l'offre de FP, pour tout public, jeune et adultes, en coordonnant les différentes voies d'accès à celle-ci.

Le PRDFP définit des orientations à moyen terme en matière de FP en prenant en compte les réalités économiques régionales, de manière à assurer l'accès ou le retour à l'emploi, ainsi que la progression professionnelle. Il fixe également les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.

Le PRDFP constitue un « cadre » : il se décline en « schémas de FP », qui organise de manière cohérente et coordonnée, l'accès à la FP. Il comprend ainsi un « schéma prévisionnel de l'apprentissage ».

3-c-1-b La contractualisation

La région dispose de deux grands outils de contractualisation : le contrat de plan Etat/région et les contrats d'objectifs Etat/région/organisations professionnelles. Ces outils répondent essentiellement à un objectif de convergence et de coopération entre les trois acteurs de la FP, l'Etat/la région/les organisations professionnelles, en matière de formation en alternance, et ne sont pas spécifiques à l'apprentissage.

13. idem, Bref Céreq, n° 191.

Le contrat de plan Etat/région : cet accord-cadre d'une durée de 7 ans, contractualise des objectifs et les moyens, notamment financiers, pour les atteindre, au regard d'axes stratégiques¹⁴ partagés par l'Etat et la région. Sur la période 2000-2006, les axes du volet « emploi/formation » sont les suivants :

- améliorer la capacité d'insertion professionnelle des jeunes,
- prévenir et lutter contre l'exclusion des adultes demandeurs d'emploi,
- encourager la capacité d'adaptation des entreprises et des travailleurs,
- encourager le développement de l'activité.

Les contrats d'objectifs : ces contrats pluriannuels (3 à 5 ans) conclus entre l'Etat, la région et une ou plusieurs organisations professionnelles, fixent des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle alternée. Ils ont pour finalité de permettre à l'Etat, aux régions et aux organisations professionnelles de mieux conjuguer leurs efforts en matière de développement des formations professionnelles en alternance, tout public et statut confondus (jeunes et adultes, sous contrat de travail et sous statut scolaire).

3-c-2 L'intervention des partenaires sociaux

Dans un avenant national signé au niveau interprofessionnel le 8 janvier 1992, les partenaires sociaux ont rappelé leur attachement à l'apprentissage, filière complète de formation « apte à assurer l'entrée dans l'emploi à tous les niveaux, à favoriser la meilleure insertion et à permettre l'accès aux diverses voies de qualification et de déroulement de carrière » (article 1^{er}). Ils ont décidé que les orientations relatives au développement de l'apprentissage devaient être définies au niveau professionnel, des accords nationaux de branche pouvant déterminer les modalités, y compris paritaires, de mise en oeuvre de ces orientations, préciser les modalités d'organisation de l'apprentissage ainsi que les dispositions particulières à prévoir éventuellement, pour la préparation des diplômes de différents niveaux. Les régions sont consultées au préalable, sur les dispositions de ces accords, dont la mise en oeuvre peut impliquer leur participation.

Les dispositions de ces accords doivent respecter les minima légaux (durée de formation, durée du contrat, rémunération) et peuvent contenir des dispositions plus favorables à l'apprenti que celles définies par la loi et les règlements.

Prolongeant l'action des partenaires sociaux, le législateur¹⁵ a inclus l'apprentissage dans la thématique de la négociation quinquennale obligatoire de branche sur la FP, cette négociation devant désormais aussi porter sur :

- les objectifs en matière d'apprentissage,
- les priorités à retenir en terme de secteurs, de niveaux d'effectifs formés,
- les conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage.

En 2002/ 2003, 9 branches professionnelles ont négocié un accord sur le thème de la FP, comportant des dispositions relatives à l'apprentissage : la coiffure, les cabinets de courtage d'assurance, l'ameublement (fabrication) (2 accords), la métallurgie (2 accords), les industries chimiques, la transformation des matières plastiques, l'industrie pharmaceutique, les industries céramiques (2 accords), les hôtels/restaurants (chaînes).

Par ailleurs, une partie des fonds collectés auprès des entreprises de dix salariés et plus par les organismes paritaires collecteurs agréés au titre de l'alternance peut également financer l'apprentissage.

Ce sont les partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles, par voie d'accords collectifs, qui décident de la mise en place de ce transfert, dans la limite de 35 % des fonds collectés. Lorsqu'un tel accord existe, les fonds ne peuvent servir qu'au financement des dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'Etat ou les régions.

Le montant des fonds reversés à ce titre par les OPCA en 2001 s'élève à 165,37 M€, en 2002/2003.

3-d Le contrat d'apprentissage

3-d-1 La conclusion du contrat de travail

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier dont le régime est fixé par le Code du travail (article L. 115-1 du Code du travail).

Pour être valablement formé, et produire tous ces effets, ce contrat doit répondre à différentes conditions de formes :

- déclaration de l'employeur, en vue d'accueillir des apprentis,
- enregistrement administratif du contrat d'apprentissage,
- mentions obligatoires du contrat de travail.

14. Le contrat de plan ne vise pas exclusivement l'emploi et la formation, mais plus globalement, l'équipement, la modernisation économique et agricole et plus largement le développement et l'aménagement du territoire.

15. Loi du 17 juillet 1992, n° 92-675.

Ce contrat est obligatoirement passé par écrit. Il est établi en trois exemplaires originaux. Chacun des exemplaires originaux doit être signé par l'employeur, par l'apprenti et, le cas échéant, par son représentant légal (article R. 117-1 du Code du travail).

En premier lieu, pour pouvoir conclure un contrat d'apprentissage, les employeurs doivent déclarer prendre toutes les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et désigner une personne, dénommée maître d'apprentissage, qui sera directement responsable de la formation de l'apprenti et assurera la fonction de tuteur (article R. 117-2 du Code du travail). Cette « **déclaration** », qui peut être concomitante à la demande d'enregistrement du contrat d'apprentissage, est déposée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle¹⁶.

Cette déclaration précise :

- les noms et prénoms de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise,
- le nombre de salariés de l'entreprise autres que les apprentis,
- les diplômes et les titres susceptibles d'être préparés,
- les noms et prénom du ou des maîtres d'apprentissage, les titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

La déclaration est accompagnée des justificatifs de compétences professionnelles du ou des maîtres d'apprentissage.

Les garanties dont l'employeur doit justifier pour pouvoir accueillir un jeune en apprentissage concernent essentiellement la capacité de l'entreprise à fournir un « travail formateur » de qualité et dans de bonnes conditions matérielles : équipement de l'entreprise, techniques utilisées, conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, compétences professionnelles et pédagogiques, ainsi que moralité des personnes responsables de la formation (article L. 117-5 du Code du travail).

Pendant toute la durée du contrat, l'employeur est tenu de fournir, à la demande des agents de l'inspection de l'apprentissage et de l'inspection du travail, toutes pièces justificatives du respect de sa déclaration (article L. 117-5 du Code du travail).

Une fois le contrat établi en trois exemplaires originaux, chaque exemplaire est transmis à un organisme qui sert d'interface entre les entreprises et l'administration. Il s'agit, selon les cas, soit de la chambre des métiers, soit de la chambre d'agriculture dont l'employeur relève. Les Centres de formation d'apprentis (CFA) peuvent aussi être destinataires des contrats s'il figurent sur une liste établie par le préfet.

L'organisme interface s'assure de la conformité du contrat avec la réglementation et vérifie que le contrat est complet (article R. 117-13 du Code du travail). Il recueille le visa du directeur du CFA qui vaut attestation de l'inscription de l'apprenti, puis il transmet les trois originaux au service départementaux chargés du contrôle de l'apprentissage, pour **enregistrement**.

Après enregistrement, l'organisme interface retourne à l'employeur et à l'apprenti, un exemplaire après y avoir porté la mention « contrat enregistré de droit », puis en adresse une copie à différents organismes, dont le CFA.

Un décret détermine les **clauses et mentions** qui doivent obligatoirement figurer dans le contrat d'apprentissage (articles L. 117-11, L. 117-12 et R. 117-11 du Code du travail). Un modèle type, ou formulaire, est ainsi disponible.

Ce formulaire, qui constitue l'écrit exigé par la loi, comporte 4 cadres :

- le premier cadre, réservé à l'employeur, fait apparaître toutes les informations relatives à l'identification de l'entreprise (dénomination, adresse, téléphone, n° SIRET, etc), ainsi que l'intitulé de la CCN applicable aux relations de travail et le noms et les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire dont relève l'apprenti ;
- le second est réservé à l'apprenti (nom, adresse, téléphone, sexe, date et lieu de naissance). S'il est mineur, le nom des représentants légaux. Doit aussi être précisé le niveau de formation à l'entrée en apprentissage et l'intitulé du diplôme le plus élevé obtenu, ainsi que la situation du jeune avant son entrée en apprentissage (élève, demandeur d'emploi, etc) ;
- le troisième porte sur « le contrat et la formation ». Concernant le contrat, le formulaire doit être renseigné sur les points suivants : date de début et de fin, durée du contrat (en mois), durée du travail (hebdomadaire), salaire à l'embauche puis évolution pour chacune des années de l'apprentissage, type d'exonération auquel le contrat ouvre droit, avantages en nature éventuels, travail sur machines dangereuse ou exposition à des risques particuliers. Les informations sur la formation concerne le niveau de diplôme préparé et l'intitulé du diplôme, le nom et l'adresse du CFA, les nom, prénom et qualification du maître d'apprentissage ;
- le quatrième dénommé « cadres réservés », comporte des éléments devant être renseigné par les services d'enregistrement du contrat (date de réception du contrat, date de son enregistrement et son

16. La DDTEFP est un service déconcentré du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.

numéro d'enregistrement), par le CFA (cachet du CFA, n° d'identification du CFA, son n° d'habilitation, le code du diplôme préparé, le code de la spécialité préparée, le début de cycle normal de formation, le nombre d'heures de formation assurées sous la responsabilité du CFA par année de formation) et par l'organisme interface (n° d'ordre du contrat).

Un certificat d'aptitude médicale doit aussi être fourni aux services d'enregistrement. Dans des situations spécifiques ainsi que dans le cas de travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par arrêté du Ministre chargé du travail ou de l'agriculture, le contrat d'apprentissage doit être accompagné, en vue de son enregistrement, de la fiche médicale d'aptitude délivrée par le médecin du travail. Dans les autres cas, la fiche médicale d'aptitude est transmise après enregistrement (article R. 117-9 du Code du travail).

