



« L'APPRENTISSAGE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR BOURGUIGNON »

RAPPORT

présenté par

Christian POIRIER et Etienne RAVY

COMMISSION N° 5

Education, formation, recherche et insertion professionnelle

SEANCE PLENIERE DU 21 NOVEMBRE 2012

« Investir dans la formation, c'est conjuguer au présent mais aussi au futur le souci des hommes et le souci des résultats. »

Philippe BLOCH

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS AUX PERSONNES AUDITIONNEES.....	4
COMMISSION N°5.....	5
LISTE DES ABREVIATIONS.....	6
INTRODUCTION.....	8
1. L'APPRENTISSAGE DANS LE SYSTEME DE FORMATION	9
1.1. FORMATION(S) EN ALTERNANCE : DE QUOI PARLE-T-ON ?	9
1.1.1. <i>Les différents statuts de l'alternance</i>	9
1.1.2. <i>Les évolutions historiques et juridiques de l'apprentissage</i>	11
1.1.3. <i>Le fonctionnement de l'apprentissage</i>	12
1.2. L'APPRENTISSAGE ET L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	15
1.2.1. <i>Le poids de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur</i>	15
1.2.2. <i>Le poids du supérieur dans l'apprentissage</i>	17
2. L'APPRENTISSAGE SUPERIEUR EN BOURGOGNE : QUELLES REALITES ?	21
2.1. LES ACTEURS DE LA FORMATION	22
2.1.1. <i>Le CFA du Supérieur</i>	22
2.1.2. <i>Le CFA de l'Education nationale</i>	22
2.1.3. <i>L'Agriculture</i>	22
2.1.4. <i>Le Polytechnicum</i>	23
2.1.5. <i>Le Conseil regional</i>	23
2.1.6. <i>Les entreprises / le monde professionnel</i>	24
2.2. LES CARACTERISTIQUES DES APPRENTIS BOURGUIGNONS.....	27
2.2.1. <i>Les effectifs</i>	27
2.2.2. <i>Le genre</i>	28
2.3. APRES L'APPRENTISSAGE.....	29
2.3.1. <i>L'apprentissage a des effets positifs sur l'insertion professionnelle</i>	29
2.3.2. <i>... difficilement mesurables en Bourgogne</i>	30
3. QUELLES PERSPECTIVES POUR QUEL DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE EN BOURGOGNE ?	31
3.1. QUELLE PEDAGOGIE POUR L'APPRENTISSAGE DANS LE SUPERIEUR ?	31
3.1.1. <i>Une logique de parcours</i>	31
3.1.2. <i>Un manque d'exigence pédagogique</i>	31
3.1.3. <i>... NÉ de décalages entre l'expression des besoins du monde professionnel et les finalités éducatives</i>	32
3.2. LE FINANCEMENT : UN FREIN POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE DANS LE SUPERIEUR ?	32
3.2.1. <i>Une masse financière difficilement identifiable</i>	32
3.2.2. <i>... causée par l'absence de règles de calcul des coûts</i>	33
3.2.3. <i>Le supérieur : « pompe à financements » de l'apprentissage ?</i>	33
3.3. DEVELOPPER L'APPRENTISSAGE : POURQUOI ?	33
3.3.1. <i>Pour les jeunes et leur famille</i>	33
3.3.2. <i>Pour l'enseignement supérieur et les entreprises</i>	34
3.3.3. <i>Pour le territoire bourguignon</i>	35
CONCLUSION.....	36
BIBLIOGRAPHIE	37
TABLE DES ILLUSTRATIONS.....	39

REMERCIEMENTS AUX PERSONNES AUDITIONNEES

Gérard BAUDOT, président de l'Association régionale des directeurs de centres de formation d'apprentis Bourgogne (ARDIR Bourgogne)
Rodolphe BEAUCHAMPS, apprenti à l'Ecole supérieure de commerce de Dijon
Christophe COURNAULT, directeur de l'Apprentissage, de la formation professionnelle et de l'emploi au Conseil régional de Bourgogne
Sébastien DANGOIN, apprenti à l'Institut régional supérieur du travail éducatif et social (IRTESS)
Anthony GANGLOFF, apprenti à l'Ecole supérieure de commerce de Dijon
Alexandra GRISOT, directrice des Ressources humaines de l'Association Côte d'Orienne pour le développement et la gestion d'actions sociales et médico-sociales (ACODEGE)
Hervé GUILLARME, directeur adjoint du CFA de l'Education nationale en Bourgogne
Franck HENDEL, directeur adjoint du CFA du Supérieur
Fadila KHATTABI, vice-présidente du Conseil régional de Bourgogne en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage
Christine LAVOCAT, secrétaire générale de l'IRFA APISup, responsable formation à la Chambre de commerce et d'Industrie de la région Picardie
Olivier LEON, directeur adjoint de l'Ecole supérieure de commerce
Claude NOEL, directeur de l'Institut régional supérieur du travail éducatif et social (IRTESS)
Barbara OZANON, apprentie à l'Ecole supérieure de commerce de Dijon
Louis PERCEROT, président de l'Institut régional supérieur du travail éducatif et social (IRTESS)
Patrick PEYSSON, responsable des relations Ecoles du Groupe Auchan
Laurent PIERRE, directeur du CFA de l'Education nationale en Bourgogne
Denis PLEUX, directeur du CFA du Supérieur à la Chambre de commerce et d'industrie de la région Bourgogne (CCIR Bourgogne)
Christian POUTHIER, inspecteur de l'apprentissage au Rectorat de Dijon
Yvon VOISIN, président de la Commission pédagogique de l'Institut des techniques d'ingénieurs de l'industrie (ITII),

COMMISSION N°5

Education, formation, recherche et insertion professionnelle

Président

Hervé BONNAVAUD, représentant de l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)

Vice-président

Bruno LOMBARD, représentant de la Fédération des conseils de parents d'élèves des écoles publiques (FCPE)

Secrétaire

Bernard TOULLIER, représentant de la Chambre régionale de métiers (CRM)

Membres

Jean-Michel CAILLET, représentant de l'Union régionale interfédérale des organismes privés sanitaires et sociaux (URIOPSS)

Dominique GALLET, représentante de la Confédération générale du travail (CGT)

Dominique GENDRON, représentant de la Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO)

Xavier PAILLARD, représentant de la Fédération syndicale unitaire (FSU)

Elisabeth PETITBON, représentante de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Christian POIRIER, représentant de la Chambre régionale du commerce et de l'industrie (CCIR)

Etienne RAVY, représentant de la Fédération de la formation professionnelle et les centres de formation d'apprentis implantés en Bourgogne (FFP et CFA)

Membre associé

Clet VIOLEAU, représentant de l'Union régionale des syndicats CFE-CGC

Cabinet

Lucile Chalumeau, chargée d'études
Brigitte Duchanoy, assistante

LISTE DES ABREVIATIONS

ACODEGE	Association Côte d'Orienne pour le Développement et la Gestion d'actions sociales et médico-sociales
AGROSUP	Institut national supérieur des sciences agronomiques de l'alimentation et de l'environnement
BTS	Brevet de technicien supérieur
BTSA	Brevet de technicien supérieur agricole
CAPA	Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CFA	Centre de formation des apprentis
CIOP	Centre d'information et d'orientation professionnelle
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
COM	Contrat d'objectifs et de moyens
COMA	Contrat d'objectifs et de moyens apprentissage
CPRDF	Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles
DECF	Diplôme d'études comptables et financières
DEPP	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIMA	Dispositif d'initiation aux métiers en alternance
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EGC	Ecole de gestion et de commerce
ENSMM	École nationale supérieure de mécanique et des microtechniques
ESC	Ecole supérieure de commerce
ESI	Ecole supérieure d'informatique
ESIREM	Ecole supérieure d'ingénieurs de recherche en matériaux
FNDMA	Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage
IAE	Insertion par l'activité économique
IRTESS	Institut régional supérieur du travail éducatif et social
ISAT	Institut supérieur de l'automobile et des transports
ISIFC	Institut supérieur d'ingénieurs de Franche-Comté
ITII	Institut des techniques d'ingénieur de l'industrie
IVA	Insertion des jeunes dans la vie active
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
PME	Petite et moyenne entreprise
PRDF	Plan régional de développement des formations
PRDFP	Plan régional de développement des formations professionnelles
SIFA	Système d'information sur la formation des apprentis

SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
TPE	Très petite entreprise
UFA	Unité de formation par apprentissage
UFC	Université de Franche-Comté
UTBM	Université de technologie de Belfort-Montbéliard

INTRODUCTION

A la rentrée 2011, l'Education nationale dénombre 2 347 807 inscrits dans l'enseignement supérieur¹. La fin des années 90 voit la situation économique s'améliorer et s'accompagne d'une revalorisation de l'image de l'apprentissage, fixée par la loi quinquennale du 20 décembre 1993 sur l'emploi et la formation professionnelle. La volonté de développer cette voie de formation se traduit par la loi de programmation pour la Cohésion sociale, adoptée le 18 janvier 2005, qui fixe à 500 000 le nombre d'apprentis souhaités en 2009².

Parallèlement, s'élabore la construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur qui a, entre autres objectifs, le développement de la professionnalisation des études supérieures.

La première partie de ce rapport considérera l'apprentissage au travers de ces évolutions historiques et juridiques pour aborder la représentativité de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur en France.

Ces évolutions entraînent des modifications structurelles de l'apprentissage parmi lesquelles la plus marquante concerne la hausse du niveau de formation des apprentis : aujourd'hui, 24 % des contrats d'apprentissage conclus visent l'obtention d'un titre ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur. L'extension du champ de l'apprentissage au-delà de son public de recrutement traditionnel apparaît comme le principal moteur de son développement.

Qu'en est-il en Bourgogne ? Si certains diplômés étaient déjà préparés par apprentissage, notamment au sein des Ecoles d'ingénieurs, c'est en 2008, à la demande de l'Université et du monde consulaire, sous l'impulsion du Conseil régional, qu'est créé le CFA du Supérieur pour favoriser le développement de ce que l'on nomme « le nouvel apprentissage ». Le deuxième chapitre traitera donc de la réalité de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur bourguignon, en termes d'offre de formation et de structuration de cette offre ; il traitera également de la question de l'insertion professionnelle : en effet, l'apprentissage à tous les niveaux de formation, est souvent considéré par les pouvoirs publics comme un remède efficace au chômage des jeunes.

L'ouverture de cette voie de formation à un nouveau public se répercute tant sur la pédagogie que le sur financement : il s'agit en effet de repenser les pratiques, et de financer une nouvelle offre. Son influence d'ailleurs, ne se limite pas là : les décisions liées à son développement se répercutent directement sur les familles et leurs jeunes, mais aussi sur le territoire, son aménagement et son développement économique. C'est ce dont traitera le troisième chapitre de ce rapport.

¹ Repères et références statistiques, 2012.

² A la rentrée 2011, 426 280 jeunes préparent un diplôme en apprentissage. MEN-MESR DEPP / Système d'information sur la formation des apprentis (SIFA).

1. L'APPRENTISSAGE DANS LE SYSTEME DE FORMATION

1.1. FORMATION(S) EN ALTERNANCE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Dans le Dictionnaire raisonné de l'apprentissage, l'alternance désigne l'ensemble des « formations dont le temps est partagé entre un enseignement théorique en centre de formation et une formation pratique proposée en entreprise. »³

L'alternance est un terme souvent utilisé par le grand public mais aussi par les décideurs ou encore les médias pour exprimer des réalités diverses. Il semble donc nécessaire d'explicitier les différentes formes de formation permettant l'alternance entre des périodes en entreprise et des séquences de formation en centre, institut ou école.

1.1.1. LES DIFFERENTS STATUTS DE L'ALTERNANCE

L'alternance recouvre plusieurs réalités. Nous en considérerons quatre.

1.1.1.1. *Sous statut scolaire*

❖ Le stage en entreprise⁴

Le stage en entreprise est une des formes d'alternance à laquelle toute personne inscrite en formation professionnalisante du niveau V au niveau I peut accéder.

Le stage s'inscrit dans le cadre de la scolarité en vue d'une initiation en milieu professionnel mais ne fait pas l'objet d'un contrat de travail : le stagiaire ne peut pas remplacer un salarié absent ou répondre aux besoins dus à un accroissement de l'activité.

Que le stage soit obligatoire ou non, il doit faire l'objet d'une convention conclue entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement et être intégré dans un cursus pédagogique. Cette convention définit notamment les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de la formation suivie.

Depuis 2009, lorsque la durée du stage au sein d'une même entreprise est supérieure à 2 mois consécutifs ou non, une gratification doit être versée. Le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu. À défaut, il est fixé à 436,05 € par mois pour un stage de 35 heures hebdomadaires, exonéré de cotisations sociales, dans la limite de ce montant.

❖ La convention relative à la période de formation en milieu professionnel

Ces périodes de formation en milieu professionnel ont pour objectif d'acquérir et de mettre en œuvre des compétences professionnelles. Ces compétences sont répertoriées dans le référentiel de certification, les activités confiées doivent être en adéquation avec celles qui sont définies dans le référentiel des activités professionnelles : il s'agit d'une réelle période de formation dont l'évaluation sera prise en compte pour l'obtention du diplôme.

³ Dictionnaire raisonné de l'apprentissage, p. 12.

⁴ Etablissement public ou privé : TPE, PME, Grande entreprise, collectivité territoriale, association, administration...).

1.1.1.2. Sous contrat de travail

❖ Le contrat de professionnalisation

Remplaçant l'ensemble des trois anciens contrats (orientation, adaptation, qualification), le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée, conclu entre un employeur et un salarié dont le but est l'insertion ou le retour à l'emploi par l'acquisition d'une qualification professionnelle.

Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

Le niveau de rémunération varie en fonction de l'âge et du niveau de formation initial du bénéficiaire, sauf accord cadre particulier.

		Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation	
		Inférieur au bac professionnel	Egal ou supérieur au bac professionnel, titre ou diplôme à finalité professionnelle
Moins de 21 ans	Au moins 55 % du SMIC		Au moins 65 % du SMIC
21 ans et plus	Au moins 70 % du SMIC		Au moins 80 % du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire		

Tableau 1 - Niveau de rémunération du bénéficiaire en fonction de son âge et de son niveau de formation

Source : les fiches internet de la DGEFP, Ministère du travail de l'emploi et de la santé, www.emploi.gouv.fr

❖ Le contrat d'apprentissage

Autre forme de formation en alternance, l'apprentissage est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus ayant satisfait à l'obligation scolaire. Il peut aussi bénéficier aux jeunes d'au moins 15 ans, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

L'apprenti (élève ou étudiant) suit une formation initiale générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié⁵.

⁵ Formations reconnues par la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle).

1.1.2. LES EVOLUTIONS HISTORIQUES ET JURIDIQUES DE L'APPRENTISSAGE

1.1.2.1. Les lois fondatrices

L'apprentissage est la plus ancienne des formations par alternance. Il a suivi un certain nombre d'évolutions. Quelques dates clés facilitent la lecture de sa structuration et des rôles dévolus à chacun des acteurs.

❖ La loi du 16 juillet 1971 dite loi Delors

Cette loi précise les modalités d'organisation et les objectifs de l'apprentissage ainsi que le statut et la rémunération de l'apprenti.

Il s'agit de la première réforme dans ce domaine pour tenter d'enrayer la baisse des effectifs qui sont passés de 350 000 dans les années soixante à moins de 250 000 dans les années soixante-dix.

❖ La loi du 7 janvier 1983 dite loi Deferre

Cette loi relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat donne compétences aux Régions en matière d'apprentissage.

