

Lettre ouverte

Pour une réforme pertinente de « l'apprentissage »

De sa longue expérience de l'apprentissage, le rédacteur de la présente formule ses constats et propositions, au service de la collectivité, sans état d'âme, en dehors de toute polémique stérile.

Quels constats pour quelles propositions ?

Partant du principe qu'un constat, une critique, n'est sans autre valeur que celle de la proposition qui en découle, mon propos suivra ce principe :

Quels constats pour quelles propositions ?

Quelle réforme de l'apprentissage ?

EDUCATION ET/OU FORMATION

Notre dispositif dit « des premières formations » concerne principalement les jeunes de moins de 25 ans, il traite aussi des questions de l'éducation de notre jeunesse. Il est construit autour d'un axe, celui de l'enseignement général. Quoi de plus normal puisque cette mission est confiée au ministère de l'éducation nationale.

Notre actuel cursus pédagogique débutant dès la fin de la maternelle ne fait qu'accompagner et élever l'individu dans un cursus laissant la part belle aux enseignements généralistes. Le futur citoyen grandit et se cultive, acquiert des savoirs et des compétences, mais peu de compétences opérationnelles utilisables dans le monde de l'entreprise.

Il ne saurait être ici question de le reprocher à notre institution publique qui rappelons-le est le ministère de l'éducation nationale et non le ministère du commerce et de l'industrie, ou le ministère de l'agriculture...

Des filières professionnelles menant à certains métiers sont pourtant en charge du ministère de l'éducation nationale. Les CAP, Bac Professionnels et autres BTS sont bien des diplômes professionnels et nul ne le contestera. Cependant la conception d'un cursus généraliste sur lequel sont connectés des arbres permettant des sorties professionnalisantes engage les parents et leurs enfants à ne pas les utiliser. Ces filières professionnelles sont en fait des portes de sortie pour qui n'a pas à vocation à poursuivre ses études au sein du cursus généraliste.

Je prendrai ici l'image d'une autoroute sur laquelle vous vous engagez à l'âge de six ans et peut vous accompagner jusqu'à plus de 25 ans, cette autoroute possède un nom, elle se nomme « EG comme Enseignement Général ».

Si vous répondez aux attentes de vos enseignants, vous pouvez rester sur cette autoroute pendant de longues années sauf si, à 16 ans vous choisissez

de prendre une bretelle de sortie nommée CAP, ou à 17 ans une bretelle de sortie nommée Bac Professionnel, ou à 18 ans une bretelle de sortie nommée BTS, et ainsi de suite. Bien entendu et vous l'aurez compris, chaque bretelle de sortie est un chemin définitif sans possibilité de retour une fois le péage de sortie passé.

La conséquence de ce schéma est double :

- L'institution poussera vers la bretelle de sortie les produits non-conformes. Reformulation : L'équipe pédagogique proposera à l'enfant n'ayant pas vocation à poursuivre une scolarité classique, une orientation vers une voie professionnelle adaptée à sa situation.
- Mais aussi, parent et enfants développerons des stratégies permettant d'éviter la première sortie pour se réserver la suivante qu'ils éviterons aussi afin de se réserver la suivante et ainsi de suite jusqu'au moment où, faute de carburant ils se retrouveront en panne sur la bande d'arrêt d'urgence, sans objectif ni solution.

Le constat :

Notre cursus pédagogique considérant les diplômes professionnels comme des sorties du processus de formation générale, rend impossible toute entrée positive dans le monde professionnel. Pire, il pousse au-delà de leurs possibilités de nombreux jeunes qui sortiront du dispositif de formation par l'échec ou l'abandon.

La proposition pour une réforme de l'apprentissage :

L'enseignement technique et professionnel, à défaut d'être confié aux ministères compétents, doit être construit comme un véritable cursus permettant à l'élève de s'élever dans celui-ci.