Ce formulaire type est obligatoirement renseigné par l'employeur, mais ce dernier peut signer un contrat avec l'apprenti comprenant d'autres clauses, - obligation de discrétion et de réserve, clause relative aux inventions et brevet, clause de non concurrence, etc, - aux conditions de droit commun.

3-d-2 La durée du contrat d'apprentissage

En principe, la durée du contrat est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. La durée normale du contrat peut ainsi varier de 1 à 3 ans (près de 55 % des contrats d'apprentissage signés ont une durée de deux ans). Elle peut être modulée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparé.

Durée du contrat d'apprentissage

Durée	2000 (en %)	2001 (en %)
12 mois et moins	18,7	18,9
13 à 23 mois	17,0	18,5
24 mois	55,8	53,8
25 mois et plus	8,5	8,9

Source : DARES

3-d-2-a L'adaptation de la durée du contrat en fonction du niveau de compétence du jeune

La durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti. Elle sera alors fixée par les cocontractants en fonction de l'évaluation des du jeune et après autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage, sans pouvoir être inférieure à 1 an ou supérieure à 3 ans (articles L. 115-2 et L. 117-9 du Code du travail).

L'évaluation des compétences du jeune est effectuée par un organisme figurant sur une liste arrêtée conjointement par le préfet de région et le Président du Conseil. Le CFA est chargé d'organiser, avec un ou des établissements figurant sur cette liste, la mise en oeuvre de l'évaluation des compétences du jeunes (article R. 117-7-3 du Code du travail).

3-d-2-b L'adaptation de la durée du contrat au regard du type de diplôme préparé

La modulation de la durée du contrat est fixée comme suit par la réglementation :

- 2 ans si le contrat est conclu en vue de préparer un diplôme ou un titre professionnel inscrit au répertoire nationale des certifications professionnelles. Cette durée peut être réduite ou allongée pour tenir compte notamment d'un type de profession, du niveau de qualification visé ainsi que de la durée minimale de formation en CFA fixée, le cas échéant, par le règlement d'examen. Cette allongement ou réduction de la durée, peut être décidée soit par les partenaires sociaux par la voie de la négociation de branche, soit, à défaut d'une telle convention, par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, du contrôle pédagogique, ou de celui qui délivre le diplôme ou le titre ;
- 3 ans s'il est conclu pour la préparation d'un titre d'ingénieur diplômé ou d'un diplôme d'enseignement supérieur long dès lors que cette durée correspond à la durée réglementaire de préparation du diplôme (articles R. 117-6 et R. 117-6-1 du Code du travail).

3-d-2-c L'adaptation de la durée du contrat au regard du niveau de qualification initiale du jeune

Lorsque la durée du contrat est fixée à 2 ans au moins, elle peut être réduite d'un an dans les cas suivants :

- jeune ayant bénéficié d'une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique ou d'un contrat de qualification (0405) pendant un an au moins, et qui entrent en apprentissage pour achever cette formation ;
- jeune déjà titulaire d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur à celui qu'il souhaite préparer ;
- jeune ayant effectué un stage de formation professionnelle conventionné ou agréé par les l'Etat ou la région et ayant pour objet l'acquisition d'une qualification ;

- jeune déjà titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou d'un titre homologué et qui désire préparer un diplôme ou titre de même niveau, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du premier diplôme ou titre obtenu (articles R. 117-7, R. 117-7-7, R. 117-7-2 du Code du travail).

Dans tous ces cas le jeune est considéré, notamment en ce qui concerne la rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage.

Cette réduction de la durée du contrat :

- est de droit dans le premier cas,
- doit faire l'objet d'une autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage, après avis du directeur du CFA, dans les trois autres cas.

Ces différentes possibilités de prolongation de la durée du contrat ne se cumulent pas (article R. 117-7-3 du Code du travail). Si le jeune échoue à l'examen qu'il prépare, le contrat d'apprentissage peut toujours être prolongé pour une durée d'un an (article L. 117-9 du Code du travail).

3-d-3 La rupture anticipée du contrat d'apprentissage

Passé une période d'essai de 2 mois, le contrat d'apprentissage ne peut être rompu que par accord mutuel ou sur décision du conseil de prud'hommes¹⁷ en cas de faute grave - manquement répété de l'une des parties à ses obligations (article L. 117-17 du Code du travail).

Une rupture pour inaptitude de l'apprenti peut aussi être décidée. L'aptitude du jeune à exercer le métier qu'il a commencé à apprendre peut en effet faire l'objet d'une vérification à l'initiative soit de l'employeur, soit de l'apprenti, soit du directeur du CFA. Cette vérification peut aussi être ordonnée par le juge saisi d'une demande de résiliation du contrat (article R. 117-19 du Code du travail).

Selon la nature de l'inaptitude alléguée – médicale ou professionnelle – cette vérification prend la forme d'un examen médical ou d'un examen individuel, effectué notamment par un centre d'information et d'orientation public (article R. 117-20 du Code du travail).

3-e Le statut du jeune

L'apprenti est un jeune travailleur en première formation professionnelle alternée (article L. 117 bis-1 du Code du travail). Pendant toute la durée de son contrat, il est un salarié et bénéficie à ce titre de la législation du travail, comme les autres salariés.

Des adaptations à ce statut existent cependant pour tenir compte du jeune âge de l'apprenti (travailleurs de moins de 18 ans). Elles portent essentiellement sur les conditions de travail du jeune. Ces règles protectrices concernent les durées quotidienne et hebdomadaire du travail (article L. 117 bis-3 du code du travail) et les temps de pauses et de repos quotidiens. De la même manière, le travail du dimanche et le travail de nuit sont interdits aux jeunes de moins de 18 ans (articles L. 117 bis 4 et L. 117 bis-5 du Code du travail). Des dérogations peuvent cependant être accordées, à titre exceptionnel, par l'inspection du travail.

Sous réserve de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, l'apprenti perçoit un **salaire minimal** fixé en pourcentage du SMIC (salaire minimum de croissance) et variable en fonction de l'âge et du déroulement du contrat.

Les barèmes légaux sont les suivants :

Age	Première année	Deuxième année	Troisième année
16-17 ans	25 %	37 %	53 % *
18-20 ans	41 %	49 %	65 % *
21 ans et plus	53 %	61 %	78 % *

* ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.

Ces rémunérations sont des salaires bruts (c'est-à-dire avant retenue des charges sociales), le salaire net de l'apprenti est donc inférieur.

4- Autres programmes pour les jeunes

4-a Généralités

Le glossaire CIRCA définit l'alternance IVET comme la succession de périodes de formation en établissement scolaire et de période de formation en entreprise, le jeune conservant son statut d'élève. Aucune relation contractuelle ne s'établit entre le jeune et l'entreprise dans laquelle il est en formation ; il ne perçoit aucune rémunération¹⁸.

17 Juridiction paritaire ayant compétence pour régler les litiges individuels de travail.

18. Voir 2e partie pour cette modalité « d'alternance ».

Mais, il existe en France, depuis maintenant une vingtaine d'années, une autre conception de la formation des jeunes en « alternance ».

La loi dispose en effet que « tout jeune de 16 à 25 ans peut compléter sa formation initiale dans le cadre de formations alternées » (article L. 980-1 du Code du travail). Sont ici concernés les jeunes sortis du système scolaire sans qualification. Ces formations alternées peuvent être organisées soit dans le cadre d'un contrat de travail (particulier ou de droit commun), soit dans le cadre de stages de formation. Dans le premier cas, le jeune a le statut de salarié, dans le second, il est stagiaire de la formation professionnelle. Il s'agit de deux statuts distincts et spécifiques. Ces deux statuts relèvent non pas de la FPI¹⁹ mais de la FPC²⁰.

Le développement des formations alternées marque en France, la réhabilitation de l'entreprise comme instance d'éducation et de formation des jeunes. Le travail est redevenu « formateur ».

Le système éducatif français repose sur une tradition d'extériorité de l'entreprise au regard de la formation. Il se caractérise aussi par une nette séparation avec le système productif. La responsabilité de former relève de l'Etat, les entreprises se chargeant de l'adaptation et du perfectionnement. A la fin des années 1960, les entreprises françaises sont ainsi totalement déchargées de la FPI. Le seul dispositif échappant à cette évolution est celui de l'apprentissage, mais, il reste une filière d'accès à la qualification minoritaire.

La montée du chômage des jeunes et parallèlement, le constat de l'incapacité des entreprises à recruter certaines qualifications, a conduit à repenser ce système.

En effet, dans les années 1980, le taux de chômage des jeunes est en moyenne de deux à trois fois plus important que celui de l'ensemble de la population active. C'est en grande partie l'inadéquation des qualifications proposées par le système éducatif aux besoins du système productif, qui a été jugée responsable du phénomène.

Les formations postsecondaires en alternance dessinent ainsi une deuxième voie de formation, complémentaire aux formations professionnelles de l'Education nationale, qui facilite l'insertion des jeunes dans le monde du travail en adaptant cette main-d'œuvre aux besoins des entreprises.

Les formations alternées répondent à trois objectifs prioritaires :

- remédier au chômage des jeunes peu ou pas qualifiés,
- favoriser leur insertion professionnelle,
- et accroître leur professionnalisation (adaptation à un emploi, accès à une qualification).

4-b Les contrats d'insertion en alternance

4-b-1 Présentation

Les premières mesures de formations alternées en direction des jeunes ont été mises en place pour répondre à la montée massive du chômage des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme ou avec un faible niveau de qualification. L'« alternance » figure ainsi parmi les dispositifs de lutte contre le chômage imaginés par l'Etat dans le cadre des premières politiques de l'emploi. Les « pactes pour l'emploi », notamment celui institué par la loi du 5 juillet 1977, consacre l'alternance comme axe principal de la politique d'insertion de l'Etat.

Les partenaires sociaux sont largement impliqués dans cette réflexion sur l'alternance. En 1983, ils signent, au niveau national interprofessionnel, un accord qui constitue, au delà du consensus qu'il instaure sur le thème de l'alternance, une étape décisive dans la configuration de ce système de formation²¹. Le législateur en 1984²² reprendra une partie des dispositions de cet accord. L'ANI²³ du 31 juillet 1991 qui refonde le système de FPC fera lui aussi l'objet d'une validation législative²⁴. Ce texte constitue la dernière étape de l'édification du cadre réglementaire des formations alternées.

Réforme

L'accord national interprofessionnel conclu le 20 septembre 2003 entre les partenaires sociaux réunis au niveau interprofessionnel, remplace ces trois contrats d'insertion en alternance par un dispositif unique : le contrat de professionnalisation.