❖ La loi du 23 juillet 1987

Cette loi revalorise l'apprentissage via la possibilité de préparer l'ensemble des diplômes et titres professionnels du niveau V au niveau I. Elle modifie par ailleurs la répartition des compétences entre l'Etat et les Régions et élève l'âge d'accès à l'apprentissage (25 ans révolus). Elle marque clairement l'arrivée de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur et l'ouverture de l'enseignement supérieur à l'apprentissage.

1.1.2.2. Les étapes de la modernisation de l'apprentissage

Plusieurs lois vont intervenir entre 1993 et 2004 et inscrire véritablement l'apprentissage comme voie de formation à part entière dans le paysage éducatif.

❖ La loi du 20 décembre 1993

La loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle intègre l'apprentissage dans le système éducatif via le Plan régional de développement des formations professionnelles. Elle permet de fixer des objectifs communs aux formations professionnelles, sous statut scolaire et sous statut d'apprenti.

❖ Les lois du 17 janvier et du 27 février 2002

Ces lois vont réformer la collecte de la taxe d'apprentissage et transférer aux Régions la gestion et l'attribution des primes versées aux employeurs d'apprentis.

❖ La loi du 18 janvier 2005 dite loi Borloo

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 institue la possibilité pour l'Etat et les Régions de conclure des contrats d'objectifs et de moyens (COM), financés par un Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA)⁶.

1.1.3. LE FONCTIONNEMENT DE L'APPRENTISSAGE

La formation par apprentissage repose sur le contrat passé entre l'apprenti, le CFA et l'entreprise. Quels sont les rôles mais aussi les droits et les devoirs de ces trois parties ?

L'apprentissage est également le fait de l'interaction d'une multiplicité d'acteurs : quelles sont précisément leurs compétences ?

1.1.3.1. Les acteurs institutionnels

❖ Les Régions

Depuis la loi de décentralisation de 1983, les régions sont les acteurs majeurs de l'apprentissage. Elles coordonnent et pilotent la politique de l'apprentissage.

Elles ont des compétences multiples :

- elles sont responsables du PRDF,
- elles co-décident des ouvertures et fermetures des sections d'apprentissage,
- elles gèrent la nature et le niveau de primes versées aux entreprises,
- elles exercent le contrôle technique et financier des CFA qu'elles conventionnent,
- elles financent, si besoin, le fonctionnement des CFA,
- elles participent au financement des investissements des CFA,
- elles aident financièrement les apprentis.

Pour cela, elles disposent d'outils :

- le PRDFP,
- le contrat de projet Etat-Région,
- le COMA.

❖ L'Etat

L'État a des missions de réglementations administratives (contrôle du contrat d'apprentissage) et pédagogiques (respect des contenus de référentiel de formation des diplômes de l'Éducation nationale ou d'autres ministères, organisation des examens) ainsi qu'un rôle de financeur (notamment dans le cadre de l'exonération des cotisations sociales et des crédits d'impôts).

Ses moyens d'action sont :

- la maîtrise du cadre réglementaire et financier (contrat d'apprentissage, taxe d'apprentissage, réglementation des CFA, titre de maître d'apprentissage),
- la négociation matérialisée par les conventions conclues entre le Ministère de l'Éducation nationale et les branches professionnelles,
- la redistribution d'une partie de la taxe d'apprentissage par le biais du FNDMA,
- la prise en charge des cotisations de sécurité sociale (employeur et salarié).

⁶ Histoire de l'apprentissage, Patrick GUES, 2009.

Attention, pour l'enseignement supérieur, c'est à chaque université ou grande école de proposer l'ouverture d'une formation en apprentissage et ce, en fonction du contexte économique local et pour un public d'étudiants relevant de cette formation. La formation en apprentissage ne peut en aucun cas remplacer une formation initiale de même dénomination.

❖ Les Chambres Consulaires

Les chambres consulaires ont un double rôle de représentation des entreprises et de consultation auprès des pouvoirs publics. Elles doivent assurer la promotion de l'apprentissage, collecter la taxe d'apprentissage, enregistrer les contrats. Elles gèrent également des centres de formation des apprentis.

Leurs moyens d'actions sont multiples :

- passer des conventions, contrats et accords avec l'État et/ou la Région,
- collecter, grâce aux chambres régionales, la Taxe d'apprentissage et l'affecter aux CFA en fonction des ordres exprimés par les entreprises,
- former les jeunes dans les CFA,
- informer et promouvoir l'apprentissage en direction des jeunes et des familles (forums, salons, Centre d'Information et d'Orientation Professionnelle...).

❖ Les branches professionnelles

L'intervention des branches dans l'apprentissage s'inscrit dans une politique globale de l'emploi et de la formation. Les branches se prononcent sur l'évolution de la carte des formations et sont impliquées dans le financement de l'apprentissage.

1.1.3.2. L'engagement tripartite

❖ L'apprenti

L'apprenti est soumis au Code du Travail aussi bien en centre de formation qu'en entreprise. De plus, lorsqu'il est au CFA, il est soumis au règlement intérieur de celui-ci. Lorsqu'il est dans l'entreprise, l'apprenti est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage. Il bénéficie d'un statut « particulier » de salarié lui attribuant des jours ouvrables de congés supplémentaires pour passer ses examens. L'apprenti doit s'intégrer au monde professionnel, faire preuve d'autonomie et endosser certaines responsabilités.

En tant que salarié, l'apprenti perçoit un salaire correspondant à un pourcentage du SMIC dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le cycle de formation. Il peut varier également suivant les accords de branche et les conventions collectives.

ÂGE DE L'APPRENTI	1 ^{ÈRE} ANNÉE	2 ^{ÈME} ANNÉE	3 ^{ÈME} ANNÉE
moins de 18 ans	25%	37%	53%
de 18 à 20 ans	41%	49%	65%
21 ans et plus	53%	61%	78%

**Tableau 2 - Niveau de rémunération de l'apprenti
en fonction de son âge et de son niveau de formation**

Source : CCI Côte-d'Or

Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectue à l'issue de chaque année d'exécution du contrat. Le salaire perçu varie de 25 % à 78 % du SMIC. Ainsi, plus un apprenti est âgé et son contrat ancien, plus il perçoit un taux de SMIC élevé.

❖ L'entreprise

L'entreprise est à la fois financeur puisqu'elle finance en partie la formation de son apprenti en versant la taxe d'apprentissage et employeur d'apprenti. Elle transmet un savoir-faire sous la responsabilité du maître d'apprentissage et verse un salaire à l'apprenti, sur lequel elle bénéficie d'exonération de charges. Elle bénéficie également d'une indemnité compensatrice forfaitaire.

❖ Le CFA

Créé par convention avec les régions ou avec l'État et les collectivités locales, les chambres de commerce, de métiers ou d'agriculture, les entreprises et les établissements d'enseignement public ou privé, le CFA dispense un enseignement général, technologique et pratique permettant de compléter la formation dispensée en entreprise. Il assure la coordination CFA/Entreprise et définit les objectifs de la formation.

Tous ces acteurs, en interaction, font l'apprentissage : si l'Etat a la maîtrise financière et réglementaire de l'apprentissage, la Région coordonne sa mise en œuvre et son développement et les partenaires sociaux organisent la relation formation-emploi via les accords de branche.

1.2.L'APPRENTISSAGE ET L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

L'arrivée de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur et l'ouverture du supérieur à l'apprentissage s'accompagnent de modifications des volumes d'effectifs. Quelles sont ces évolutions ? Sont-elles identiques sur l'ensemble du territoire ? Si variations il y a, quelles spécificités régionales permettent d'explicitier ces différences ?

1.2.1. LE POIDS DE L'APPRENTISSAGE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Comme nous l'avons vu précédemment, la loi du 23 juillet 1987 permet de suivre des formations de Niveau III (bac + 2) tels que les DUT ou les BTS, de Niveau II (bac+3) et de Niveau I (bac + 5) par la voie de l'apprentissage.

