



Contribution FSU - Concertation « Apprentissage »

- Janvier 2018 -

Préambule

Pour la FSU, un.e jeune de moins de 18 ans n'a pas sa place ailleurs qu'à l'École. Tout.e élève doit donc poursuivre sa formation initiale jusqu'à 18 ans, sous statut scolaire car c'est au système scolaire d'assurer la formation initiale des jeunes et répondre aux éventuelles difficultés scolaires.

La FSU réaffirme son opposition au développement de l'apprentissage. L'apprentissage ne doit pas se développer au détriment des formations professionnelles initiales sous statut scolaire, mais bien par transfert de l'apprentissage privé vers le service public d'éducation. Afin de garantir leur qualité, ces formations doivent être organisées par le service public d'éducation dans le respect du statut des personnels dédiés et formés, et des choix d'affectation des jeunes.

La formation professionnelle initiale doit être publique avec un pilotage et une gouvernance nationale

Pour la FSU, transférer l'ensemble des compétences en matière de formation professionnelle initiale aux seules régions ou aux branches professionnelles reviendrait à abandonner l'ambition d'une scolarisation commune pour tous les jeunes jusqu'à 18 ans. Ce serait développer des mécanismes strictement utilitaristes et à court terme en réduisant l'offre des formations à celles répondant aux besoins immédiats des entreprises d'un territoire.

Aujourd'hui, plus d'un million de jeunes ne sont ni en formation ni dans l'emploi. Cette situation est inadmissible pour la FSU. Elle est la conséquence des politiques publiques mises en œuvre depuis plus de dix ans. Elle doit interroger la responsabilité de chaque acteur de la formation professionnelle notamment ceux qui se sont vu accorder des compétences nouvelles dans ce domaine sur cette période.

Depuis plus de 10 ans, les gouvernements mettent en avant l'apprentissage comme solution au chômage des jeunes, prenant comme argument le « bon » taux d'insertion des apprentis par rapport à celui des jeunes en formation sous statut scolaire. L'argumentaire gouvernemental insiste sur le différentiel d'insertion professionnelle entre les apprentis et les scolaires de l'enseignement professionnel, mais la comparaison n'est pas raison. Il faut insister pour rappeler que les jeunes en apprentissage ont subi une forte sélection et ont déjà réussi à trouver un emploi puisque le Contrat d'Apprentissage est juridiquement et socialement un contrat de travail.

La FSU rappelle que le développement de l'apprentissage n'est pas un objectif en soi. L'objectif qui doit prévaloir est de permettre à tous les jeunes d'atteindre au moins une qualification de niveau V. Si la priorité est bien la qualification des jeunes pour leur permettre une insertion professionnelle durable, l'Éducation doit avoir les moyens de permettre à tous les jeunes qui désirent après le collège d'entrer dans la voie professionnelle. Seul le service public accueille tous les jeunes sans discrimination dans la limite des moyens qui lui sont accordés. **L'École permet aujourd'hui à une majorité des jeunes de construire leur projet professionnel mais échoue encore à faire réussir une partie de cette jeunesse, la plus éloignée des attendus scolaires qui est souvent aussi celle issue des milieux les plus défavorisés. Pour ces jeunes, l'apprentissage n'est souvent pas la solution car ce système de formation très sélectif (sélection par le contrat de travail) exige d'eux qu'ils soient en adéquation avec les attentes des employeurs.**

Information - Orientation

Pour la FSU, il n'y a pas de problème de lisibilité de l'apprentissage. L'apprentissage est connu en France. Sa publicité et sa promotion sont importantes (information, publicité, campagne de communication, émission télévisuelle, ...). La question à poser serait plutôt pourquoi il n'y a pas plus de jeunes qui vont en apprentissage malgré cette publicité ? Les études montrent un intérêt croissant des jeunes pour ce mode de formation mais il faudrait aussi analyser les raisons de cet intérêt (intérêt réel ou choix par opposition à