19. FPI : formation professionnelle initiale.

20. FPC : formation professionnelle continue.

21. ANI 26 octobre 1983.

22. Loi n° 84-130 du 24 février 1984 (JO 25 février 1984).

23. ANI : accord national interprofessionnel.

24. Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 (JO 4 janvier 1992).

Le contrat de professionnalisation s'adressera jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et jeunes désirant compléter leur formation initiale, quel que soit leur niveau de diplôme. Il fera l'objet d'exonération de cotisations sociales et la rémunération du jeune sera fonction de son âge et de son niveau de qualification (majoration de 10 points si le bénéficiaire est titulaire au moins d'un baccalauréat professionnel). Il s'agira d'un contrat de 6 à 12 mois (éventuellement 24 mois). Il a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre professionnel, ou une qualification professionnelle reconnue.

4-b-2 Contrats de travail particuliers

Les contrats d'insertion en alternance ont pour objectif de permettre aux jeunes de 16 à 25 ans d'acquérir une qualification professionnelle, de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi ou de faciliter l'insertion ou l'orientation professionnelle.

Ces formations alternées, organisées sous contrat de travail de type particulier, associent des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir faire, par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelle en relation avec les enseignements reçus.

Il existe trois contrats d'insertion en alternance :

- le contrat de qualification, qui permet aux jeunes d'acquérir une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre de l'enseignement professionnel ou technologique reconnu par l'Etat, ou reconnue par une convention collective de branche ou un certificat de qualification professionnelle (CQP)(contrat d'une durée variant de 6 mois à 2 ans),
- le contrat d'adaptation, qui a pour objet l'adaptation des jeunes à un emploi ou à un type d'emploi, afin de faciliter leur insertion professionnelle par un complément de formation (contrat d'une durée variant de 6 à 12 mois),
- le contrat d'orientation, qui a pour objet de favoriser l'orientation professionnelle des jeunes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi (contrat d'une durée variant de 6 à 9 mois).

Tableau - Contrats en alternance : Flux et stocks (2000/2001)

Nature du contrat	Entrées (en milliers)		Stocks (en milliers)	
	2000	2001	Au 31/12/2000	Au 31/12/2001
Contrat de qualification	134,3	132,3	166,8	174,0
Contrat d'adaptation	65,0	61,7	51,1	48,0
Contrat d'orientation	7,9	7,7	2,4	2,4

Source : DARES

Tableau - Caractéristiques des bénéficiaires des contrats de qualification et d'adaptation

	Contrat de qualification		Contrat d'adaptation	
	2000	2001	2000	2001
Sexe (en %)				
Hommes	52,7	51,9	68,2	66,2
Femmes	47,3	48,1	31,8	33,8
Âges (en %)				
16 à 22 ans	77,8	81,2	56,4	57,2
23 à 25 ans	19,9	18,0	42,6	41,9
26 ans et plus	2,3	0,9	1,0	0,8
Niveau de formation à l'entrée (en %)				
I à III (bac+2 et +)	16,4	14,8	43,1	44,7
IV (bac)	43,8	47,0	25,1	24,1
V, Vbis *	39,9	38,2	31,8	31,1

* niveau CAP BEP ou moins

Source : DARES

4-b-3 Conditions d'accès

4-b-3-a Publics éligibles

La réglementation définit de manière précise les conditions d'accès aux différents contrats d'insertion en alternance. Il s'agit essentiellement de conditions d'âge et de niveau de qualification.

	Contrat d'orientation	Contrat d'adaptation	Contrat de qualification
Âge	16 à 25 ans		
Publics	1 ^{er} public : jeunes de moins de	Demandeurs d'emploi ayant	1 ^{er} public : jeunes sans

éligibles	<p>22 ans ayant au plus, achevé un second cycle de l'enseignement secondaire général, technologique ou professionnel sans obtenir le diplôme préparé et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel. Peuvent ainsi bénéficier d'un contrat d'orientation, à condition qu'ils aient moins de 22 ans, les jeunes ayant un niveau de formation correspondant au niveau VI, V bis et V de l'Education nationale.</p> <p>2^{ème} public : jeunes de moins de 25 ans titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire général ou technologique mais non titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel et ayant abandonné leurs études avant d'avoir obtenu un diplôme du premier cycle de l'enseignement supérieur général.</p>	<p>besoin d'une formation complémentaire pour s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi.</p> <p>La notion d'adaptation s'apprécie au regard de la formation initiale du jeune, mais également par rapport à la nécessité d'une formation complémentaire pour occuper l'emploi proposé. Ce contrat peut donc être proposé à des jeunes susceptibles d'occuper rapidement un poste de travail, sous réserve qu'une formation complémentaire leur soit apportée.</p> <p>Ces jeunes demandeurs d'emploi sont sortis du système éducatif :</p> <ul style="list-style-type: none"> -soit après avoir accompli un cycle complet de première formation technologique, -soit avec une formation générale nécessitant d'être complétée par des enseignements généraux professionnels et technologiques. 	<p>qualification.</p> <p>Il s'agit des jeunes dépourvus de tout diplôme.</p> <p>2^{ème} public : jeunes ayant une qualification ne leur permettant pas d'obtenir un emploi.</p> <p>Il s'agit des jeunes ayant obtenu un diplôme de l'enseignement professionnel supérieur, qui ne leur a pas permis d'occuper un emploi.</p>
<i>Sources</i>	<p>Article L. 981-7 du Code du travail Circulaire DGEFP n°98/20 du 2 juin 1998</p>	<p>Article D.981-9 du Code du travail Circulaire DE/DFP, n° 92/23 du 1^{er} juin 1992</p>	<p>Article R.981-1 du Code du travail Circulaire DFP n° 96/7 du 29 mars 1996</p>

4-b-3-b Réseau d'accueil

Un réseau d'accueil, d'information et d'orientation au niveau national permet aux jeunes de bénéficier d'un accompagnement individualisé pour la construction de leur parcours de qualification et d'insertion sociale et professionnelle. Il s'agit essentiellement des missions locales et des permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO). Ce réseau repose sur un cadre associatif qui lui permet de mobiliser, sur le plan local, tous les acteurs de l'insertion, (collectivités territoriales, entreprises, partenaires économiques et sociaux, partenaires publics). Le jeune qui a la volonté d'entreprendre un parcours individualisé, est accompagné par un conseiller, qui pourra notamment, en coordination avec l'ANPE²⁵, permettre le jeune en relation avec les entreprises et les organismes de formation, en fonction du parcours du jeune (voir les dispositifs « CFI-Jeunes » et TRACE).

4-b-4 Programmes

4-b-4-a La formation

Le contrat d'orientation

Pendant la durée du contrat, l'employeur est tenu de faire participer le jeune à des actions d'orientation.

Ces actions doivent avoir pour objet de favoriser l'orientation des jeunes par une première expérience en entreprise et l'élaboration d'un projet professionnel (article D. 981-5 du Code du travail). A terme, elles doivent permettre au jeune :

- soit d'accéder directement à un emploi,
- soit d'acquérir une qualification (notamment par la voie d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de qualification).

25. ANPE : agence nationale pour l'emploi.

Les actions pouvant être proposées au jeune sont très diversifiées. Elles dépendront de ces besoins, de son niveau de formation initiale, de son expérience, etc. Il pourra notamment bénéficier d'actions de mise à niveau, de connaissance de l'entreprise, de bilan de compétences et d'évaluation des acquis, de construction de projet professionnel et de recherche active d'emploi (article D. 981-5 du Code du travail).

Ces formations doivent être au minimum d'une durée égale à :

- 25 % de la durée du contrat pour les jeunes de moins de 22 ans ayant au plus, achevé un second cycle de l'enseignement secondaire général, technologique ou professionnel sans obtenir le diplôme préparé et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- 20 % de la durée du contrat pour les jeunes de moins de 25 ans titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire général ou technologique mais non titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel et ayant abandonné leurs études avant d'avoir obtenu un diplôme du premier cycle de l'enseignement supérieur général (article D. 981-5 du Code du travail).

Les actions d'orientation sont réalisées pour un minimum de 75 % de leur durée dans les organismes avec lesquels l'employeur a conclu une convention (article D. 981-5 du Code du travail). Les actions d'orientation doivent donc être dispensées pour la totalité ou au moins 75 % de leur durée, dans un ou des organismes externes à l'entreprise. Si l'entreprise décide de dispenser elle-même des actions d'orientation, elle ne peut le faire qu'à hauteur de 25 % de la durée totale des actions prévues. En tout état de cause, elle doit pouvoir justifier que ce temps sera effectivement consacré à des actions d'orientation, hors poste de travail, ce qui suppose qu'elle dispose de moyens suffisants pour assurer les prestations d'orientation professionnelle.

Le contrat de qualification

La conclusion d'un contrat de qualification engage l'employeur, pour la durée prévue, à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation qui lui permettra d'acquérir une qualification professionnelle reconnue » (article L. 981-1 Du code du travail).

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant la durée du contrat doivent être au minimum d'une durée égale à 25 % de la durée totale du contrat. Un accord de branche ou une convention collective étendus peuvent fixer une durée de formation différente (article L. 981-1 du Code du travail).

La durée du contrat doit être déterminée en fonction de la durée de la formation.

Le contrat d'adaptation

L'employeur est tenu d'assurer au jeune un complément de formation en vue de lui permettre de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi (article D. 981-9 du Code du travail). La durée de cette formation, qui doit être prévue au contrat de travail, est de 200 heures. A titre dérogatoire, cette durée peut être dépassée dans les limites et selon les critères définis par l'organisme paritaire collecteur agréé²⁶ auquel l'entreprise demande le remboursement de la formation (article D. 981-13 du Code du travail).

4-b-4-b Le tutorat

Pour chaque jeune titulaire d'un contrat d'insertion en alternance, l'employeur, à moins qu'il n'assure lui-même le tutorat, choisit un tuteur, avec son accord, parmi les salariés de l'entreprise justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans, en tenant compte de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre (article R. 981-10 du Code du travail).

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le jeune pendant la durée du contrat et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec le ou les organismes chargés de mettre en oeuvre les actions d'orientation, de qualification ou d'adaptation et participe à l'évaluation du jeune.

Missions spécifiques du tuteur

Contrat d'orientation	Contrat de qualification
Le tuteur peut aider le jeune à tenir un dossier relatant ses différentes expériences professionnelles et ses observations.	Le tuteur vérifie, périodiquement, en liaison avec l'organisme de formation que les enseignements reçus et les activités exercées par le jeune se déroulent dans les conditions prévues au contrat.
<i>Circulaire DGEFP, n° 98-20 du 2 juin 1998.</i>	<i>Circulaire DE/DFP n° 92-23 du 1^{er} juin 1992.</i>

L'employeur doit permettre au tuteur d'exercer ses fonctions notamment en lui libérant le temps nécessaire ou en le formant.