1.2.1.1. L'évolution des effectifs

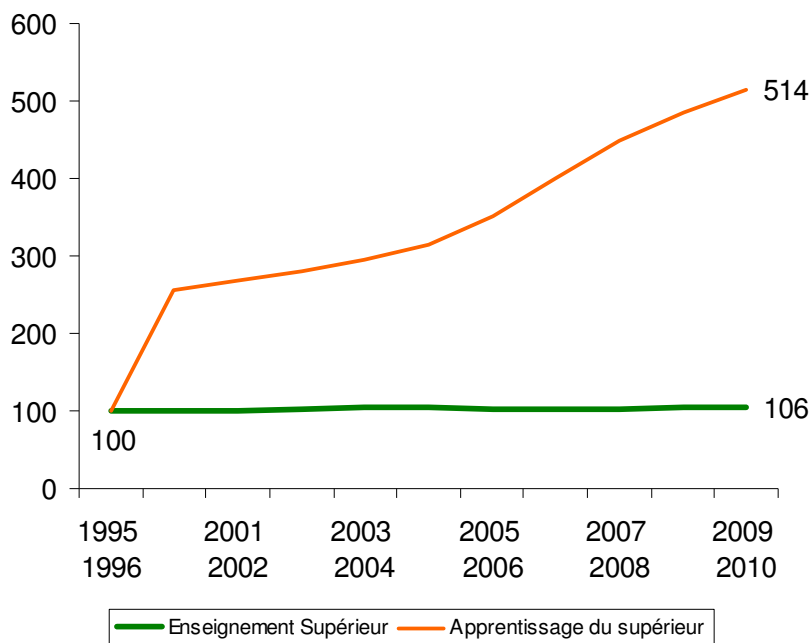
	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
BTS / BTSA	27 800	28 982	29 639	30 245	31 435	35 345	40 611	45 000	47 249	48 093
DUT	4 285	4 490	4 397	4 325	4 188	4 717	5 157	5 552	5 795	5 390
Autres niveau III	3 468	3 762	3 715	3 647	3 937	4 171	4 548	5 025	5 528	6 049
Total niveau III	35 553	37 234	37 751	38 217	39 560	44 233	50 316	55 577	58 572	59 532
Licence	692	1 298	2 203	3 004	3 945	5 392	7 129	8 580	9 983	10 663
Maitrise	1 837	2 031	2 034	2 068	1 989	1 489	861	339	-	-
Autres niveau II	6 919	6 239	7 006	7 602	8 190	8 182	8 471	8 279	6 038	6 724
Total niveau II	9 448	9 568	11 243	12 674	14 124	15 063	16 461	17 198	16 021	17 387
Dipl. ingé.	4 644	5 086	5 514	6 218	6 631	7 153	7 891	9 147	10 279	11 489
DESS/ Master	1 162	1 461	1 614	1 783	2 266	3 410	4 639	5 992	7 023	8 083
Autres niveau I	379	305	386	377	510	778	1 160	2 201	5 626	6 584
Total niveau I	6 185	6 852	7 514	8 378	9 407	11 341	13 690	17 340	22 928	26 156
TOTAL	51 186	53 654	56 508	59 269	63 091	70 637	80 467	90 115	97 521	103 075

Tableau 3 - Les effectifs d'apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur en France métropolitaine + DOM

Source : MENJVA-MESR DEPP / Système d'information sur la formation des apprentis (SIFA)

Le Niveau III concentre la plus grande part des effectifs d'apprentis dans l'enseignement post-bac (57,7 %), majoritairement dans les BTS et BTSA : en effet, ce diplôme représente à lui seul 81 % des effectifs du niveau III par apprentissage et 46 % de l'ensemble des formations par apprentissage dans le supérieur.

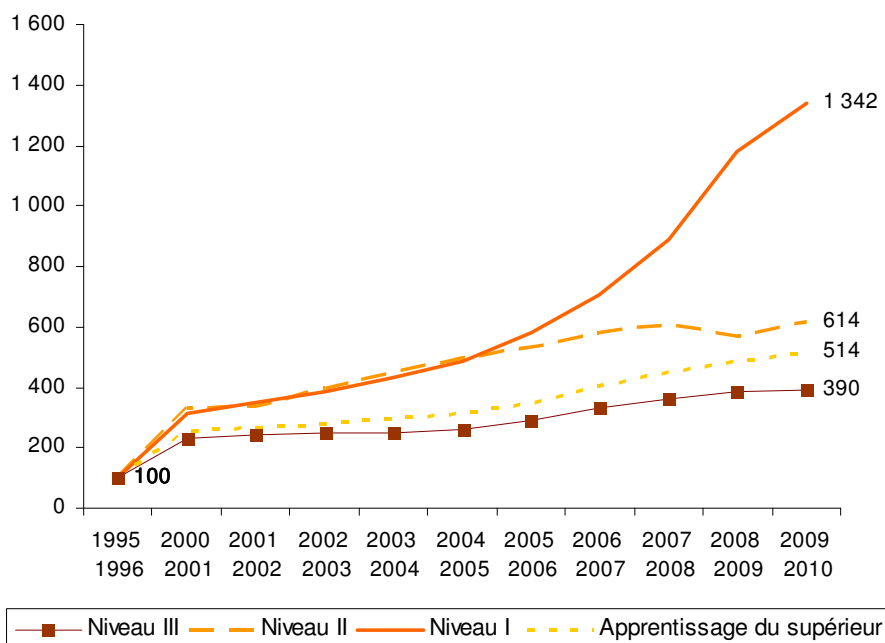
17 % des apprentis du supérieur préparent un diplôme de Niveau II. Les diplômes d'ingénieur ont une tradition déjà marquée de l'apprentissage et concentrent à eux seuls 44 % des effectifs du Niveau I.



Graphique 1 - Evolution comparée des effectifs de l'enseignement supérieur et de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur entre 1995 et 2009 - Indice Base 100 - France

Sources : MEN-MESR-DEPP et MESR-DGESIP-DGRI SIES

Traitement CESER Bourgogne



Graphique 2 - Evolution comparée des effectifs de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur entre 1995 et 2009 - Indice base 100 - France

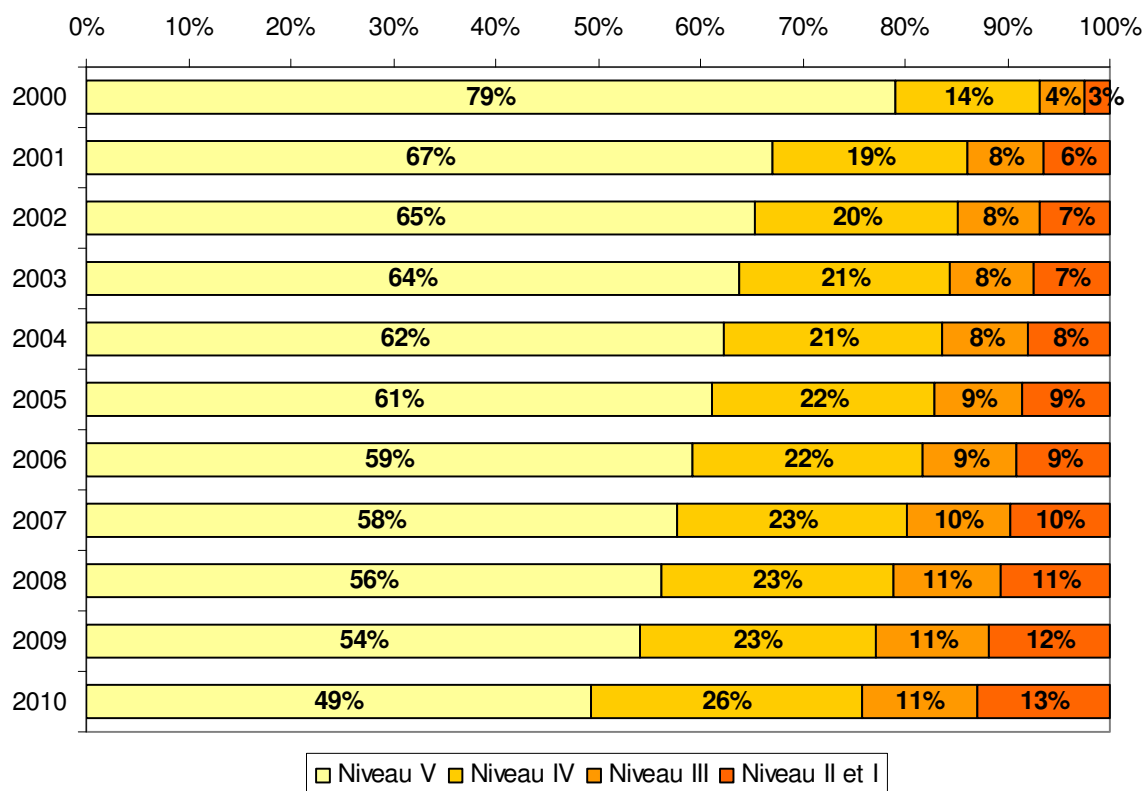
Source : MENJVA-MESR DEPP / Système d'Information sur la Formation des Apprentis (SIFA)