« l'école », choix financier pour les familles des CSP les plus défavorisées). Elles montrent aussi le désintérêt des employeurs pour les jeunes peu ou pas qualifiés. Le réseau des Missions locales accompagne de nombreux jeunes qui souhaitent se former par la voie de l'apprentissage – donc se former en emploi - mais n'y parviennent pas parce que les entreprises n'en veulent pas. Les entreprises ont toujours eu beaucoup de réticence à recruter des jeunes même sur des contrats d'apprentissage. Beaucoup de branches professionnelles n'investissent que très peu ces sujets et n'engagent que peu d'accords contraignants pour les entreprises de leur périmètre. Aussi, on constate que ce sont toujours les mêmes secteurs qui embauchent des apprentis de façon récurrente et organisée (les métiers de bouche, de l'hôtellerie, du bâtiment, du nettoyage, de la vente en détail)

Si l'on veut aussi qu'il y ait plus de jeunes en formation professionnelle initiale après le collège, la question de la valorisation des métiers doit nécessairement être posée. Cela passe par une revalorisation des métiers et des emplois donc des salaires plus attractifs et des conditions de travail améliorées.

Pour la FSU, si nous voulons améliorer l'information donnée aux élèves de collège, il ne faut pas confondre information aux métiers et information sur les modalités de formation. Il faut donc développer l'information aux métiers afin de permettre aux élèves de construire et de mûrir leur projet professionnel pour faire un choix éclairé quant à leur poursuite d'étude après le collège. Il faut aussi donner une information prise sur les modalités de formation (apprentissage scolaire, formation continue, VAE, ...) pour permettre aux jeunes de s'orienter en connaissance de cause. Le jeune doit connaître les contraintes et les exigences de chacune des modalités de formation. Il faut qu'il ait aussi connaissance des taux d'accès et de réussite aux diplômes ainsi que les perspectives d'emploi dans le secteur dans lequel il souhaite s'orienter.

Il faut aussi résoudre le problème de l'affectation des jeunes. Aujourd'hui, trop de jeunes se voient refuser leur premier vœu d'orientation et se retrouvent ainsi affectés dans la voie professionnelle dans une filière par défaut. Cela passe par une meilleure prise en compte de la demande des élèves et des familles dans la construction de l'offre de formation. Rappelons aussi que 50% des jeunes titulaire d'un BAC PRO, ne travailleront pas dans la spécialité dans laquelle ils ont été en formation. Ce niveau de qualification leur servira cependant à trouver plus facilement que les « sans qualification » un emploi ou de reprendre et de réussir une autre formation.

Pré apprentissage

Il faut donner du temps aux jeunes pour construire leur projet professionnel. La question de l'orientation trop précoce est donc posée. *Les recherches ont montré que ces classes d'orientation précoce, fortement ségréguées et stigmatisantes, nuisent aux apprentissages des élèves en difficulté et renforcent les inégalités sociales, à un âge où les projets professionnels ne sont pas encore construits (CNETSCO).*

En tout état de cause, la FSU demande que tout dispositif de pré apprentissage mis en place soit évalué.

La FSU rappelle qu'elle reste opposée à tout dispositif de pré apprentissage avant 16 ans et demande que la scolarité obligatoire soit portée à 18 ans. En tout état de cause, le pré apprentissage ne doit pas être une période blanche, ce doit être une période de formation.

Mais il faut rappeler aussi que le jeune ne peut pas être formé avant l'entrée dans l'entreprise. C'est bien le rôle de la formation professionnelle sous statut scolaire de le former avant qu'il puisse trouver un contrat de travail. (L'enseignement professionnel joue finalement le rôle de sas demandé par beaucoup ici).

En terme d'accompagnement des jeunes en formation en entreprises, il faut regarder ce qui est fait dans les lycées pro : le contact avec les professionnels est très régulier ; l'ensemble des enseignant-es participent au suivi des jeunes en entreprise.

Ils jouent un rôle de médiateur entre l'entreprise et le jeune, explicitent les attendus de la formation et contractualisent avec le tuteur le contenu de la période de formation en entreprise (PFMP).