26. Un organisme paritaire collecteur agréé est une instance paritaire professionnelle chargée de la collecte des fonds consacrés au financement de la formation. Ces fonds font l'objet d'une mutualisation puis sont redistribués aux entreprises qui forment leur personnel.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés titulaires de contrats d'insertion en alternance ou d'apprentissage. Lorsque l'employeur est le tuteur, il ne peut assurer ses fonctions tutorales qu'auprès de deux jeunes au plus.

4-b-5 Le contrôle

Ce contrôle prend deux formes : un contrôle a priori, avec un mécanisme d'habilitation et de conventionnement ; un contrôle administratif tout au long du déroulement de la formation, avec l'intervention de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et des services de contrôle de la formation professionnelle.

4-b-5-a Habilitation et conventionnement

La procédure est différente selon le type de contrat conclu avec le jeune.

La conclusion d'un **contrat d'orientation** est subordonnée à la signature d'une convention conclue entre l'employeur et le ou les organismes chargés de mettre en oeuvre les actions d'orientations professionnelles. La convention doit préciser :

- la nature et la durée des actions d'orientation professionnelle prévues,
- les modalités d'organisation de ces actions,
- les modalités de la coordination entre le tuteur et l'organisme chargé de la mise en oeuvre de ces actions (articles D. 981-3 du Code du travail).

A la signature du **contrat d'adaptation**, l'employeur remet au jeune concerné, un document écrit signé par l'employeur, le tuteur et le jeune. Ce document précise les objectifs et le contenu de la formation d'adaptation (article D. 981-11 du Code du travail).

La conclusion d'un **contrat de qualification** implique une habilitation de l'entreprise d'accueil. L'habilitation est délivrée préalablement à l'embauche du jeune (article L. 981-2 et R. 981-1 à R. 981-6 du Code du travail). Cette habilitation est subordonnée :

- soit à la conclusion par l'entreprise, d'une convention avec un établissement d'enseignement public ou un organisme de formation public ou privé, prévoyant les modalités d'organisation de la formation alternée ;
- soit à l'adhésion de l'entreprise à un accord-cadre conclu entre l'Etat et une organisation professionnelle ou interprofessionnelle, et qui définit les conditions dans lesquelles les entreprises qui y adhèrent et les établissements d'enseignement ou organismes de formation publics ou privés participent à la mise en oeuvre d'un programme de formation alternée.

Ces conventions et accords cadres déterminent notamment le rôle des tuteurs chargés d'accueillir et de guider les jeunes pendant leur temps de présence en entreprise (article L. 981-2 du Code du travail).

Plusieurs branches professionnelles ont conclu des conventions ou accords cadres en matière de formation en alternance pour les jeunes. Ces textes déterminent des programmes de formation types, en fonction notamment des caractéristiques des jeunes et des besoins de la profession. L'adhésion, pour une entreprise, à ces textes, vaut habilitation préalable à la conclusion de contrats de qualification.

4-b-5-b Contrôle de l'administration

La direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) contrôle et suit le déroulement des contrats de qualification et d'adaptation, notamment en matière de déroulement de la formation (circulaire DE/DFP n° 92-23 du 1 juin 1992).

S'il est constaté, lors de contrôles opérés par l'inspection du travail ou de plaintes déposées auprès de celle-ci, qu'une entreprise ne respecte pas ses engagements en matière de formation, la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle doit en avertir :

- soit les organismes collecteurs paritaires agréés, afin que ceux-ci puissent demander le remboursement des versements indûment effectués ;
- soit les services locaux du Trésor et les services régionaux de contrôle de la formation professionnelle²⁷ si l'employeur gère directement ses contributions destinés aux contrats en alternance.

En ce qui concerne le contrat d'orientation, les services de contrôle de la formation professionnelle peuvent s'assurer de la réalité et du suivi des heures de formation, soit auprès de l'entreprise, soit auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé dont dépend l'entreprise. Ils peuvent aussi vérifier la réalisation des actions d'orientation directement auprès des organismes de formation ou d'orientation, conformément à la convention conclue entre l'entreprise et ces organismes. Si lors d'une vérification, des dysfonctionnements graves sont constatés, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle doit être obligatoirement informé (circulaire DGEFP n° 98-20 du 2 juin 1998).

²⁷ On trouve au sein de la DRTEFP, un service régional de contrôle de la formation professionnelle (SRC), composé d'inspecteurs de la formation professionnelle et de contrôleurs du travail.

4-b-6 Sorties du dispositif

4-b-6-a Sanction de la formation

Seule la formation suivie dans le cadre du **contrat de qualification** doit déboucher sur « une formation professionnelle reconnue » (article L. 981-1 du Code du travail).

Cette qualification professionnelle peut :

- être sanctionnée par un titre homologué ou un diplôme de l'enseignement technologique. L'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique est une validation publique qui consiste à classer, par niveaux et par spécialités, après examen par une commission, les titres délivrés par les organismes publics ou privés qui en font la demande ;
- ou être reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche (Certificat de qualification professionnelle par exemple). Le Certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre créé et délivré au sein d'une branche professionnelle par une instance paritaire, dans le cadre d'accords collectifs de travail qui en définissent le processus de création et de mise en oeuvre. Ce titre atteste, par référence à un descriptif d'activités et de capacités, sur la base d'épreuves dont la nature et la forme sont prédéfinies, d'une qualification, acquise généralement à l'issue d'un parcours de formation formalisé, dans un emploi propre à la branche ;
- ou encore figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi²⁸ de la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise.

La détermination des contenus de formation et la certification des qualifications reposent sur la définition de référentiels nationaux. Les systèmes de certification retenus (titre homologué, diplôme de l'enseignement technologique, CQP) garantissent la production de compétences transférables et relativement standardisées. Les formations doivent être adaptées aux besoins de l'entreprise, ce qui explique la place importante faite, dans le dispositif d'insertion des jeunes par l'alternance, aux branches professionnelles. Ainsi, dans le cas des CQP, ces référentiels ont été élaborés par les branches professionnelles. De la même manière, les Commissions paritaires nationales de l'emploi, instances professionnelles, peuvent établir une liste des qualifications que la branche souhaite développer via le contrat de qualification. Ces formations listées par les CPNE peuvent aussi avoir un contenu interprofessionnel et être destinées à améliorer la qualification de l'encadrement des PME.

Lorsque la qualification n'est pas sanctionnée par un diplôme, elle donne lieu à une attestation écrite remise par l'employeur au jeune. Dans le cas où la qualification est reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, cette attestation est établie en liaison avec l'organisme de formation, dans les conditions prévues au contrat. Enfin, dans le cas où la qualification est définie par le CPNE de la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise, cette attestation est établie dans les conditions prévues par ladite commission (article R. 981-7 du Code du travail).

À l'issue du **contrat d'adaptation**, la formation suivie par le jeune fait l'objet d'une évaluation réalisée à l'initiative de l'employeur avec la participation du tuteur. Les résultats de cette évaluation sont mentionnés dans une attestation écrite qui est remise au jeune (article D. 981-16 du Code du travail).

4-b-6-b Modalités de délivrance de la qualification

Elle varie selon le type de titre ou diplôme préparé par le jeune.

En effet, chaque qualification définit ses modalités d'obtention (examen, passage devant un jury, contrôle continu, etc). Le fait que la formation soit suivie/organisée dans le cadre d'un contrat en alternance est sans effet sur ces règles.

4-c Stages de formations alternées

Depuis 1977, les mesures de formation destinées à faciliter l'accès des jeunes de 16 à 25 ans au marché du travail à l'issue de leur formation initiale, se sont multipliées. Les dispositifs d'insertion à destination de ce public, ont été régulièrement modifiés et complétés par les pouvoirs publics.

Les politiques de formation mises en place aujourd'hui mettent de plus en plus l'accent sur l'insertion des jeunes via la conclusion d'un contrat de travail, que celui-ci prévoit ou non une période de formation. Il est néanmoins toujours possible pour les jeunes d'accéder à la formation par le biais d'un « stage ». Dans ce cas, le jeune a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Ce statut n'est cependant pas spécifique au public des 16/25 ans, il est accessible à tous les demandeurs d'emploi quels que soient leur âge et leurs besoins. Il ne sera donc pas développé.

²⁸ La Commission paritaire nationale de l'emploi est une instance professionnelle de régulation et de gestion de la formation professionnelle.

Deux programmes retiendront notre attention : le « crédit formation individualisé-jeunes » (CFI-Jeune) (article L. 900-3 du Code du travail) et le dispositif TRACE (Trajet d'accès à l'emploi) (loi n° 98-657 du 29 juillet 1998).

Mis en place en 1989, le « CFI-Jeune » est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans sans emploi et sans qualification professionnelle. Il leur propose un parcours de formation individualisé ainsi que l'élaboration d'un projet professionnel qui doivent leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle de niveau V (CAP, BEP).

Institué par la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions de juillet 1998, le dispositif TRACE vise à favoriser l'insertion professionnelle durable des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme ou avec un faible niveau de qualification. Ce dispositif propose à des jeunes de 16 à 25 ans un accompagnement personnalisé et l'élaboration d'un parcours d'insertion pouvant aller jusqu'à 18 mois. Ce parcours permet aux jeunes de bénéficier en alternance, de formations professionnelles et de périodes de mise en situation professionnelle. L'objectif est de permettre aux jeunes d'acquérir des connaissances de base ou une qualification professionnelle par des actions de bilan, de remobilisation, etc. Ce dispositif offre une prise en charge complète du jeune sur l'ensemble des aspects de son insertion (santé, logement, sociabilité, ...) et s'appuie sur les dispositifs d'emploi et de formation mis en oeuvre par l'Etat et les collectivités territoriales ; (stages de formation, contrats aidés, ...).

Le parcours d'insertion se construit avec l'aide d'un référent unique qui a la charge du suivi du jeune. Celui-ci appartient en général au réseau des missions locales et des PAIO. La prise en charge peut également incomber à l'agence locale pour l'emploi ou un organisme extérieur.

Contrairement au dispositif du « CFI-Jeune » le programme TRACE, parce qu'il s'inscrit dans la politique de lutte contre les exclusions relève de la compétence exclusive de l'Etat. Sa mise en oeuvre est de la responsabilité des organes déconcentrés de l'Etat (Préfets de Région) en concertation avec les Régions.