Pour ce faire, le cursus de l'enseignement technique et professionnel doit être déconstruit et reconstruit l'inverse de ce qui se fait aujourd'hui :

Le titulaire d'un CAP doit pouvoir entrer en Bac Professionnel. Le programme de formation du CAP doit être construit pour cela et non pour empêcher le jeune de pouvoir entrer en Bac Professionnel.

Le titulaire d'un Bac Professionnel doit pouvoir entrer en BTS. Le programme de formation du Bac Professionnel doit être construit pour cela et non pour empêcher le jeune de rentrer en BTS.

Le titulaire d'un BTS doit pouvoir entrer en L3Pro, c'est-à-dire en Licence 3 Professionnelle. Le programme de formation du BTS doit être construit pour cela et non pour empêcher le jeune de rentrer en L3Pro.

Dans la même logique, Le titulaire d'une L3Pro doit pouvoir poursuivre son cursus, et de passerelle en passerelle, aller jusqu'au diplôme d'ingénieur.

Comment peut-on envisager un dispositif d'apprentissage tout au long de la vie, si l'on persiste à maintenir un système dont l'objectif premier est d'évacuer le « peuple apprenant » vers des portes de sortie sans retour ?

Rien d'autre que les préjugés et les volontés de ne pas faire, font obstruction à la mise en œuvre d'un dispositif de formation comprenant un cursus technique et professionnel.

L'exemple suivant met en perspective mon propos.

Il fut une époque où sortant de classe de troisième un élève pouvait se voir proposer un CAP en deux ans ou un BEP en deux ans. Les différences entre les deux formations étaient :

- Le BEP était plus généraliste que le CAP
- Le CAP était contenu dans le BEP
- Le CAP ne permettait pas l'entrée en Bac professionnel alors que le BEP le permettait
- Le titulaire du CAP pouvait obtenir un BEP par une année de formation complémentaire.

Ainsi, un jeune sortant de troisième et entrant en CAP ou en BEP savait qu'il lui serait possible d'envisager une entrée en Bac Professionnel dans un délai de deux à trois années.

Qu'a-t-on fait ?

Supprimé le BEP et organisé le cursus du Bac Professionnel en trois ans accessible directement après la classe de troisième.

Conséquence ?

Quel sortant de classe de troisième acceptera d'entrer dans une formation CAP dont il sait qu'elle n'offre aucune possibilité de sortie positive, alors qu'il peut entrer en classe de seconde de Bac Professionnel ?

Assurément, les classes des CAP se vident et toute une classe d'âge rentre en seconde de Lycée Professionnel, ne sera jamais titulaire d'un Bac, ou sera titulaire d'un Bac Professionnel ayant sur le marché du travail, moins de valeur que le CAP de ses parents.

FORMATION PROFESSIONNELLE ET ALTERNANCE

Quelques mots en préalables pour définir notre vocabulaire.

Une formation continue ou temps plein (au sens pédagogique) est ce que nous connaissons usuellement dans le monde scolaire. L'organisation pédagogique est pilotée par l'école qui est en quelque sorte autosuffisante. Même si à la marge, des stages en entreprise peuvent être organisés, ils le seront pour étayer l'enseignement dispensé, le renforcer.

Une formation discontinuée ou alternée, souvent nommée par abus de langage « en apprentissage », est en général organisée sur deux lieux, deux pôles de formation, l'entreprise **ET** l'école ou centre de formation. L'apprenti, est avant tout un jeune salarié ayant signé un contrat de travail d'un type particulier, un contrat d'apprentissage. L'apprenti est rémunéré par son entreprise pour y travailler et produire, mais aussi pour passer une partie de son temps de travail dans un centre de formation habilité (un CFA) dans lequel lui seront enseignés savoirs et compétences nécessaires à sa pratique professionnelle.

Est nommé « apprenti » le salarié ayant signé un contrat d'apprentissage et suivant en conséquence une formation alternée dans un CFA.

Il n'existe pas de terme pour nommer un salarié ayant signé un contrat de professionnalisation et suivant en conséquence une formation alternée dans un centre de formation.