Le service public régional de l'orientation (SPRO)

Il est à noter que l'article 22 de la loi du 5 mars 2014 permet de faire respecter les compétences de l'État (CIO) pour le public scolaire. C'est le cas dans la plupart des régions, même si cela relève d'un combat

permanent dans les instances des CREFOP et auprès des Recteurs pour faire respecter la loi. En revanche, la mise en œuvre du SPRO pose plusieurs problèmes : seule présence du SPE comme service public ; une majorité d'organismes aux statuts peu pérennes, n'apportant que peu de garanties en matière de qualification des personnels ; contournement des services publics, et risque de privatisation de la mission via les maisons des services aux publics par exemple. **Le SPRO ne s'appuie sur le Service Public que par la présence du SPE** parmi les opérateurs CEP (Pôle Emploi et Mission Locale). Pour l'ensemble des autres organismes présents dans le SPRO, s'ils doivent respecter un cahier des charges comprenant des valeurs caractéristiques du Service Public (gratuité, égalité d'accès, neutralité), ils sont pour la majorité constitués d'associations ou structures sans garantie de pérennité d'existence, et sans garantie de qualification de leurs personnels.

De fait, la mission dévolue au SPRO n'est réalisée qu'en partie par le Service Public, il s'agit donc de fait d'une forme de privatisation de la mission d'orientation pour les jeunes et adultes, ou tout au moins d'un dessaisissement des Services Publics (SPE en l'occurrence). Par ailleurs, et même si elles ne sont pas citées, les Maisons de Service Aux Publics pourraient être intégrées à l'avenir (il en a été question à l'oral dans les instances du CREFOP, et tout le monde avait l'air de trouver ça bien) ; MSAP dont on sait qu'elles ont vocation à rassembler des services publics et privés.

La FSU porte donc :

- une orientation respectant les spécificités des publics (scolaires d'un côté, jeunes et adultes de l'autre) ;
- des financements à hauteur des besoins du SPE seul à même d'apporter des garanties en matière de pérennité de la mission, et de qualité de service aux usagers ;
- le retour à un service public national d'orientation pour les jeunes et les adultes, construit autour du SPE, seul à même de pouvoir rendre un service gratuit de qualité sur tout le territoire.

L'exemple de la plate-forme numérique du SPRO montre que les régions ne sont absolument pas en capacité d'assurer cette mission. La nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes met en place actuellement une plate-forme numérique. Il ressort que tout cela se fait dans le plus grand amateurisme (un mi-temps seulement pour répondre aux mails, et tchat ; contenu pas adapté aux publics,...).

Mixité des parcours et des publics

Depuis plusieurs années, la mixité des parcours et des publics est mise en avant. La FSU tient à rappeler qu'aucune étude n'a mis en évidence la moindre plus-value pédagogique de ces dispositifs.

En réalité ces mixages complexifient le parcours de formation du jeune au détriment d'un enseignement de qualité et d'une continuité pédagogique.

La mixité des parcours est mise en avant pour répondre aux attentes de certains employeurs qui ne désirent pas s'inverser plus d'une année dans la formation du jeune. Cela a un double intérêt pour eux, embaucher des jeunes déjà en partie formés par l'éducation nationale tout en limitant le coup de leur embauche puisque le salaire de l'apprenti-e dépend aussi de la durée de la formation.

Il faut rappeler que l'enseignement professionnel n'a pas vocation à préparer les jeunes à aller en apprentissage. C'est le jeune et son premier niveau de qualification qui doit être visé et la sécurisation de son parcours de formation qui doit être la priorité. Pour cela, les jeunes doivent pouvoir revenir dans un système de formation sous statut scolaire lorsqu'ils n'ont pas trouvé d'entreprises ou lorsqu'il y a rupture de contrat. La mixité des parcours doit donc être pensée dans le cadre du droit de retour en formation qualifiante sous statut scolaire. Il faut donc lever tous les freins réglementaires et idéologiques pour permettre un retour rapide de ces jeunes en formation dans le cas où ils se retrouvent sans entreprises d'accueil. Le retour en formation sous statut scolaire est possible avec de nouveaux textes mais il faut le mettre en œuvre plus efficacement en cela il faut améliorer le lien avec les CFA.