Tableau – Jeunes inscrits dans le dispositif TRACE (entrées, stocks)

Entrées			Stock au 30/06/02	Total des jeunes ayant bénéficié du dispositif au 30/06/02
1999	2000	2001		
38 000	51 000	51 000	85 000	180 000

Source : DARES

Tableau - Caractéristiques des bénéficiaires du dispositif TRACE

	1999	2000	2001
Sexe (en %)			
Hommes	51,7	48,2	48,2
Femmes	48,3	51,8	51,8
Agés (en %)			
16 à 17 ans	11,7	15,0	15,4
18 à 21 ans	56,6	57,9	58,3
22 à 25 ans	31,7	27,1	26,3
Niveau de formation à l'entrée (en %)			
IV et plus (bac)	3,8	6,4	7,3
V,	32,3	37,4	38,4
V bis	31,4	30,1	30,9
VI	32,5	26,1	23,4

Source : DARES

4-c-1 Le dispositif du CFI-jeunes

4-c-1-a Compétence des régions

La mise en place et l'organisation du CFI-Jeune relevaient à l'origine de la compétence de l'Etat et de ses services déconcentrés. Depuis la décentralisation (en 1994 et en 1999), l'organisation et le financement des actions de formation à destination des jeunes (actions de préqualification, mesures d'accompagnement et actions qualifiantes) ont été transférés à la Région.

Les textes réglementaires relatifs au dispositif du CFI-Jeunes ne s'imposent pas aux Régions, qui restent libres de déterminer le contenu des stages qu'elles proposent au public des 16/25 ans. Ce cadre réglementaire peut néanmoins servir de référence.

4-c-1-b Public visé

Le jeune doit présenter au moins une des caractéristiques suivantes :

- ne pas être en mesure d'exprimer un projet professionnel,

- ne pas avoir déterminé les étapes à parcourir pour le mettre en oeuvre,
- disposer d'un projet incompatible avec les opportunités d'emploi,
- ne pas disposer des compétences pour s'engager directement dans la réalisation de son projet.

Il s'agit d'un public très hétérogène : jeunes en grande difficulté sociale et personnelle, très éloignés de toute démarche de formation ou de travail salarié, jusqu'à ceux auxquels ne manque qu'un seul élément pour faire aboutir un projet voire jeunes analphabètes (circulaire DFP/DE, n° 93/23 du 23 décembre 1993).

4-c-1-c Programme

Le contenu des stages et des mesures proposées aux jeunes dans le cadre du « CFI-Jeunes » diffère selon les régions. Les formations et mesures d'accompagnement pouvant être offertes aux jeunes dans ce cadre doivent cependant s'inscrire dans le cadre du Programme Régional d'Apprentissage et de Formation Professionnelle (PRAFP).

Chaque région élabore en effet sa propre politique de formation professionnelle continue et la traduit dans ce programme. Le Conseil régional assure le financement des stages inscrits à son programme et peut accorder une rémunération aux stagiaires à certaines conditions. Les régions disposent d'une entière liberté dans l'élaboration de leur programme et dans le choix des actions qu'elles financent (loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 ; loi n° 2002-276 du 27 février 2002).

Les textes sur le « CFI-jeunes » peuvent constituer, comme pour les conditions d'accès, un cadre de référence pour l'examen des programmes de formation et d'insertion.

Le parcours du jeune est constitué :

- d'un accompagnement ;
- d'une mobilisation sur un projet, lui permettant, quel que soit son niveau, d'élaborer un projet professionnel et de définir les étapes pour le mener à terme ;
- d'actions de formation alternées préqualifiantes ;
- d'actions de formation alternées qualifiantes.

L'accompagnement

Il consiste en :

- l'accueil, l'information et l'orientation du jeune,
- le suivi du jeune tout au long de son parcours,
- le bilan de compétences,
- la visite médicale,
- la reconnaissance et la validation des acquis.

Les actions de mobilisation

Ces actions visent à permettre à tous les jeunes concernés, quel que soit leur niveau d'études, d'élaborer un projet professionnel et de définir les étapes pour le mener à terme.

Pour les jeunes ne maîtrisant pas les savoirs de base, une formation visant l'acquisition de ces savoirs est, en outre dispensée.

A la sortie de la phase de mobilisation, en fonction du projet élaboré, le jeune peut accéder à :

- une action de formation alternée préqualifiante,
- un contrat d'apprentissage,
- un contrat de qualification,
- un emploi.

Les actions de formation alternée préqualifiante

Ces actions ont pour objectif de permettre aux jeunes concernés de maîtriser les prérequis, autorisant leur entrée en actions de qualification. A la sortie de l'action de préqualification, le jeune peut entrer dans une action de qualification, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle ou sous statut salarié, ou encore accéder à un emploi.

Les actions de formation alternées doivent prévoir au moins 1/3 de temps d'alternance en entreprise (c'est à dire 50 % du temps de formation en centre de formation) (circulaire DFP/DE n° 93/26 du 23 décembre 1993).

Ces actions sont mises en oeuvre par des organismes de formation, publics parapublics ou privés conventionnés (article L. 982-1 du Code du Travail). Ils sont choisis par appel d'offres régional sur la base d'un cahier des charges type.

En principe, à l'issue de ces actions, le jeune doit pouvoir accéder à une formation qualifiante, notamment par le biais des contrats d'insertion en alternance ou l'apprentissage

Les actions de formation alternée qualifiante

Ces actions doivent permettre aux jeunes de préparer une qualification de niveau V (CAP/BEP).

Toutes les actions préparées doivent donc prévoir une procédure de certification des qualifications atteintes. Cette procédure peut passer par la validation des acquis.

4-c-1-d Sortie du dispositif

En amont de la phase qualifiante, les étapes de formation doivent permettre au jeune d'obtenir :

- soit un certificat de formation générale,
- soit un certificat de capacité d'insertion professionnelle,
- soit des unités capitalisables (Education nationale, agriculture),

de manière à faciliter une éventuelle démarche de validation des acquis.

Les actions qualifiantes doivent permettre au jeune d'obtenir « une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme » (article L. 900-3 du Code du travail). Cette qualification doit être reconnue. Elle peut :

- être sanctionnée par un titre homologué ou un diplôme de l'enseignement technologique ;
- ou être reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche (Certificat de qualification professionnelle par exemple) ;
- ou encore figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise.

4-c-2 Le dispositif TRACE

4-c-2-a Publics éligibles

Tous les jeunes de 16 à 25 ans, en difficulté et confrontés à un risque d'exclusion professionnelle, sont éligibles au dispositif TRACE.

Sont prioritaires, les jeunes sans qualification de niveau VI et V bis. Il s'agit des jeunes les plus en difficulté du fait de leur éloignement du marché de l'emploi et qui connaissent des difficultés liées à deux séries de facteurs :

- une sortie du système scolaire sans diplôme ni qualification professionnelle (niveau VI et V bis) ;
- des handicaps sociaux, personnels ou familiaux.

Ces jeunes sont dans la plupart des cas en situation d'échec récurrent. Ils ont besoin d'un accompagnement renforcé pour leur permettre de s'orienter, de reconnaître leurs compétences, d'apprendre la réalité du travail en entreprise et pour résoudre leurs problèmes immédiats de santé, de logement, de mobilité, etc (circulaire DGEFP/DIJ n° 98/33 du 23 octobre 1998).

Ce programme a été élargi en 2002 à d'autres publics : jeunes diplômés, chômeurs de longue durée, jeunes femmes, habitants des zones urbaines sensibles, en situation d'échec répété dans leur recherche d'emploi (circulaire DGEFP/DIJ/DGAS n° 2002/05 du 13 février 2002).

Ce dispositif s'adresse en particulier aux jeunes issus des quartiers défavorisés ou des zones rurales défavorisées, notamment ceux qui sont sortis du système scolaire sans aucun diplôme ou qualification, et qui ne peuvent accéder directement à l'emploi. En effet, les jeunes issus des quartiers relevant de la politique de la ville et des zones de revitalisation rurale sont prioritaires : ils doivent d'ailleurs représenter au minimum 25 % des entrées dans le programme.

Les jeunes d'un niveau de formation supérieur aux niveaux VI et V bis, en voie d'exclusion, peuvent bénéficier de ce programme. L'examen de l'opportunité de leur entrée dans le dispositif TRACE se fait au cas par cas.

Comme pour le « CFI-jeune », la mise en oeuvre du programme TRACE repose sur le réseau d'accueil, d'information et d'orientation mis en place au niveau national. Il s'agit essentiellement des missions locales et des permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO).

4-c-2-b Programmes

Objectifs et contenu des actions

Le programme TRACE doit permettre :

- d'identifier les difficultés du jeune et de lui proposer des solutions,
- de construire avec le jeune une stratégie d'insertion.

L'accompagnement du jeune est en principe limité à 18 mois, mais il est possible de le prolonger jusqu'à 24 mois (circulaire DGEFP/DIJ/DGAS n° 2000/05 du 13 février 2002).

Les actions qui construisent le parcours d'insertion du jeune sont multiples. Il peut s'agir d'actions apparentées à la lutte contre l'illettrisme (remise à niveau en matière d'écriture, de lecture et de calcul), mais aussi d'actions de revalorisation de « l'image de soi ». Des actions d'orientation et de mobilisation sont aussi proposées aux jeunes, ainsi que des actions d'insertion et de qualification professionnelles. Ainsi, les jeunes peuvent bénéficier de séquences d'observation en entreprise et d'évaluation en milieu de travail.

Les séquences d'observation en entreprise peuvent être organisées en tout début de parcours, de manière à ce que les jeunes puissent être confrontés, pour valider leur projet, aux conditions réelles de la vie professionnelle. L'objectif est de favoriser la découverte d'une entreprise et du milieu professionnel sans exercer d'activité professionnelle. La durée maximale d'une séquence est de 5 jours, le jeune ne pouvant bénéficier de plus de deux séquences pendant son parcours (circulaire DGEFP/DIJ/DSS n° 99/30 du 3 août 1999).

L'évaluation en milieu de travail (EMT) est prescrite par l'ANPE sur la base d'un cahier des charges ad hoc. Elle a pour objet de placer le jeune dans une situation réelle de travail en entreprise, dans le but de lui permettre de découvrir les conditions d'exercice d'un métier envisagé et de vérifier ses compétences et ses capacités par rapport à ce métier.

L'EMT est d'une durée maximale de 10 jours et donne lieu à la transmission d'un compte rendu d'évaluation par l'entreprise. Les jeunes peuvent bénéficier de plusieurs EMT pendant leur parcours (circulaire DGEFP/DIJ/DSS n° 99/30 du 3 août 1999).