Traitement CESER Bourgogne

Lorsque l'on compare les courbes d'évolution de l'enseignement supérieur et de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, on remarque que les effectifs progressent dans les deux cas : toutefois, les effectifs de l'apprentissage du supérieur ont littéralement explosé ces quinze dernières années.

Au sein même de l'apprentissage dans le supérieur, le Niveau I connaît la plus forte évolution.

1.2.2. LE POIDS DU SUPERIEUR DANS L'APPRENTISSAGE



Graphique 3 - Poids des différents niveaux de formation par apprentissage - France

Source : MENJVA-MESR DEPP / Système d'information sur la formation des apprentis (SIFA)

Traitement CESER Bourgogne

Entre 2000 et 2010, la structure par niveau de formation de l'apprentissage s'est considérablement modifiée. En 2010, le niveau V regroupe la moitié des apprentis alors qu'il y a 10 ans, il concentrait 80 % des effectifs totaux. Tous les autres niveaux ont connu un développement important : la part du niveau III a quasiment triplé en 10 ans, passant de 4 % à 11 %. Les niveaux I et II, qui rassemblaient 3 % des apprentis en 2000 en regroupent 13 % en 2010. L'augmentation du nombre d'apprentis est donc essentiellement due à l'évolution des effectifs des niveaux IV et plus.

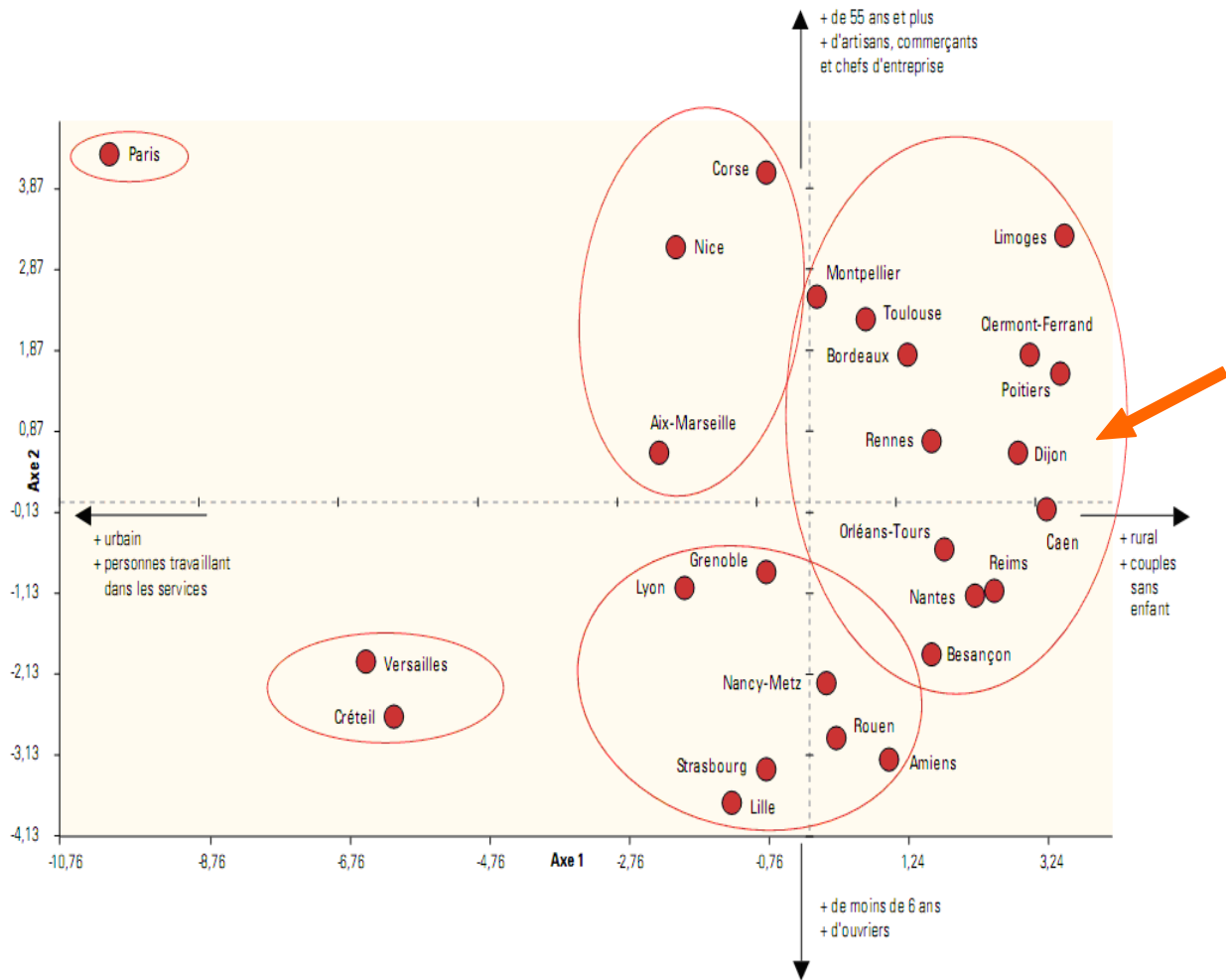
Région	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I	Total	pois du sup / total app	pois NII + NI / total app	pois NII + NI / app sup
Alsace	7 600	3 958	2 221	627	512	14 918	23%	8%	34%
Aquitaine	10 396	4 343	1 947	372	968	18 026	18%	7%	41%
Auvergne	5 241	2 111	590	305	268	8 515	14%	7%	49%
Basse-Normandie	6 688	2 844	903	158	436	11 029	14%	5%	40%
Bourgogne	6 885	3 371	1 219	123	318	11 916	14%	4%	27%
Bretagne	10 184	5 074	1 773	467	854	18 352	17%	7%	43%
Centre	10 502	5 357	2 579	429	595	19 462	19%	5%	28%
Champagne-Ardenne	5 011	2 187	764	163	446	8 571	16%	7%	44%
Corse	1 294	311	228	71	32	1 936	17%	5%	31%
Franche-Comté	4 820	2 920	1 861	219	204	10 024	23%	4%	19%
Haute-Normandie	7 629	3 653	1 687	490	777	14 236	21%	9%	43%
Île-de-France	25 323	17 351	14 533	8 557	11 298	77 062	45%	26%	58%
Languedoc-Roussillon	8 299	3 656	1 712	258	796	14 721	19%	7%	38%
Limousin	2 179	1 154	338	106	78	3 855	14%	5%	35%
Lorraine	8 115	4 727	2 657	492	327	16 318	21%	5%	24%
Midi-Pyrénées	9 545	4 136	2 411	472	850	17 414	21%	8%	35%
Nord-Pas-de-Calais	9 650	5 746	3 200	465	1 607	20 668	26%	10%	39%
Pays de la Loire	14 485	9 796	3 983	368	809	29 441	18%	4%	23%
Picardie	6 751	3 440	1 859	421	724	13 195	23%	9%	38%
Poitou-Charentes	7 277	3 984	1 913	268	483	13 925	19%	5%	28%
PACA	18 569	7 996	3 780	802	1 602	32 749	19%	7%	39%
Rhône-Alpes	18 745	12 152	6 524	1 618	2 143	41 182	25%	9%	37%
Total France métropolitaine	205 188	110 267	58 682	17 251	26 127	417 515	24%	10%	43%
Total DOM	4 579	1 633	850	136	29	7 227	14%	2%	16%
Total	209 767	111 900	59 532	17 387	26 156	424 742	24%	10%	42%