Le poids de la réglementation dans le développement de l'apprentissage est-il surestimé ?

Les freins réglementaires.

Associée la réglementation à la notion de frein est révélatrice de l'état d'esprit dans lequel on réfléchit

aujourd'hui à la protection des travailleur.euses et particulièrement des jeunes travailleur.euses. Notons d'abord que les évolutions réglementaires (qu'elles portent sur le statut de l'apprenti.e ou sur les conditions de travail) de ces dernières années concernant l'apprentissage n'ont eu aucun effet sur le développement sur l'apprentissage. Sur les niveaux V ou IV les effectifs stagnent au mieux voire baissent comme ces deux dernières années.

Pour prendre l'exemple des procédures de dérogation à certains travaux ou matériels dangereux pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans, celles-ci ont été modifiées en 2013. Les textes réglementaires précédents étaient présentés comme un frein très fort au développement de l'apprentissage. On peut voir que la simplification n'a pas modifié le recrutement des apprenti.es mais a fait fortement baisser la protection de ces mineur.es. Preuve que ces simplifications sont de fausses réponses aux problématiques de l'apprentissage.

Pourtant le Ministère du travail rappelle lui-même que « *les jeunes salariés sont deux fois plus exposés aux accidents en raison de leur âge, de leur inexpérience en milieu professionnel, de leur immaturité physique et psychologique. Il est donc nécessaire de les préserver contre les atteintes à leur santé et leur sécurité* » (Ministère du Travail : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Protection-de-la-sante-des-jeunes.html>).

Des travaux de l'INSEE indiquent qu'en France, à durée d'exposition égale, les salariés de moins de 20 ans ont trois fois plus d'accidents du travail que ceux de 50 à 59 ans. Ceux de 20 à 29 ans, deux fois plus.

En 2011, selon la DARES, le taux de fréquence des accidents du travail (nombre d'accidents par million d'heures travaillées) était de 31 chez les apprentis, de 44,2 chez les 15-19 ans, contre 22,9 pour la moyenne des salariés.

En 2012, il y a eu en France, 17 435 accidents d'apprentis.

Ces éléments mettent en évidence l'importance de la protection des jeunes travailleur.euses en général mais plus spécifiquement encore des mineur.es en formation.

Apprenti : salarié ou élève ? Comment le recruter et l'intégrer dans l'entreprise ?

Les processus de sélection des apprentis par l'entreprise.

Tous les discours mettent en avant la nécessité de lutte contre les discriminations à l'entrée dans l'apprentissage.

Pourtant les statistiques se suivent et montrent que l'apprentissage est le système de formation le plus discriminant (selon le sexe, le handicap, l'origine ethnique ou sociale, la religion, l'orientation sexuelle ou les opinions).

Dans ce contexte la notion même de sélection n'est pas acceptable. Tous les jeunes ont droit à une formation. La FSU refuse donc le développement d'un système de sélection par l'entreprise qui place avant le besoin de formation de l'apprenti.e, son besoin de compétence comme élément primordial.

Pour limiter cet effet de sélection, il faut mettre en œuvre des bourses nationales d'offre de contrat d'apprentissage, gérées par un service public

Dans ce dispositif, les jeunes sont recrutés de façon anonyme sur des critères uniquement de niveaux scolaires (en fonction du diplôme) et de motivation sur le métier. Le service en charge des bourses de contrat propose alors le jeune à l'entreprise. Ce n'est plus l'entreprise qui fait le choix de l'apprenti pour limiter les discriminations.

L'intégration des apprentis dans les entreprises.

L'intégration des apprentis dans l'entreprise passe d'abord par un respect du droit des apprentis bénéficiant d'un contrat de travail mais aussi comme jeune en formation initiale.

Gouvernance et CREFOP

La FSU est attachée au service public de la formation, garant de l'intérêt général, qui doit permettre d'offrir un accès sur l'ensemble du territoire à la formation de tous les publics. C'est dans ce cadre, que les régions doivent être garant du fonctionnement du service public de la formation professionnelle régionale. Le CREFOP a un rôle central à jouer et leur fonctionnement doit donc être conforté et amélioré.