Enfin, des actions de formation peuvent être proposées aux jeunes en programme TRACE. Les régions, qui ont pleine compétence en matière de formation professionnelle des jeunes, sont associées à la détermination des conditions de mise en oeuvre du programme TRACE et participent également à sa réalisation.

C'est pourquoi les services déconcentrés de l'Etat incitent les régions à mettre en oeuvre des actions qui répondent aux besoins du public du programme TRACE. Notamment, sont préconisés :

- la mise en oeuvre d'actions spécifiques de mise à niveau, s'orientant autour de l'acquisition des savoirs de base ;
- l'ouverture de stages de formation préqualifiants et qualifiants, adaptés dans leur contenu, leurs modalités et leur calendrier aux besoins des jeunes en TRACE ;
- l'adaptation du PRAFP, en cours d'année pour répondre à des besoins non anticipés ;
- la facilitation de l'accès de ces jeunes aux actions de formation ainsi mises en place ((circulaire DGEFP/DIJ/DSS n° 99/30 du 3 août 1999).

4-c-2-c Contrôle

Un bilan des actions engagées dans chaque région est réalisé chaque année par l'Etat et la collectivité concernée. Ce bilan mentionne obligatoirement le point de vue des bénéficiaires des actions et présente une analyse des motifs pour lesquels les demandes d'accès au dispositif ont éventuellement été rejetées.

Le formulaire d'entrée du jeune dans le programme, le tableau mensuel relatif aux entrées, sorties et à la situation des jeunes dans le mois précédent et le logiciel « Parcours », permettent un suivi de ce programme. Au plan qualitatif notamment, ces données fournissent des éléments sur les caractéristiques des jeunes bénéficiant du dispositif.

4-c-2-d Sortie du dispositif

A la sortie de ce programme, un jeune sur deux est en emploi et 6 % sont entrés en formation, essentiellement dans le cadre d'actions mises en oeuvre par les Régions. Plus d'1/3 des emplois occupés sont des contrats aidés. Parmi les 60 % d'emplois de droit commun, la moitié est à durée indéterminée. Les contrats à temps plein sont majoritaires. 37 % des jeunes sont à la recherche d'un emploi, soit deux fois moins que lors de leur entrée en TRACE. Parmi eux, une grande majorité est inscrite à l'ANPE (4/5^{ème}) mais peu sont indemnisés.

Les jeunes qui sortent dans les deux premiers mois du dispositif se retrouvent très nombreux à la recherche d'un emploi. Ceux qui sortent tout au long du programme (entre 3 à 17 mois) accèdent majoritairement à un emploi. Les jeunes qui quittent le dispositif à la fin du programme (40 %) sont ceux pour lesquels l'impact sur l'emploi à court terme est le moins visible. Certains sortent du dispositif vers l'emploi précaire ou la formation et d'autres reprennent leurs recherches d'emploi sans l'aide d'un conseiller. Pour ce public, l'objectif en terme d'insertion professionnelle durable n'est donc pas atteint, même si le travail réalisé en TRACE doit permettre au jeune de poursuivre sa recherche d'emploi sans aide extérieure ou dans le cadre d'un suivi plus ponctuel.

Source DARES - Situation des jeunes à la sortie du dispositif (année 2001)

5- Enseignement professionnel au niveau supérieur

L'enseignement professionnel au niveau supérieur propose après le baccalauréat des filières courtes, menant à des emplois de techniciens supérieurs et à des filières longues.

Les filières courtes se préparent, soit en au lycée (BTS, Brevet de Technicien Supérieur), soit au sein des instituts universitaires de technologies, rattachés aux universités (DUT, diplômes universitaires de technologie)

Les filières longues se préparent soit à l'université, (médecine, pharmacie, dentaire, filières d'ingénieurs), soit dans des « grandes écoles » de commerce ou d'ingénieurs, soit dans des écoles spécialisées.

Ces filières à caractère professionnel sont très sélectives, et sont considérées comme des filières d'excellence par rapport aux filières plus générales

Etudiants inscrits dans l'enseignement supérieur depuis 1990 dans les différents types d'établissements (en milliers) France métropolitaine +DOM

	1990-1991	1995-1996	2002-2003	Part des femmes
Universités et assimilés (hors IUT)	1108.5	1382.5	1309.9	57.5%

Instituts universitaires de technologie	74.3	103.1	115.1	40.3%
Sections de techniciens supérieurs et assimilés	204.9	236.4	245.1	50.9%
Classes préparatoires aux grandes écoles	64.4	70.3	72.0	41.4%
Autres écoles	264.9	387.1	467.2	55.0%
Ensemble	1717.1	2179.4	2209.1	55.5%

Source : RERS-2003

L'enseignement supérieur comptait pour l'année 2002-2003, 2, 209 millions d'étudiants, soit + 29 % par rapport à l'année 1990-1991.

Les filières qui ont connu la plus forte progression sont les instituts universitaires de technologie et les certaines grandes écoles notamment les écoles de commerce.

5-a Conditions d'accès

L'entrée à l'université est ouverte à tous les bacheliers sans condition autre que le baccalauréat. Néanmoins, les taux de réussite des bacheliers généraux est très sensiblement plus élevé que celui des bacheliers technologiques.

Dans certaines filières, les candidats font l'objet d'une sélection sur dossier (entretien ou test)

Tel est le cas :

- des filières courtes de l'enseignement supérieur en lycée (BTS) qui accueillent majoritairement des étudiants titulaires d'un bac technologique ou à l'université (DUT, DEUST) qui recouvrent une majorité de bacheliers généraux
- des classes préparatoires aux grandes écoles situées dans les lycées, très sélectives (95% des entrants en 2001 possédaient un bac général).

A l'issue d'une filière courte les poursuites d'études sont fréquentes, pour les titulaires d'un BTS ou d'un DUT, vers une licence professionnelle ou vers des écoles d'ingénieur ou de commerce.

L'accès aux différents niveaux des formations post-baccalauréat dispensées par un établissement relevant du ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (qu'il s'agisse d'une université, d'un institut ou d'une école publique) peut être autorisé par la validation des études, des expériences professionnelles et des acquis personnels, dans les conditions fixées par le décret du 23 août 1985.

5-b Diplômes

L'enseignement supérieur est dispensé dans les universités ou dans des écoles supérieures, publiques ou privées, dont certaines sont appelées "grandes écoles". Certaines filières préparent plus spécifiquement à un domaine professionnel.

5-b-1 L'université et les lycées

5-b-1-a Diplômes en 2 ans

Après le baccalauréat, les étudiants peuvent préparer en 2 ans :

- au lycée ou par apprentissage un BTS ;
- à l'université un diplôme universitaire de technologie (DUT) ou un diplôme universitaire scientifique et technique (DEUST).

Ces diplômes ont pour objectif de former des techniciens supérieurs qui pourront s'insérer dans le monde du travail.

Néanmoins, plus de 60 % des diplômés d'un DUT et 40 % des titulaires d'un BTS poursuivent leurs études vers l'université, les écoles de commerce ou d'ingénieurs.

5-b-1-b Diplômes en 2 ans

La licence professionnelle, créée par l'arrêté du 17 novembre 1999, est entrée en vigueur en 2000-2001. Il s'agit d'un nouveau diplôme national de "licence" (de niveau Bac + 2) qui vise la facilitation de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur. Elle est délivrée par les universités seules ou conjointement avec d'autres organismes publics d'enseignement supérieur. Le cursus menant à la licence professionnelle, organisé sur une année, est conçu dans le cadre de partenariats étroits avec le monde professionnel.

Les maîtrises professionnalisées (MST, maîtrise d'IUP) se préparent le plus souvent en deux ans. Elles se caractérisent par l'importance des stages inclus dans les études et par l'intervention de professionnels. L'admission se fait sur sélection (dossier, entretien...)

5-b-2 Les écoles spécialisées et les grandes écoles

Les écoles spécialisées dispensent des formations professionnelles conduisant à des métiers précis : infirmier, éducateur spécialisé, journaliste, comédien, architecte.... Certains métiers se préparent uniquement dans des écoles spécialisées (infirmier par exemple). D'autres, comme le métier de journaliste, se préparent aussi à l'université, en IUT, en grande école...

Il existe des écoles spécialisées publiques dépendant de différents ministères, des écoles qui dépendent des chambres de commerce et d'industrie et des écoles privées. Durée des études : 2 à 6 ans après le baccalauréat selon le diplôme préparé.

Les filières au sein des "grandes écoles" sont très diversifiées. Elles comprennent principalement :

- les études scientifiques au sein des grandes écoles scientifiques qui délivrent des titres d'ingénieur sur habilitation de la commission des titres placée auprès de l'Enseignement supérieur ou au sein des écoles d'ingénieurs et leurs modes d'accès;
- les études littéraires et scientifiques préparées en quatre ans au sein des écoles normales supérieures (ENS);
- les études de commerce suivies dans les grandes écoles de commerce.

5-c Assurance qualité

Dans l'enseignement supérieur, un comité national d'évaluation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, autorité indépendante, est chargé d'examiner et d'évaluer l'ensemble des activités des universités, écoles et établissements sous tutelle du ministère chargé de l'enseignement supérieur. Il évalue la qualité de la recherche et de l'enseignement, la formation des maîtres, la formation continue, la gestion des personnels, l'accueil et l'insertion des étudiants, l'insertion locale et le rayonnement national et international.

5-d Débouchés

Les différents diplômes de l'enseignement supérieur ont été décrits au § 5-b.

Certains diplômes de l'enseignement supérieur donnent accès à des professions réglementées : infirmiers, architectes, experts comptables, médecins, dentistes, avocats, etc.

Insertion professionnelle des sortants 1998 trois ans après la fin des études

Diplôme préparé	Taux de chômage
Ecoles d'ingénieur	3 %
Ecoles de commerce	4%
Troisième cycle (doctorat, DEA, DESS)-Santé	2%
Maîtrises/licences	7%
BTS/DUT	
- Spécialité industrielle	5%
- Spécialité tertiaire	7 %
Ecoles de santé et social de niveau IV	1 %

Source : CEREQ, enquête Génération 98

Les diplômés de l'enseignement supérieur bénéficient globalement d'un taux d'insertion sur le marché du travail plus favorable que les non diplômés, et notamment ceux qui obtiennent des diplômes à vocation professionnelle. Leur taux de chômage varie entre 1 et 7 % contre 11% de l'ensemble des sortants de 1998

6- Références bibliographiques

6-a Références bibliographiques

6-a-1 Ouvrages

Les fiches pratiques de la formation continue

Centre INFFO

Saint-Denis-La Plaine : Centre INFFO, 2004, 1120 p. classeur + mises à jour mensuelles

ISBN 2-84821-028-1

[L'abonnement au recueil version papier donne également accès à la base de données des Fiches pratiques proposée sur le site du Centre INFFO : <http://www.centre-inffo.fr/>]

Voir les chapitres relatifs à l'apprentissage (chap. 1), les contrats d'insertion en alternance (chap. 2), la formation des jeunes (chap. 13).