Tableau 4 - Effectifs des apprentis par région et niveau de formation en 2009-2010
Source : MENJVA-MESR-DEPP / Système d'Information sur la Formation des Apprentis (SIFA)
Traitement du poids : CESER Bourgogne

Entre 2000 et 2009, la part des apprentis parmi les jeunes de 16-25 ans est passée de 4,7 % à 5,1 %, de façon contrastée selon les académies.

Dans la même période, les formations par apprentissage de niveau supérieur (niveaux III et plus) ont vu leurs effectifs doubler, atteignant 102 000 apprentis en 2009. Elles sont le moteur de la croissance de l'apprentissage puisque les formations du secondaire n'ont, quant à elles, augmenté que de 2,3 % pendant cette période.

Au niveau national, parmi les 417 515 apprentis, 1 jeune sur 4 environ suit une formation post baccalauréat de Niveau III, II ou I et 1 sur 10 une formation de niveau II ou I.



Graphique 4 - Typologie des académies métropolitaines selon le contexte socio-économique
 Source : Géographie de l'Ecole n° 10

La construction de cette typologie, réalisée par les services du Ministère de l'Éducation nationale, s'appuie sur des indicateurs élaborés d'après les données du recensement de la population.

Les 22 indicateurs retenus concernent :

- le niveau de diplôme,
- la catégorie socioprofessionnelle,
- les secteurs d'activité dans lesquels travaillent les actifs,
- les parts de personnes qui vivent dans et en dehors d'une unité urbaine,
- le pourcentage de personnes de nationalité étrangère,
- l'âge de la population,
- les compositions familiales (personne seule, couple sans enfant, couple avec enfant, famille monoparentale).

L'axe horizontal, celui qui représente le mieux les différences entre académies, est marqué par une opposition très nette entre des académies plus urbaines et des académies plus rurales. L'axe vertical témoigne, quant à lui, d'une opposition entre des académies marquées par une surreprésentation des plus âgés et des académies où les enfants de moins de 6 ans sont plus nombreux. Mais il témoigne aussi d'une opposition entre des académies où on observe une surreprésentation des artisans, commerçants et chefs d'entreprise à des académies où les ouvriers sont plus nombreux parmi les actifs.

La projection des académies sur le plan constitué par ces deux axes, qui résumant au mieux l'information fournie par les indicateurs, permet de mettre en lumière les ressemblances et les oppositions entre académies du point de vue de leur contexte socio-économique.⁷

L'académie de Dijon, avec 12 autres académies (Besançon, Bordeaux, Montpellier, Toulouse, Rennes, Clermont-Ferrand, Poitiers, Limoges, Caen, Reims, Orléans-Tours et Nantes) appartient au groupe où la part des personnes travaillant dans l'agriculture, la sylviculture ou la pêche est plus importante qu'ailleurs, comme celle des personnes vivant en dehors d'une unité urbaine. Ainsi, 7 % des personnes actives travaillent dans le secteur primaire.

Les retraités y sont également plus nombreux. En revanche, les personnes travaillant dans les services y sont sous-représentées.

Alors que certaines régions sont proches de la moyenne nationale en termes de poids du supérieur dans l'apprentissage, comme par exemple l'Alsace et la Franche-Comté (23 %), ou la dépassent comme le Nord-Pas-de-Calais (26 %), la Bourgogne fait partie des régions dont la part du supérieur dans l'ensemble de l'apprentissage est la plus faible (14 %).

Cela traduit un engagement régional différent dans le développement de l'apprentissage mais cela tient aussi à l'environnement économique local et à la capacité des entreprises d'accueillir des apprentis.

Quelle est, au regard de ces critères, la réalité bourguignonne ?

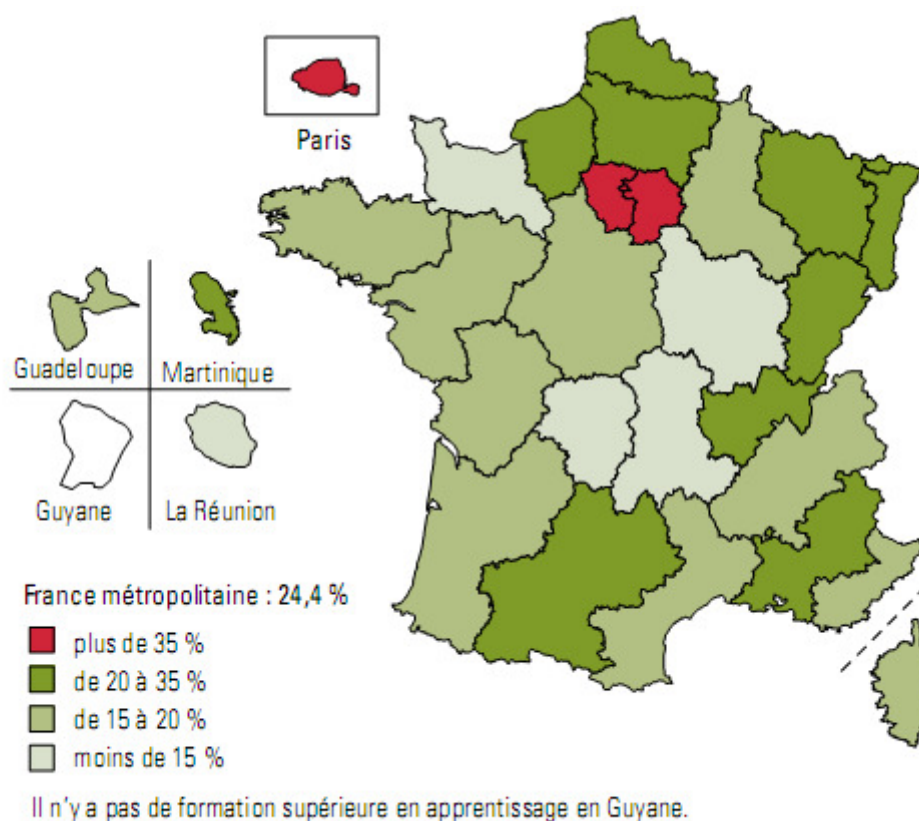
⁷ Géographie de l'Ecole, p. 90 - 2010.

2. L'APPRENTISSAGE SUPERIEUR EN BOURGOGNE : QUELLES REALITES ?

En 2011, plus de 11 000 jeunes Bourguignons ont choisi l'apprentissage comme voie de formation.

Parmi eux, 1 621 apprentis sont inscrits dans des formations de niveau III, II ou I. Il faut noter la forte proportion des apprentis de niveau III : ils représentent un peu plus de 73 % contre 57,5 % au niveau national.

En 2011, il existe 33 CFA en Bourgogne et 4 sections d'apprentissage. Les CFA sectoriels sont répartis uniformément sur tout le territoire (un CFA par département et par secteur).