LA FSU, première fédération de l'éducation, doit y avoir toute sa place. Elle demande toujours à être représentée au bureau des CREFOP. La FSU demande aussi que des moyens soient accordés aux représentant-es des CREFOP afin de prendre en charge des frais inhérents à la tenue de ses réunions et groupes de travail.

Le Contrat de plan régional (CPRDFOP) doit rester l'outil de cadrage du pilotage stratégique de l'offre de formation à cinq ans. Ce contrat doit permettre à l'ensemble des acteurs de travailler à une offre de formation cohérente répondant aux besoins de formation dans les territoires mais aussi à la demande sociale des familles et des jeunes. Il doit distinguer formation initiale et formation continue dont les objectifs et les finalités ne sont pas similaires.

En termes de formation des jeunes, la formation professionnelle initiale sous statut scolaire y a une place particulière puisque cette formation doit continuer à permettre à la fois une insertion professionnelle durable et des poursuites d'études. Cette offre de formation ne doit donc pas être pensée en terme purement d'adéquation formation/ emploi. Dans ce cadre, le pilotage de son offre de formation doit être de la responsabilité de l'État (recteur). En cela, la FSU est attachée au co-pilotage État/Région de l'offre de formation initiale définie dans la loi de refondation de l'École.

Coût de l'apprentissage et usage de la taxe

La FSU est contre la fusion des contrats d'alternance. L'apprentissage doit rester un mode de formation professionnelle initiale et ne peut être confondu avec un contrat de professionnalisation.

Pour la FSU, il faut poursuivre les travaux engagés par le CNEFOP pour clarifier et harmoniser pour l'ensemble des régions le coût de la formation des apprenti-es.

Pour la FSU, le calcul du CFO (concours financier obligatoire) versé aux CFA doit s'approcher le plus possible du coût réel supporté de la formation. Elle se retrouve donc dans l'ensemble des préconisations du CNEFOP.

La FSU rappelle que les différentes réformes de la taxe d'apprentissage ont eu des effets négatifs sur le financement des formations initiales professionnelles et technologiques hors apprentissage. La part barème (hors quota) a diminué ces dernières années mettant en difficulté les établissements publics locaux d'enseignement (EPL). C'est plus de 30 % de perte pour ces établissements en moyens. Aujourd'hui, ces établissements sont dans l'obligation de vendre des objets confectionnés (OC) pour acheter la matière d'œuvre nécessaire à la mise en œuvre de référentiel de formation. Cela correspond parfois jusqu'à 15 % du budget de fonctionnement d'un établissement. Financement qui est donc assuré par les élèves, les familles et les enseignant-es qui sont les premiers acheteurs d'OC. Cette situation est inadmissible. La FSU est donc pour le maintien de la part hors quota et pour son augmentation afin de permettre d'améliorer un fonctionnement correct de ces établissements. La FSU demande que l'État et les régions compensent la perte engendrée par les dernières réformes de la TA. Si la part barème devait être entièrement supprimée, la FSU demandera la compensation pleine et entière de cette perte (soit environ 430 M€) par l'Etat et les régions.

Salaire des apprenti-es

Le salaire des apprenti-es doit être déconnecté de leur âge. Il doit être au minimum de 50 % du SMIC qui doit rester le salaire de référence. Ce salaire doit augmenter avec la durée du contrat et le niveau de qualification.

Aides aux entreprises et aux apprenti-es

Le gouvernement et les régions financent déjà très largement le système de l'apprentissage. Les chiffres sont difficiles à établir précisément mais l'investissement public pour un.e apprenti.e était de 18 700 euros en 2012 (source "CNEFOP - Rapport apprentissage - Janvier 2015") quand il était de 12 210 pour une lycéen.ne professionnel.le (source "Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance - Repères et références statistiques 2015").