L'apprentissage en France : enjeux et développements

Claudia Manuel de Condinguy, avec le concours de Chantal Deslandes, Stéphane Héroult, Nathalie Le Goupil
Saint-Denis-La Plaine : Centre INFFO, mars 2004, 155 p. (Synthèse documentaire)
ISBN 2-84821-026-5

Le système éducatif

Maria Vasconcellos
Paris : La Découverte, 2004, 122 p. (Repères ; n° 131)
ISBN 2-7071-4225-5

Evaluation des politiques régionales de formation professionnelle initiale et continue : rapport d'activité 2000-2002

CCPR. Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue

Paris : CCPR, janvier 2004, 49 p.

http://www.ccpr.gouv.fr/telecharg/evaluation_des_politiques.pdf

RERS. Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche : édition 2003

DEP. Direction de l'Evaluation et de la Prospective ; Ministère de la Jeunesse, de l'Education nationale et de la Recherche

Paris : La Documentation française, 2003, 352 p. (Repères et références statistiques)

ISBN 2-11-093455-7

<http://www.education.gouv.fr/stateval/rers/repere.htm>

Projet de loi de finances pour 2004 : formation professionnelle

Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité

Paris : Imprimerie Nationale, 2003, 208 p.

<http://alize.finances.gouv.fr/budget/plf2004/jaunes04/911.pdf>

Accord national interprofessionnel [ANI] du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

Septembre 2003, 50 p.

http://www.centre-inffo.fr/maq100901/pdf/accord_interprofessionnel2003.pdf

<http://www.travail.gouv.fr/actualites/pdf/formation.pdf>

Accord signé par l'ensemble des organisations patronales (Medef, CGPME, UPA) et syndicales (CFDT, CFTC, CGT, FO, CFE-CGC) représentatives au plan national.

Le système éducatif en France

Bernard Toulemonde (direction)

Paris : La Documentation française, 2003, 192 p. (Les notices de la DF)

ISBN 2-11-005380-1

Rapport d'activité 2002-2003

Ministère de la Jeunesse, de l'Education nationale et de la Recherche

Paris : Ministère de la Jeunesse, de l'Education nationale et de la Recherche, 2003, 130 p.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/brp/notices/034000729.shtml>

Eléments pour un diagnostic sur l'école : document général préparatoire au grand débat sur l'école 2003-2004 ; rapport remis au Haut conseil de l'évaluation de l'école

Jean-Claude Hardouin, André Hussenet, Georges Septours, Norberto Bottani (collaboration)

Paris : Ministère de la jeunesse, de l'Education nationale et de la Recherche; 2003, 148 p.

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/034000630/0000.pdf>

Fiches nationales de synthèse des systèmes d'enseignement en Europe et des réformes en cours : fiche France

Eurydice, le réseau d'information sur l'éducation en Europe

Bruxelles : Eurydice, 2003, 6 p.

Version en français : http://www.eurydice.org/Documents/Fiches_nationales/files/FRANCE_FR.pdf

Version en anglais : http://www.eurydice.org/Documents/Fiches_nationales/files/FRANCE_EN.pdf

Le livret national du professeur stagiaire et le système éducatif public français : document réalisé à l'attention des professeurs et CPE stagiaires de l'IUFM de l'Académie de Créteil
IUFM. Créteil. Institut Universitaire Formation des Maîtres
Créteil : IUFM Créteil, 2003,84 p.
<http://www.creteil.iufm.fr/Ressources/BrochuresPdf/2003-2004/30503.pdf>

L'enseignement supérieur court face aux défis socio-économiques : rapport d'activité 2002-2003
HCEEE. Haut Comité éducation-économie-emploi ; Dominique Abriac ; André Gauron ; Estelle Orivel ; Claude Sauvageot ; Françoise Stoeffler-Kern [et al.]
Paris : La Documentation française, 2003, 191 p.
ISBN 2-11-005484-0
Document téléchargeable sous la forme de deux fichiers complémentaires (101 p. + 89 p.).
<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/034000654/0000.pdf>

Regards sur le système éducatif français
Ministère de l'Éducation nationale, DPD. Direction de la Programmation et du Développement
Paris : Ministère de l'Éducation nationale, [2003]
http://www.education.gouv.fr/stateval/DPD_WEB/index.htm

L'Éducation nationale en chiffres 2002/2003
Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche
Paris : Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche, 2003, 21 p.
ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/dpd/gchiffres_e2003/chiffre.pdf
http://www.education.gouv.fr/stateval/grands_chiffres/gchif_e.htm

Regards sur l'éducation : les indicateurs de l'OCDE 2003
OCDE. Organisation de coopération et de développement économiques ; CERI. Centre pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement
Paris : OCDE, 2003, 492 p.
ISBN 92-64-10234-5
Les données sur lesquelles se fondent les indicateurs de l'éducation de l'OCDE peuvent être consultées sur internet : <http://www.oecd.org/edu/eag2003>

Vers une stabilisation des niveaux de formation en France ?
Catherine Beduwé ; Jean-François Germe
Noisy-Le-Grand : CEE. Centre d'études de l'emploi, juillet 2003, 36 p. (Document de travail ; n° 27)
ISBN 2-11-088623-4
<http://www.cee-recherche.fr/fr/publicationspdf/03doc27.pdf>

Quand l'école est finie... : premiers pas dans la vie active de la génération 98 : première interrogation, mars 2001
CEREQ. Centre d'études et de recherches sur les qualifications
Marseille : CEREQ, 2002, 75 p.
ISBN 2-11-093542-1
<http://www.cereq.fr/cereq/ecolefinie/sommaire.htm>
L'ensemble des résultats détaillés de la première interrogation de la Génération 98 sont également disponibles à l'adresse : <http://www.cereq.fr/cereq/G98ind/premierepage.htm> ainsi que les premiers résultats régionaux <http://www.cereq.fr/cereq/G98reg/Default.htm>

Le lycée des métiers : constats, enjeux, perspectives : rapport à Monsieur le Ministre de l'Éducation nationale, à Monsieur le Ministre délégué à l'enseignement professionnel
IGEN. Inspection générale de l'éducation nationale ; Georges Koukidis ; Michel Saint Venant
Paris : Ministère de l'Éducation nationale, 2002, 28 p.
<ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/syst/igen/rapports/lyceemetiers.pdf>

La transition professionnelle des jeunes sortant de l'enseignement secondaire : rapport d'activité 2001-2002
HCEEE. Haut comité éducation-économie-emploi ; Dominique Aubriac ; André Gauron ; Chantal Labruyère [et al.]
Paris : La Documentation française, 2002, 199 p.

ISBN 2-11-005243-0

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/brp/notices/024000531.shtml>

Du baccalauréat professionnel aux sections de technicien supérieur : évaluation des modes d'accès et des dispositifs mis en place, voies nouvelles à explorer

IGEN. Inspection générale de l'éducation nationale ; Brigitte Doriath ; Didier Prat ; François Le Goff [et al.]

Paris : Ministère de l'éducation nationale, 2002, 50 p.

<ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/syst/igen/rapports/bacpro-sts.pdf>

L'évolution des effectifs du lycée professionnel : rapport à Monsieur le Ministre de l'Education nationale, à Monsieur le Ministre délégué à l'Enseignement professionnel

IGEN. Inspection Générale de l'Education Nationale; Jean-Paul Chassaing ; Alain Séré

Paris : Ministère de l'Education nationale, 2002, 39 p.

<ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/syst/igen/rapports/effectifslp.pdf>

L'orientation vers le lycée professionnel, la scolarisation au lycée professionnel

IGEN. Inspection Générale de l'Education Nationale ; Robert Denquin ; Alain Roynette ; Alain Séré

Paris : IGEN. Inspection Générale de l'Education Nationale, 2002, 61 p

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/024000562/0000.pdf>

Avenirs des métiers : rapport du groupe "prospective des métiers et qualifications"

présidé par Claude Seibel ; rapporteur général Christine Afriat

Paris : Commissariat Général du Plan, 2002, 199 p.

ISBN 2-11-005309-7

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/024000615/0000.pdf>

Comment évoluent les disparités régionales en matière de formation professionnelle et d'emploi des jeunes ? : évaluation des politiques régionales de formation professionnelle initiale et continue 2000-2002

Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue ; CEREQ. Centre d'études et de recherches sur les qualifications ; Céline Gasquet ; Daniel Martinelli ; Patrice Caro ; Isabelle Przybylski ; Jean Jacques-Arrighi

Paris : Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue, mars 2002, 67 p.

<http://www.cereq.fr/cereq/gse/Default.htm>

<http://www.cereq.fr/cereq/gse/Portraits%20totalit%E9.pdf>

http://www.ccpr.gouv.fr/trvcours/docueval/evaluation_lers_resultats_gse.zip

Structures des systèmes d'enseignement, de formation initiale et d'éducation des adultes en Europe : France

Unité française d'Eurydice – Ministère de l'Education nationale – DRIC, CEDEFOP- Centre INFFO

Bruxelles : Eurydice, 1999, 39 p.

Version en français : http://www.eurydice.org/Documents/struct2/or/FRANCE_FR.pdf

Version en anglais : http://www.eurydice.org/Documents/struct2/en/FRANCE_EN.pdf

L'enseignement technologique et professionnel

Benoît Bouyx

Paris : La Documentation française, 1997, 112 p. (Systèmes éducatifs)

ISBN 2-11-003626-5. - ISBN 2-240-00420-7

6-a-2 Revues

Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

Journal Officiel Lois et Décrets, n° 105, du 5 mai 2004 p. 7983-7998

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCX0300159L>

La « formation professionnelle tout au long de la vie » entre dans le Code du Travail - Loi du 4 mai 2004

Centre INFFO

INFFO Flash, supplément au n° 636, 1^{er}-15 mai 2004, 44 p.

La dépense pour la formation professionnelle en 2001 : un effort soutenu en direction des jeunes

Valérie Flachaire

Premières informations et Premières synthèses, n° 16.1, avril 2004, 6 p.