Carte 1 - Poids de l'enseignement supérieur dans l'apprentissage en 2009-2010 - Niveau III, II, I

Source : MENVA-MESR-DEPP / Système d'information sur la formation des apprentis (SIFA)

2.1. LES ACTEURS DE LA FORMATION

Institutionnels, branches professionnelles, structures de formation et entreprises... Ce sont les interactions de l'ensemble de ces acteurs qui font l'apprentissage en Bourgogne.

2.1.1. LE CFA DU SUPERIEUR

Le CFA du Supérieur, qui a vu le jour en 2008, est une création mixte entre les CCI de la région Bourgogne, l'université de Bourgogne et la Région.

Il s'agit d'un CFA dit « hors mur » qui a en charge la gestion de 15 formations du supérieur, appelées Unités de formation par apprentissage (UFA) : ces formations sont « transverses » et ouvertes à Bac + 3, exception faite de 2 DUT.

Le CFA du Supérieur a fonctionné dès la rentrée 2008 et gère aujourd'hui 260 étudiants. L'offre de formation pour le monde consulaire concerne :

- L'Ecole supérieure de commerce (ESC),
- Les 3 Ecoles de gestion et de commerce regroupées en une EGC Bourgogne,
- L'Ecole supérieure d'informatique.

Les formations universitaires regroupent :

- 5 Masters (Ressources humaines, Contrôle de gestion, Marketing, Finances, Management des activités culturelles et touristiques),
- 1 Licence professionnelle commerce – Management et gestion de rayon,
- 2 DUT (informatique, techniques de commercialisation),
- 2 formations comptables (DCG, DSCG).

2.1.2. LE CFA DE L'EDUCATION NATIONALE

Le Conseil régional de Bourgogne a choisi, il y a une dizaine d'années, de n'avoir qu'un seul interlocuteur pour l'Education nationale : le CFA de l'Education nationale a été créé en 2002, à Chalon-sur-Saône où ont été ouvertes les premières sections d'apprentissage.

Il est donc l'interlocuteur du CRB. Il fait le lien avec les différents établissements scolaires, et s'occupe de la gestion administrative et financière de l'apprentissage : gestion par convention d'UFA et gestion des DIMA pour les jeunes de 15 ans.

Il compte 300 apprenants dont une centaine dans le DIMA.

Ce CFA est jeune, et se veut complémentaire de l'existant en termes d'offre de formation ; il se positionne sur des « niches » et des compétences particulières, plutôt transverses. Ses formations proviennent des branches professionnelles existantes, comme par exemple le BTS « professions immobilières ». A noter qu'une seule formation de niveau CAP est dispensée par le CFA de l'Education nationale. Les autres formations sont des BTS.

Globalement, le CFA a un poids plutôt faible mais continue de se développer : il y a 6 ans, il comptait une cinquantaine d'apprentis. Son effectif a été multiplié par 4 en 10 ans.

2.1.3. L'AGRICULTURE

Les formations de l'enseignement agricole en Bourgogne recouvrent des secteurs diversifiés : l'agriculture et son environnement, les métiers du cheval, l'aménagement, le commerce, l'agro-équipement, l'horticulture, la vigne et le vin, les services aux personnes, les industries agro-alimentaires.

Les formations proposées vont du CAPA au BTSA dans ces domaines.

1 440 personnes sont en apprentissage dans l'enseignement agricole en Bourgogne, parmi lesquelles 353 suivent des formations de Niveau III, II ou I.

2.1.4. LE POLYTECHNICUM

Le Polytechnicum Bourgogne Franche-Comté est une association à but non lucratif (loi 1901) créé le 2 juin 2010. Il regroupe les composantes de l'Université de Bourgogne (ESIREM, ISAT, IAE de Dijon), les composantes de l'Université de Franche-Comté (ISIFC et IAE UFC), l'Université de Technologie de Belfort-Montbéliard UTBM, ainsi que les écoles et instituts suivants : ENSMM, ESC Dijon Bourgogne, ITII Bourgogne, AGROSUP Dijon, Arts et Métiers Paris Tech centre de Cluny.

Il s'agit d'une structure de mutualisation et de développement au service du réseau des grandes écoles de Bourgogne. Il n'y a pas de politique de formation par apprentissage au niveau de l'association (la question ne n'est pas posée). Néanmoins, certaines écoles membres de l'association offrent une ou plusieurs formations par apprentissage. C'est le cas de l'ISAT qui délivre, en partenariat avec l'ITII, une formation d'ingénieur en conception mécanique, et de l'IAE.

2.1.5. LE CONSEIL REGIONAL

L'intervention du Conseil régional passe par l'ouverture des centres de formation et le cofinancement des formations, par le financement d'équipements dans les CFA, par des aides aux apprentis et par des mesures qualitatives d'accompagnement de l'apprentissage. Il est également en charge du développement de cette voie de formation.

2.1.5.1. Le COMA⁸

Outil de contractualisation, le Contrat d'objectifs et de moyens fixe des axes de développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage, cohérents avec les priorités nationales et communs à l'ensemble des signataires, acteurs de l'apprentissage dans une région donnée.

Signé le 28 novembre 2011, le COMA de la Région Bourgogne ambitionne que « 13 000 apprentis et jeunes puissent suivre des formations dans les CFA de la région contribuant ainsi à l'atteinte de l'objectif national de 600 000 apprentis au 31 décembre 2015 ».

Ceci implique de mettre en œuvre des dispositifs visant à :

- pourvoir les 1 701 places disponibles (en 2011),
- créer 212 places supplémentaires,
- mobiliser les moyens nécessaires à la poursuite du développement d'un haut niveau de qualité de l'apprentissage en Bourgogne,
- respecter l'équilibre des voies de formation : le développement de l'apprentissage devant s'inscrire en cohérence avec les objectifs du CPRDF, offrir des perspectives de retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans et ne pas être à l'origine de fermetures de classes dans les lycées professionnels,
- apporter une attention particulière aux difficultés d'insertion des jeunes les plus éloignés de l'emploi,
- intégrer les enjeux de dynamisation des filières industrielles et des territoires,
- réduire les discriminations de toute nature,
- envisager d'investir des métiers et secteurs d'activité en lien avec le développement écologique et social.

⁸ Contrat d'objectifs et de moyens apprentissage.

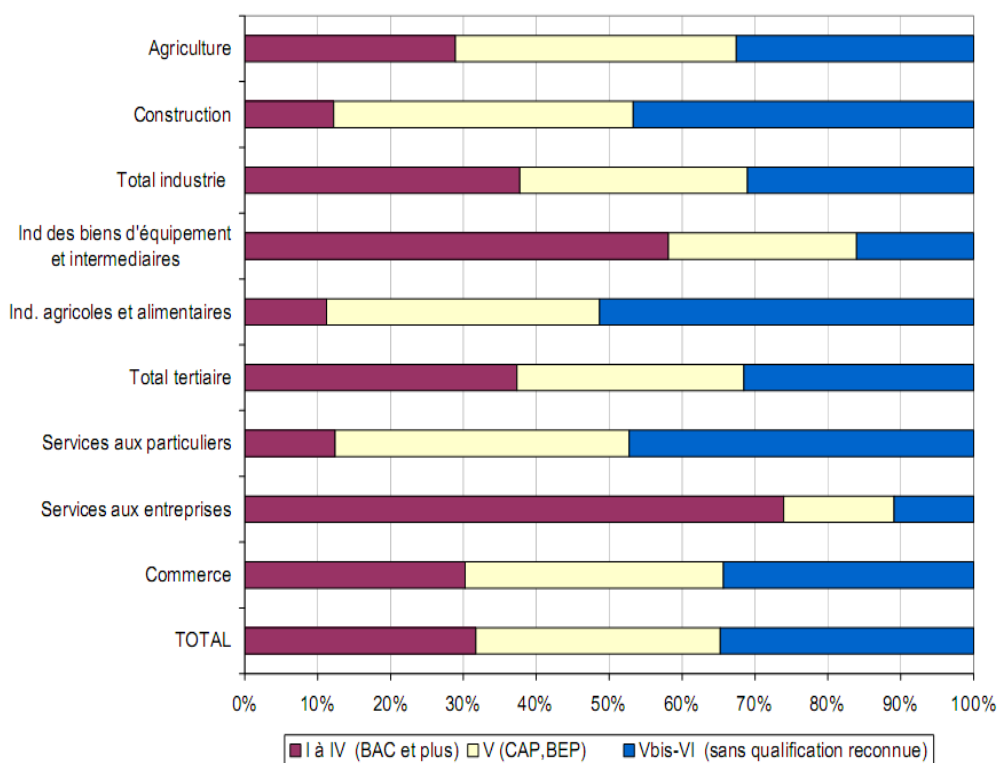
En termes opérationnel, cela se traduit par des projets de création de CFA (CFA régional hors mur du sanitaire et social, CFA régional des Compagnons du devoir), et d'ouvertures de formations comme le MASTER « éco-conception », le Bac Pro « fonderie », le BTS industriel et le BTS dans les domaines des fluides, des énergies renouvelables et de l'environnement, ou encore le BTSA du secteur « agroalimentaire », ...