Au sens pédagogique, **formation continue et formation alternée relèvent de deux modalités pédagogiques fondamentalement différentes** demandant des intervenants aux compétences différentes.

La **formation continue ou temps plein** se fonde sur l'exploitation des prérequis, sera dispensée dans une école par des enseignants ou « professeurs ».

La **formation discontinuée ou alternée** se fonde sur l'exploitation de l'expérience professionnelle sera dispensée dans un centre de formation par des formateurs.

Dans l'école pour nos élèves nous avons des professeurs.

Dans le CFA pour nos apprentis nous avons des formateurs.

A l'INSEP (Sport l'Expertise et la Performance) nous avons des entraîneurs.

Ce sont trois métiers différents qui se pratiquent dans des institutions différentes pour des publics différents.

Depuis quelques années une confusion se fait suite à l'augmentation du temps de stage obligatoire dans les cursus continu / temps plein / scolaire.

Ainsi un élève de Lycée Professionnel devra effectuer un nombre de semaines de stages en entreprise suffisamment important pour que l'on puisse ici aussi parler de formation alternée, ce qui fait reconnaître l'existence de deux types de formation alternée :

- **La formation alternée sous statut professionnel** organisée à l'attention d'un jeune salarié d'entreprise. Son centre de formation a pour première mission celle de lui faire acquérir les compétences nécessaires à son exercice professionnel.
- **La formation alternée sous statut scolaire** dans laquelle l'élève ira dans l'entreprise avec un quasi « bon de commande » d'activité établi par son enseignant afin de renforcer et légitimer son enseignement.

Le constat :

De nombreux acteurs de la formation confondent formation continue ou temps plein, et formation alternée. Lorsqu'ils ne font pas cette confusion ils ne cernent pas la différence existant entre formation alternée sous statut scolaire et formation alternée sous statut professionnel. Les conséquences en sont une gestion incohérente de notre outil de formation.

Pour fonctionner efficacement, de nombreux centres de formation d'apprentis organisent leur propre dispositif pédagogique, construisent une filière d'enseignement technique et professionnel, renforcent les CAP, Bac professionnels et BTS de contenus qui ne font pas partie des programmes de formation, de façon à ce que les jeunes puissent progresser à leur rythme, de l'apprentissage vers la maîtrise !

La proposition pour une réforme de l'apprentissage :

Confier la gestion pédagogique, organisationnelle et financière de l'apprentissage à des acteurs et personnels en capacité de démontrer leurs compétences en ce domaine spécifique, et possédant les moyens humains, matériels et immobiliers nécessaires à l'atteinte des objectifs.

Une abondante bibliographie concernant le sujet de la « pédagogie de l'alternance » existe, elle en démontre la spécificité et l'efficacité. Ne pas s'y référer ou, oublier de s'y référer amène aux expériences suivantes :

- Un dispositif de formation obligatoire et certifiant des formateurs nouvellement recruté en CFA fut mis en place en Ile de France au début des années 1990 en conséquence de l'application de la loi de 1987. Les conséquences de l'abandon récent de ce dispositif ne se mesureront que dans quelques années seront catastrophiques.
- La reconnaissance de l'efficacité des CFA a eu pour conséquence de multiples ouvertures de nouveaux CFA, confiées à des groupements n'ayant aucune compétence en ce domaine, mais ayant grand souci du devenir de la taxe d'apprentissage versée par leurs entreprises. L'ouverture de sections d'apprentissage au sein d'établissements de formation temps plein, organise une pédagogie inadaptée aux contraintes de l'alternance sous statut professionnel puisque confiée à des personnel formés à une autre pédagogie.
- Mais aussi, l'acceptation de la création de CFA dits « hors murs » ou même « virtuels », confie l'organisation de formations à des acteurs sans compétence en le domaine concerné, agissent par pratique de sous-traitance et sont dans possibilité d'agir sur des moyens techniques qu'ils ne possèdent pas.