<http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre2133/integral/2004.04-16.1.pdf>

Enquête sur l'emploi 2003 : l'emploi diminue et le chômage augmente fortement

Jean-François Bigot, INSEE. Institut national de la statistique et des études économiques

INSEE Première, n° 958, avril 2004, 4 p.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/IP958.pdf

L'apprentissage : légère baisse des entrées en 2002

Ruby Sanchez

Premières informations et Premières synthèses, n° 13.1, mars 2004, 4 p.

<http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre2113/integral/2004.03-13.1.pdf>

Formation en alternance : le recul des entrées se poursuit en 2002

Ruby Sanchez

Premières informations et Premières synthèses, n° 07.2, février 2004, 6 p.

<http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre2093/integral/2004.02-07.2.pdf>

Les contrats d'apprentissage et de qualification : les caractéristiques individuelles des bénéficiaires restent essentielles pour expliquer l'insertion

Ruby Sanchez

Premières informations et premières synthèses, n° 05.1, janvier 2004, 8 p.

<http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre2088/integral/2004.01-05.1.pdf>

Le point sur... la prospective des métiers et des qualifications

CPC Info : bulletin d'information des Commissions Professionnelles Consultatives, n° 37, janvier 2004

ISSN 1164-4982

Réforme de la formation : le contrat de professionnalisation en place dès le 1er octobre 2004

Sandrine Zadunayski ; Philippe Grandin

INFFO FLASH, n° 627, décembre 2003, pp. 3-4

Les jeunes "sans qualification" : un groupe hétérogène, des parcours d'insertion divers

Céline Gasquet

Bref CEREQ, n° 202, novembre 2003, pp. 1-4

<http://www.cereq.fr/cereq/b202.pdf>

Accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 : un nouvel élan pour la formation des salariés

Centre INFFO

INFFO Flash, supplément au n° 624, 1^{er}-15 novembre 2003, XX p.

ISSN 0397-3301

Le coût de l'éducation en 2002 : évaluation provisoire du compte

Françoise Martinez, Sabine Moutin

Note d'information de la DEP, n° 03.57, novembre 2003, 6 p.

<http://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/dpd/ni0357.pdf>

L'état de l'école : 30 indicateurs sur le système éducatif

L'état de l'école, n° 13, octobre 2003

<http://www.education.gouv.fr/stateval/etat/etat.htm>

TRACE : un parcours accompagné vers l'autonomie

Stéphanie Mas

Premières informations et premières synthèses, n° 44.4, octobre 2003, 4 p.

<http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre2028/integral/2003.10-44.4.pdf>

TRACE en 2002 : élargissement du programme d'accompagnement et expérimentation de la Bourse d'accès à l'emploi

Stéphanie Mas

Premières informations et premières synthèses, n° 42.1, octobre 2003, 4 p.
<http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre2018/integral/2003.10-42.1.pdf>

Les jeunes qui sortent sans diplôme de l'enseignement supérieur : parcours de formation et insertion professionnelle

Gwenaëlle Thomas
Bref CEREQ, n° 200, septembre 2003, pp. 1-4
<http://www.cereq.fr/cereq/b200.pdf>

Dix-huit questions sur le système éducatif : synthèse de travaux de la DEP – numéro spécial

Education et formation, n° 66, juillet-décembre 2003, 207 p.
<http://www.education.gouv.fr/stateval/revue/revue66/resuef66.htm>
<ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/dpd/revue66/revue.pdf>

Les jeunes et l'entreprise

Solange Delacroix ; Véronique Baudet-Caille
Liaisons sociales numeros speciaux, supplément au n° 13920, juin 2003, 98 p.

La formation professionnelle en 2001

Centre Inffo
INFFO Flash, numéro spécial chiffres, mai 2003, 24 p.
ISSN 0397-3301

La dépense nationale de formation professionnelle en 2000 : une orientation particulière vers les jeunes

Valérie Flachaire
Premières informations et Premières synthèses, n° 18.2, mai 2003, 7 p.
<http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre1911/integral/2003.05-18.2.pdf>

Les licences professionnelles : les voies étroites de la professionnalisation à l'université

Dominique Maillard ; Patrick Veneau
Bref CEREQ, n° 197, mai 2003, pp. 1-4
<http://www.cereq.fr/cereq/b197.pdf>

Quelle utilité les CAP et BEP tertiaires ont-ils aujourd'hui ?

Thomas Couppié ; Alberto Lopez
Bref CEREQ, n° 196, avril 2003, pp. 1-4
<http://www.cereq.fr/cereq/b196.pdf>

Géographie de l'école, n° 8, édition avril 2003, 111 p.

<http://www.education.gouv.fr/stateval/geo/geo.htm>

L'enseignement supérieur professionnalisé : un atout pour entrer dans la vie active ?

Jean-François Giret ; Stéphanie Moullet ; Gwenaëlle Thomas
Bref CEREQ, n° 195, mars 2003, pp. 1-4
<http://www.cereq.fr/cereq/b195.pdf>

L'insertion professionnelle des jeunes

Christine Lhotte ; Françoise Martin-Sainteve ; Yann Ollivier
ASH. Actualités sociales hebdomadaires, supplément au n° 2303 du 21 mars 2003, 121 p.

Coup de frein à l'insertion professionnelle des jeunes en 2002

Claude Minni ; Pascale Poulet-Coulibando
Premières informations et Premières synthèses, n° 07.1, février 2003, 8 p.
<http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre1845/integral/2003.02-07.1.pdf>

Le point sur...l'évolution des contenus et des finalités des diplômes professionnels

Fabienne Maillard [et al.]
CPC Info : bulletin d'information des Commissions Professionnelles Consultatives, n° 35, janvier 2003, pp. 7-52
ISSN 1167-4982

<http://www.eduscol.education.fr/D0006/cpc35.pdf>

Le compte de l'éducation et le compte de l'éducation supérieure : années 1998 à 2001

Ministère de la Jeunesse, de l'Education nationale et de la Recherche ; DPD. Direction de la Programmation et du Développement ; Françoise Martinez ; Sabine Moutin ; Christine Ragoucy ; Christian Berreur
Les Dossiers : moyens et coûts de l'éducation, n° 140, décembre 2002, 176 p.
ISSN 1141-4642 ; ISBN 2-11-093448-4

Enseignement supérieur court et apprentissage : les évolutions de la formation en régions

Jean-Jacques Arrighi ; Céline Gasquet
Bref CEREQ, n° 191, novembre 2002, pp. 1-4
<http://www.cereq.fr/cereq/b191.pdf>

Grand thème : projection du système éducatif à dix ans

Ministère de la Jeunesse, de l'Education nationale et de la Recherche, DEP. Direction de l'évaluation et de la prospective
Education et formations, n° 64, juillet-décembre 2002
Education et formations, n° 63, avril-juin 2002
Résumés sur le site : <http://www.education.gouv.fr/stateval/revue/educform2002.html>

Le point sur... le baccalauréat professionnel

Fabienne Maillard ; Sylvie Lemaire ; Françoise Coutellier [et al.]
CPC Info : bulletin d'information des Commissions Professionnelles Consultatives, n° 33, janvier 2002 (second semestre 2001), pp. 7-44
ISSN 1167-4982
<http://www.eduscol.education.fr/D0006/cpc33.pdf>

Le point sur... le CAP

Fabienne Maillard ; Françoise Coutellier ; Régis Régnault [et al.]
CPC Info : bulletin d'information des Commissions Professionnelles Consultatives, n° 31, décembre 2000 (second semestre 2000), pp. 7-58
ISSN 1167-4982
<http://www.eduscol.education.fr/D0006/cpc31.pdf>

Le point sur... le BEP

Françoise Tissot ; Fabienne Maillard ; Claire Collin [et al.]
CPC Info : bulletin d'information des Commissions Professionnelles Consultatives, n° 28, mai 1999 (premier semestre 1999), pp. 7-25
ISSN 1167-4982
<http://www.eduscol.education.fr/D0006/cpc28.pdf>

6-b Sites internet

Centre INFFO. Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente

<http://www.centre-inffo.fr>

Voir notamment les rubriques sur le Dispositif de formation et les Ressources documentaires.

Centre INFFO. Center for information on continuing vocational training

<http://www.centre-inffo.fr/maq100901/anglais/accueil.htm>

A quick and synthetic approach of the French vocational training system (at the national and regional levels), key figures and bibliographical references (documents in english).

CEREQ. Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications

<http://www.cereq.fr/>

Etudes et recherches, publications, bases de données, portail documentaire.

Base de données REFLET - Référentiels et Flux de l'enseignement technique

CEREQ. Centre d'études et de recherches sur les qualifications

Cette base répertorie les diplômes et les flux des élèves dans l'enseignement technologique et professionnel. Plus de 2000 diplômes sont actuellement répertoriés dans Reflet. Un dossier documentaire réunit les textes concernant chacun d'eux. Les principales étapes de leur vie (création,

transformations, abrogation...) sont enregistrées sur support informatique. Présentation de la base <http://www.cereq.fr/diplomes.htm>
Accès à la base <http://mimosacereq.fr/wwawp/wwawp.exe/connect/refletweb>

ÉduSCOL : le site pédagogique du Ministère de l'Éducation nationale

<http://www.eduscol.education.fr/>

Voir dans la rubrique « Sommaire » la rubrique consacrée à « Enseignement professionnel. »

Les diplômes professionnelles et les commissions professionnelles consultatives (CPC)

<http://www.eduscol.education.fr/D0006/default.htm>

Eurydice. Réseau d'information sur l'éducation en Europe

Le système éducatif français (2001/2002) : [Base de données d'Eurydice sur l'éducation = EURYBASE the information database on education system in Europe]

Eurydice. Réseau d'information sur l'éducation en Europe

Version en français :

<http://www.eurydice.org/Eurybase/Application/frameset.asp?country=FR&language=VO>

Version en anglais :

<http://www.eurydice.org/Eurybase/Application/frameset.asp?country=FR&language=EN>

Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

<http://www.education.gouv.fr/index.php>

Système éducatif

<http://www.education.gouv.fr/syst/default.htm>

Enseignement professionnel

<http://www.education.gouv.fr/enspro/default.htm>

Enseignement supérieur

<http://www.education.gouv.fr/sup/default.htm>

Evaluation et statistiques

<http://www.education.gouv.fr/stateval/default.htm>

Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité

<http://www.emploi-solidarite.gouv.fr>

Volet Travail – Emploi

<http://www.travail.gouv.fr/index.asp>

Volet Formation professionnelle

<http://www.travail.gouv.fr/formation.html>

Publications de la DARES. Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques

http://www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_h.html