L'apprentissage est la première dépense pour l'emploi des jeunes alors qu'il se développe essentiellement dans le supérieur, qu'il est très inégalitaire et discriminatoire (70% des apprentis sont des garçons).

Les gouvernements successifs ont dépensé des millions d'euros et pourtant les objectifs du nombre d'apprenti-es de niveau IV et V n'ont jamais été atteints : 7 milliards d'euros dépensés en 2008 pour 427 000 apprenti-es et 8,2 milliards en 2012 pour 438 000 (source CNEFOP)

La FSU rappelle que la formation initiale n'est pas un coût mais un investissement d'avenir pour les entreprises et plus globalement pour la société... L'apprenti-e ne peut donc pas être vu comme un coût pour l'entreprise. Il faut éviter les effets d'aubaine et conditionner l'aide aux entreprises à la qualité du suivi et de l'accompagnement des jeunes en entreprises

La formation initiale doit être gratuite pour tous les jeunes quels que soient leurs statuts (scolaire, apprenti-es, ...)

La FSU demande un cadrage national des aides aux apprenti-es pour une égalité sur l'ensemble du territoire.

Offre de formation et certification

La FSU rappelle l'importance et le rôle essentiel de la formation initiale dans l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, mais aussi le rôle joué par les diplômés dans l'insertion professionnelle et la nécessité de continuer à élever le niveau de qualification de l'ensemble de la population.

La FSU défend un droit de retour en formation initiale pour les jeunes de 16 à 25 ans dans la filière de leur choix. Le niveau de diplôme obtenu influe de façon importante sur la possibilité de trouver un emploi. C'est pourquoi la prévention du décrochage scolaire avant obtention du diplôme préparé, ainsi que la mise en œuvre du droit au retour en formation initiale constituent des enjeux sociétaux importants.

La qualification joue effectivement un rôle déterminant à l'insertion professionnelle des jeunes, et plus largement tout au long de la vie professionnelle. La formation doit être accessible par toutes et tous, elle doit donc être prise en charge par le service public seul à même de garantir l'égalité d'accès à la formation sur tout le territoire.

Attention à la surenchère de la formation aux compétences comportementales. Ces compétences ne se décrètent pas ni ne s'enseignent indépendamment des disciplines. Ce sont l'ensemble des disciplines qui participent à leur développement. Ces compétences s'acquièrent progressivement au cours de la formation. En aucun cas, elles ne doivent être pensées comme un module de formation à part entière et encore moins être soumises à une certification quelconque.

Blocs de compétences

Pour la FSU, les blocs de compétences ne peuvent concerner que la formation professionnelle continue et la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). D'ailleurs les textes législatifs à l'origine des blocs de compétences sont d'abord ceux du Code du travail, puisqu'ils s'adressent aux salariés et aux personnes en recherche d'emploi.

La FSU rappelle que la Formation initiale professionnelle (FI) par voie scolaire ou par apprentissage s'adresse à des jeunes dans un parcours éducatif à partir de la classe de seconde Pro ou de CAP. Par opposition, la Formation continue professionnelle (FC) s'adresse aux salariés souhaitant poursuivre leur formation dans leur cadre de leur activité ou leur métier ou dans l'objectif d'une reconversion. Deux parcours de formations qui n'ont pas les mêmes objectifs et qui ne s'adressent donc pas aux mêmes publics.

Loin de limiter les sorties sans qualification, ces blocs de compétences risquent au contraire de détruire les diplômés et du même coup l'élévation des niveaux de qualification. Ils présentent le risque de fragiliser la place et le poids de l'enseignement général dans les diplômes.

La FSU rappelle son attachement à l'unité du diplôme national garantissant notamment la reconnaissance des qualifications dans les conventions collectives. Le diplôme doit être le seul garant de l'acquisition des savoirs et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier.

Elle s'oppose à la généralisation des blocs de compétence en formation professionnelle initiale que celle-ci soit sous statut scolaire ou en apprentissage.

Diplôme et certification

La FSU rappelle d'abord que la "certification professionnelle" désigne tous les diplômes, titres et certificats à vocation professionnelle, et renvoie aux règles de construction et de définition de la formation qualifiante.