LE SERPENT DE MER DE LA REMUNERATION DES APPRENTIS

La grille de rémunération des apprentis est fondée sur deux variables, l'âge et l'année de formation de l'apprenti

RÉMUNÉRATION D'UN SALARIÉ EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE (EN % DU SMIC SUR LA BASE DE 1480,27 € AU 01/01/2017)			
	1ère année	2ème année	3ème année
De 16 à 17 ans	25 % (370, 06 €)	37 % (547, 69 €)	53 % (784, 54 €)
De 18 à 20 ans	41 % (606, 91 €)	49 % (725, 33 €)	65 % (962, 17 €)
De 21 à 25 ans	53 % (784, 54 €)	61 % (902, 96 €)	78 % (1154, 61 €)

Cette grille de rémunération date d'une époque où l'apprenti ne pouvait se former qu'à un seul diplôme le CAP, il devait aussi être âgé de moins de 20 ans lors de la signature de son contrat de travail. Il était alors pertinent d'avoir une grille de rémunération prenant en compte l'année d'apprentissage et l'âge de l'apprenti puisque ce dernier ne pouvait suivre qu'une seule formation d'une durée de trois années maximum.

L'actuelle grille de rémunération des apprentis est non seulement obsolète mais en outre, totalement contre-productive. Cette situation perdure depuis 1987, nous somme en 2017, 30 années se sont passées...

Comment peut-on concevoir le même salaire à l'embauche pour une jeune de 18 ans débutant un CAP et un autre du même âge débutant un BTS.
Comment peut-on concevoir la même rémunération pour un jeune de 21 ans débutant un BTS et que ce même jeune trois ans plus tard, débutant une première année de master signe un contrat sur les mêmes bases de rémunération.

En outre et comme nous l'avons vu précédemment, le passage pour le Bac Professionnel d'un cursus de deux à trois ans fait que de nombreux jeunes débutent leur contrat d'apprentissage par une entrée directe en « classe de première » pour un contrat en deux ans. En la circonstance le législateur considère qu'une rémunération dite de deuxième année doit lui être affecté pour sa première année de contrat, et une rémunération de troisième année affectée pour sa deuxième année de contrat. Conséquence :

A âge égal, un jeune débutant une formation Bac Professionnel sera rémunéré d'un salaire plus élevé que celui qu'un autre jeune débutant une formation BTS.

Comment en la circonstance peut-on promouvoir le développement des formations CAP et BAC sachant que la même situation se produit pour un jeune en capacité d'engager une formation au CAP en seulement un an du fait de l'obtention antérieure d'un diplôme le dispensant de certaines épreuves.

Tout en précisant que les % indiqués ci-dessous le sont à titre indicatif, une grille de rémunérations cohérente pourrait être la suivante.

	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année (si existant)
CAP (Niv. V)	25%	35%	45%
Bac Pro. (Niv. IV)	45%	55%	65%
BTS (Niv. III)	65%	75%	
Licence Pro. (Niv. II)	80%		
M1 (Niv. II)	85%		
M2 (Niv. II)	90%		

Il pourrait être envisagé une lecture encore simplifiée avec un seul niveau de rémunération par niveau de formation quel que soit l'année de formation

	Salaire en % du Smic
CAP (Niv. V)	40%
Bac Pro. (Niv. IV)	50%
BTS (Niv. III)	60%
Licence Pro. (Niv. II)	70%
M1 et M2 (Niv > II)	80%

Au-delà de cette réflexion sur la rémunération des apprentis, il apparait majeur d'uniformiser les grilles de rémunération des deux types de contrats de travail en alternance que sont le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Doivent aussi être uniformisés les niveaux de charges liés aux salaires, ainsi que les différentes mesures d'aides et incitations.

DU VERBE ETRE AU VERBE AVOIR

Les Régions ont compétence à organiser la formation professionnelle et l'apprentissage sur leur territoire.

Les Régions ont-elles la compétence pour ce faire, ou plus précisément, les Régions se sont-elles attachées les compétences nécessaires pour organiser la formation et l'apprentissage sur leurs territoires ?

En ce qui concerne l'apprentissage, la réponse est négative, cela s'expose par l'organisation du système décisionnaire. Les Régions utilisent les services de l'éducation nationale pour instruire leurs dossiers, le service instructeur de la Région est le Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage (SAIA). Les Régions confient l'examen des dossiers et le contrôle pédagogique des CFA à des services n'ayant pas forcément les compétences et les moyens humains nécessaires sur le domaine spécifique de la pédagogie de l'alternance. Mais surtout, ayant en premier lieu et c'est bien légitime, le souci de la pérennité de ses propres structures de formation en temps plein, il n'assurera pas la promotion d'une organisation qui peut lui apparaître concurrente.

Au-delà de ce premier constat, nous assistons depuis plus d'une décennie, à une perte des compétences « alternance » au sein des services régionaux, et à une demande plus forte du politique à mener des actions pouvant servir de support à communication.

Le constat :

Les Régions ne possèdent pas toujours les compétences humaines nécessaires à la bonne gestion de l'apprentissage. Elles confient en outre une partie de ses activités aux services d'inspection de l'éducation nationale pour qui l'apprentissage représente souvent une forme de concurrence.

La proposition pour une réforme de l'apprentissage :

Agir de façon à rendre les Régions autonomes dans leurs décisions. Sous réserve de s'être assuré en préalable que les services aient bien les compétences nécessaires et soient dirigés par des personnels ayant eux même les compétences attendues en ce domaine.

LE TRIPTYQUE ECOLE - LAICITE - ENTREPRISE

Au sein de l'école s'applique une législation réglementant le port des insignes religieux et autre manifestation d'appartenance à une religion quelle qu'elle soit. Ainsi le port d'une tenue vestimentaire signifiant l'appartenance à une religion est proscrit.

Au sein d'une entreprise s'applique une législation protégeant le salarié contre les discriminations, comme par exemple, sur des éléments extérieurs tels que le sexe, la nationalité ou la religion. Ainsi l'interdiction du port d'une tenue vestimentaire signifiant l'appartenance à une religion signifierait acte de discrimination et serait condamnable.

Un CFA n'est pas une école mais un lieu d'exercice professionnel. Les apprentis ne sont pas des élèves mais des salariés. Les activités menées au sein du CFA se déroulent dans le respect et en application de la législation du travail et non dans le cadre et le respect de l'a législation s'appliquant aux écoles.

Quelques conséquences :

- En cas d'accident au sein du CFA, il sera demandé par le CFA à l'employeur de procéder à la déclaration d'accident du travail de son salarié.
- En cas d'absence au CFA non justifiée par un « Arrêt de travail », l'apprenti sera considéré par son employeur en absence injustifiée et son salaire ne saurait lui être versé ;

En conséquence, la gestion d'une unité d'apprentissage au sein d'un groupe scolaire fait courir un risque légal majeur aux encadrant qui n'auraient aucune conscience du cadre légal auquel sont soumis les apprentis.

L'HÉRÉSIE LÉGISLATIVE DE LA PÉRIODE D'ESSAI DE L'APPRENTI

La loi [n° 2015-994](#) du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi transforme par son article 53 la période d'essai des apprentis ainsi rédigée « deux mois après le premier jour de travail effectif chez l'employeur » par « jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti ».

Plusieurs remarques sont ici à faire :

- Comme pour tous les contrats de travail y compris les contrats en alternance que sont les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, la période d'essai était exprimée en temps passé au-delà de la date d'embauche.
- La présente mesure ne concerne pas les contrats de professionnalisation mais les seuls contrats d'apprentissage.
- Le texte s'exprime en termes de « formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti ». Elle confirme le fait que l'entreprise est bien un lieu de formation mais ne dit rien de l'activité menée au sein du CFA.
- La loi ignore et exclue le temps passé au sein du CFA de la période d'essai, comme s'il ne se passait rien au CFA, comme si le temps passé au CFA était un temps « perdu ».