Elle souligne qu'un "diplôme", obtenu à l'issue d'un parcours d'études, est un atout important pour l'insertion professionnelle et les équivalences salariales référencées selon des niveaux de qualification. Mais offre aussi la possibilité de poursuite d'études. Garanti par l'État, il joue un rôle économique et social

La FSU est attachée aux diplômes nationaux qui sanctionnent la maîtrise d'un niveau d'études tout en garantissant une égalité de traitement sur tout le territoire, quel que soit l'établissement dans lequel l'élève est inscrit : cadrage national des contenus évalués, des conditions de passation des épreuves (anonymat), et donc garantie de la valeur du diplôme obtenu.

La FSU défend l'unité et le caractère national des diplômes contre de simples certifications professionnelles, validées par les fragments de diplômes que sont les blocs de compétences.

Sur les contenus de formation, il faut une augmentation des volumes des enseignements généraux en apprentissage dans un contexte où les Régions ont imposé ces dernières années des diminutions. Une diminution des horaires limite l'accueil des publics hétérogènes et en difficulté et donc la mission d'insertion éducative, sociale et professionnelle inscrite dans la loi d'orientation agricole. Il est indispensable de renforcer toutes les activités liées à la vie sociale et culturelle pour les apprentis.

De la même façon une harmonisation nationale du nombre d'heures par niveau de formation dans les CFAA pour l'égalité nationale des apprentis préparant le même diplôme est nécessaire.

Les ministères concernés doivent renforcer la coopération internationale, les projets d'animation.

Quelles finalités pour le développement de la qualité des CFA : afficher ses résultats ou/et prévenir des risques ?

L'affichage des résultats est un outil démagogique qui n'apporte finalement aucune information aux familles et usagers dès lors qu'ils ne sont pas accompagnés de tous les éléments d'analyse. Les résultats à l'examen sont des critères simplistes qui fonctionnent comme un appel promotionnel mais ils doivent être vus au travers des niveaux, des filières, des territoires, des publics, ...

Faut-il obliger à la mise en place de processus interne de sécurisation de l'offre de service, de mesure de la satisfaction client ou d'une garantie par un tiers extérieur.

« La satisfaction client » est une terminologie inacceptable dès lors que l'on parle de formation initiale.

Faut-il ajouter un nouveau niveau de contrôle des CFA ? Faut-il instaurer un label ?

Un nouveau niveau de contrôle n'a pas d'intérêt. Il faut par contre donner les moyens aux systèmes existants de fonctionner que ce soit au niveau du contrôle pédagogique par le SAIA et le contrôle technique et financier par les régions. Ce contrôle financier ne doit pas être uniquement un contrôle comptable. Il est nécessaire de vérifier l'utilisation faite de l'argent public.

La FSU rappelle le contrôle nécessaire de l'Inspection pédagogique mais elle ne peut se concentrer sur la seule évaluation. Elle doit aussi être un outil d'accompagnement des enseignants. Sur les contrôles qualité tous les dispositifs ne sont pas transposables.

La formation des personnels est importante comme les contenus de formation, Ils doivent aussi être contrôlés. Les indicateurs doivent être contextualisés. On ne peut pas tout mélanger par exemple sur les métiers en tension, taux de réussite, taux d'accès, taux de pression, critères territoriaux, sociaux ...

Faut-il étendre l'actuel régime légal relatif à la qualité en matière de FPC aux CFA ?

Il faut utiliser et mettre en œuvre les labels existants et reconnus. Pour exemple le label égalité – diversité. Malgré les constats récurrents de discrimination, ce point n'apparaît jamais dans les points évalués par exemple dans le guide d'autodiagnostic du CNEFOP preuve de la nécessité d'évoquer ce point.

Il faut des contrôles et particulièrement dès lors qu'il y a de l'argent public.

Les ministères concernés doivent encourager la formation de tous les personnels en facilitant leur départ en stage, souvent freiné par des contraintes budgétaires, en créant un fonds de formation mutualisé et géré au niveau national.