En conséquence, cette loi discriminatoire envers les seuls salariés que sont les apprentis exclue de la période d'essai une partie du temps de travail rémunéré par l'employeur. Cette exclusion peut ainsi porter la durée de la période d'essai jusqu'à quatre mois pour certains apprentis et aboutir à un temps de période d'essai propre à chaque apprenti.

Au-delà d'un simple principe éthique, cet article de loi est juridiquement contestable du fait qu'il exclue de la période d'essai une partie du temps de travail rémunéré et donc placé sous la responsabilité de l'employeur.

LA TENTATION DE LA GRANDE FUSION

Il est souvent évoqué la possibilité de fondre les différents statuts de formation en alternance pour n'en faire qu'un seul. Fantasme ?

Le paysage de la formation alternée est divers, des zones de superposition et des différences existent, dressons cet inventaire :

L'alternance sous statut scolaire concerne les élèves des écoles ayant dans le cadre de leurs études un volume de stages en entreprise suffisant pour que l'on puisse s'exprimer en termes de « formation alternée sous statut scolaire ».

Il est proposé par certains de définir un statut de « scolaire en alternance » s'approchant du statut d'apprenti sans en avoir le salaire mais ayant une bourse ou indemnisation formalisant ce statut. L'élève deviendrait un alternant, ne serait plus lié à son entreprise de stage par une convention de stage mais par un contrat de stage. Plusieurs difficultés se présentent :

- Qui assurera la charge financière de l'indemnisation consécutive au contrat de stage.
- Le fait de passer de la notion convention à celle du contrat provoquerait un glissement de la notion d'intention vers celle d'obligation, positionnerait le stage comme un préalable au suivi de la formation et à la présentation à l'examen. Ferait de l'alternant sous statut scolaire un apprenti sans contrat de travail ni salaire, ferait en conséquence disparaître l'apprentissage tel que nous le connaissons en transformant les actuels CFA en école de formation alternée. **Ce serait une révolution culturelle amenant à la fonctionnarisation des personnels des CFA.**

L'alternance sous statut professionnel concerne des salariés recrutés sous contrat de travail d'un type particulier par des entreprises. Ces salariés sont rémunérés pour produire et aussi pour étudier au sein d'un centre de formation. Cette forme d'alternance **se divise en deux sous-groupes** :

- **Alternance sous contrat d'apprentissage**
- **Alternance sous contrat de professionnalisation**

Salariés en formation alternée sous contrat d'apprentissage (apprentis) :

Ils suivent leur formation au sein d'une structure ayant engagé les démarches faisant d'elle un CFA, établissement soumis à des contraintes particulières.

- Cadre financier non fiscalisé et à but non lucratif
- Convention passée avec la Région et contrôle financier de celle-ci
- Contrôle pédagogique des Services Académique de l'Inspection de l'Apprentissage.

- Ouvertures de sections de formations soumises à l'acceptation du SAIA et de la Région
- Possibilité de percevoir les fonds issus de la Taxe d'apprentissage et de la « fongibilité » sans oublier les subventions régionales. Mais en regard, impossibilité d'utiliser des fonds issus de du financement de la formation continue.

Salariés en formation alternée sous contrat de professionnalisation :

Ils relèvent du même dispositif pédagogique que les apprentis mais d'un autre cadre législatif et financier avec pour l'organisme de formation une plus grande latitude d'action

- Cadre financier potentiellement fiscalisé et lucratif pour les actionnaires.
- Pas de lien avec la Région ni avec les services de l'éducation nationale.
- Possibilité d'ouverture de section de formation en fonction de la demande
- Possibilité de percevoir les fonds issus de la collecte de la formation continue mais en regard, impossibilité de percevoir les fonds issus de la collecte de taxe d'Apprentissage.

Il serait effectivement tentant de fusionner ces deux types de contrat d'apprentissage et de professionnalisation. Il faudrait pour cela débiter par une uniformisation des règles applicables aux salariés et employeurs, uniformiser les grilles de rémunération, charges, indemnités et avantages existants, uniformiser les processus administratifs divers, etc.

Une fois ces adaptations nécessaires effectuées, se posera une difficulté majeure :

Comment gérer la concurrence entre deux types d'établissements intervenant sur le même marché :

- **Les CFA ayant les contraintes propres à leur statut.**
- **Les organismes « non CFA » non soumis à ces contraintes**

J'exprimerai ainsi la synthèse de ce propos :

Les élèves des écoles doivent avoir une pédagogie adaptée à leur situation, augmenter leur temps de stage en entreprise ne peut que leur être bénéfique, sécuriser leur situation lors de leurs stages est une bonne chose. Il ne faut pas pour autant les transformer en main d'œuvre gratuite.

Contrats d'apprentissage et professionnalisation relèvent de la même pédagogie, celle de l'alternance sous statut professionnelle. Ces deux types de contrats doivent utiliser un dispositif administratif identique sans pour autant être commun.

Identique car interchangeables pour le salarié comme pour l'employeur.
Sans être commun car seuls les CFA peuvent accueillir des apprentis en échange des avantages et contrôle qui découlent de leurs statut

A moins que, l'on fasse disparaître la Taxe d'apprentissage pour la fondre avec la participation à la formation continue. Que l'on retire les CFA de la compétence des régions et du contrôle des SAIA pour en faire des organismes de formation identique à tous les organismes de formation dispensant des formations sous contrat de professionnalisation.

STEREOTYPES, PREJUGES ET DEVOIEMENTS

Question couramment posée :

Que peut-on faire pour revaloriser l'apprentissage ?

Réponse : Le simple fait que vous posiez cette question pose problème. Votre formulation sous-entend que l'apprentissage est dévalorisé. En posant cette question vous contribuez activement à la dévalorisation de l'apprentissage.

Si vous êtes de ceux qui posent cette question gardez-vous bien de vouloir aider à la valorisation de l'apprentissage !

Les formateurs et dirigeants de centre de formation d'apprentis savent la qualité du travail réalisé dans leurs établissements, ils sont les premiers à conseiller cette voie de formation à leurs propres enfants. Témoignons simplement des valeurs et réussites de l'apprentissage !

Une affirmation souvent entendue :

L'apprentissage est bien pour les jeunes en difficulté.

Réponse : A cursus identique et du fait de la conception alternée du dispositif de formation, l'apprenti aura deux fois moins d'heures de cours que l'élève en temps plein. Dans ces conditions, comment conseiller à une jeune en difficulté une voie de formation dans laquelle, à diplôme identique, le volume d'heure de cours sera deux fois moindre.

Si vous êtes de ceux qui énoncent cette affirmation gardez-vous bien de vouloir conseiller la voie de l'apprentissage à qui que ce soit !

L'apprentissage est une voie de formation exigeante qui demande plus de maturité que la voie scolaire.

CONCLUSION :

Les messages politiques des dernières années ont toujours été clairement énoncés en faveur du développement de l'apprentissage, ils ont toujours annoncé une réforme de l'apprentissage.

Dans les faits, toutes les mesures prises ont été à l'encontre de son développement ou dans le meilleur des cas « neutres ».

Nous sommes en la circonstance très au-delà du concept de « perte de chance » imputable à de multiples incompétences. Nous sommes à mon sens dans le constat de décisions prises avec le désir de bien faire sous le conseil de personnes ayant pour objectif le non développement de l'apprentissage. Il est urgent de prendre sans effet d'annonce les quelques bonnes décisions qui modifieront l'équilibre de la structure de formation alternée tout entière.

**Jean-Luc Déjeans
Décembre 2017.**

NB : Pour une meilleure connaissance de l'histoire de l'apprentissage et de la formation alternée : <http://www.cifca.fr/il-y-a-1000-ans- r 9.html>