Le COMA stipule que le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur devra se faire prioritairement à destination des publics les plus éloignés de l'emploi et de la qualification.

2.1.6. LES ENTREPRISES / LE MONDE PROFESSIONNEL

2.1.6.1. L'apprentissage s'ouvre à de nouveaux secteurs

25 % des nouveaux contrats de 2009 visaient l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 13 % en 2005.



Graphique 5 - répartition des entrées en contrat d'apprentissage par secteur d'activités de l'employeur selon le niveau de formation à l'entrée en 2009

Source : Dares, 2011, l'emploi des jeunes

La part des secteurs traditionnellement utilisateurs d'apprentis continue de se réduire. Ainsi, en 2009, 70 % des apprentis ont été recrutés dans les secteurs de la construction, du commerce, des services aux particuliers et des industries agricoles et alimentaires, soit près de trois points de moins qu'en 2008, et 7 points de moins qu'en 2005.

Le niveau de qualification des nouveaux apprentis préparant un métier du domaine des services est relativement élevé. En effet, 28 % d'entre eux préparent un diplôme ou titre homologué de l'enseignement supérieur, contre seulement 11 % des apprentis qui préparent un métier des domaines de la production industrielle et de la construction. Dans les spécialités des services, 62 % des nouveaux apprentis sont des filles, contre seulement 10 % dans les spécialisés de la production.

Globalement, ce sont le secteur de l'industrie des biens d'équipement et celui des services aux entreprises que les niveaux supérieurs de l'apprentissage investissent majoritairement.

2.1.6.2. Les entreprises en Bourgogne

	Ensemble	Agriculture, sylviculture et pêche	Industrie	Construction	Commerce, transports, services divers	Administration publique, enseignement, santé et action sociale
Alsace	140 463	9,5	6,4	8,5	60,8	14,8
Aquitaine	333 069	17,6	5,6	10,0	53,0	13,7
Auvergne	130 040	23,1	6,6	8,9	47,8	13,5
Bourgogne	140 914	18,8	6,4	9,1	51,6	14,1
Bretagne	263 321	16,8	5,9	9,3	53,5	14,5
Centre	194 100	16,1	6,5	9,9	53,6	13,8
Champagne-Ardenne	117 550	26,6	6,5	8,1	45,4	13,4
Corse	42 224	9,4	5,2	13,8	60,1	11,5
Franche-Comté	88 694	12,5	7,8	9,6	53,4	16,7
Île-de-France	1 148 592	0,7	4,2	8,3	75,3	11,5
Languedoc-Roussillon	294 172	15,6	5,2	11,1	54,6	13,5
Limousin	72 374	25,9	6,7	9,1	44,9	13,5
Lorraine	157 733	9,4	7,0	10,5	55,7	17,3
Midi-Pyrénées	309 348	19,8	6,1	9,8	50,0	14,3
Nord-Pas-de-Calais	240 681	7,4	5,6	8,1	61,5	17,5
Basse-Normandie	131 412	22,8	5,5	8,5	49,5	13,6
Haute-Normandie	122 090	10,8	6,0	9,5	58,6	15,2
Pays de la Loire	278 073	15,2	6,4	9,3	55,2	13,9
Picardie	125 238	14,0	6,1	9,7	54,0	16,1
Poitou-Charentes	159 709	19,7	6,3	9,8	51,2	13,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	548 244	5,5	5,2	11,3	63,8	14,2
Rhône-Alpes	577 383	9,0	6,4	10,0	59,4	15,3
France de province	4 466 832	14,0	6,0	9,8	55,6	14,5
France métropolitaine	5 615 424	11,3	5,7	9,5	59,6	13,9
Guadeloupe	59 300	14,6	6,7	11,8	58,2	8,8
Guyane	15 293	9,4	9,3	13,9	57,7	9,7
Martinique	55 755	8,6	6,6	9,6	66,1	9,0
La Réunion	67 303	11,2	7,9	9,7	56,7	14,5
France	5 813 075	11,3	5,7	9,6	59,6	13,8

Tableau 5 - les établissements actifs au 31 décembre 2010 en fonction de leur activité économique

Source : Clap, INSEE

Secteurs d'activité	Bourgogne Établissements actifs au 31 décembre 2010					Total
	0 salarié	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 99 salariés	100 salariés ou plus	
Agriculture, sylviculture et pêche	22 467	3 829	114	47	0	26 457
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	612	1 184	105	85	28	2 014
Cokéfaction et raffinage	3	2	0	1	0	6
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	146	139	58	62	50	455
Fabrication de matériels de transport	36	34	15	21	15	121
Fabrication d'autres produits industriels	2 409	1 343	350	423	109	4 634
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	1 243	313	117	100	10	1 783
Construction	7 310	4 666	508	356	20	12 860
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	13 196	8 278	900	594	72	23 040
Transports et entreposage	1 455	941	230	264	68	2 958
Hébergement et restauration	3 550	2 998	286	159	4	6 997
Information et communication	1 450	422	43	37	10	1 962
Activités financières et d'assurance	2 547	1 808	181	70	13	4 619
Activités immobilières	4 972	673	39	20	8	5 712
Activités spécialisées, scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	11 269	4 216	356	264	46	16 151
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	10 836	6 082	1 194	1 402	288	19 802
Autres activités de services	7 291	3 754	166	122	10	11 343
Total	90 792	40 682	4 662	4 027	751	140 914

**Tableau 6 - Champ : établissements actifs au 31 décembre 2010, hors secteur de la Défense
en fonction du nombre de salariés**

Source : Insee, Clap, (connaissances locales de l'appareil productif) - 2010

La Bourgogne compte 140 914 établissements employeurs, parmi lesquels plus de 90 % d'entre eux ont moins de 10 salariés. 750 établissements ont plus de 100 salariés.

Les emplois en Bourgogne sont davantage orientés vers la production que vers l'innovation. En effet, d'après les données de l'Insee, on constate que la Bourgogne a davantage d'ouvriers et moins de cadres qu'au niveau national ; ses salariés sont également plus âgés et moins diplômés.

Enfin, la Bourgogne occupe la 15^{ème} place des régions en termes d'innovation et de recherche : on dénombre 27 chercheurs pour 10 000 habitants contre 41 en province et 55 en France.⁹

En Bourgogne, ce sont les entreprises de Côte-d'Or et de Saône-et-Loire qui forment majoritairement les apprentis bourguignons, tous niveaux de formations confondus. Et hors Bourgogne, ce sont les entreprises des régions Rhône-Alpes, Centre et Franche-Comté qui forment les apprentis bourguignons.

Les très petites entreprises restent les principaux employeurs des apprentis, même si l'apprentissage y est un peu moins concentré qu'auparavant : en 2009, les entreprises de moins de 10 salariés ont réalisé 58 % des embauches d'apprentis.¹⁰

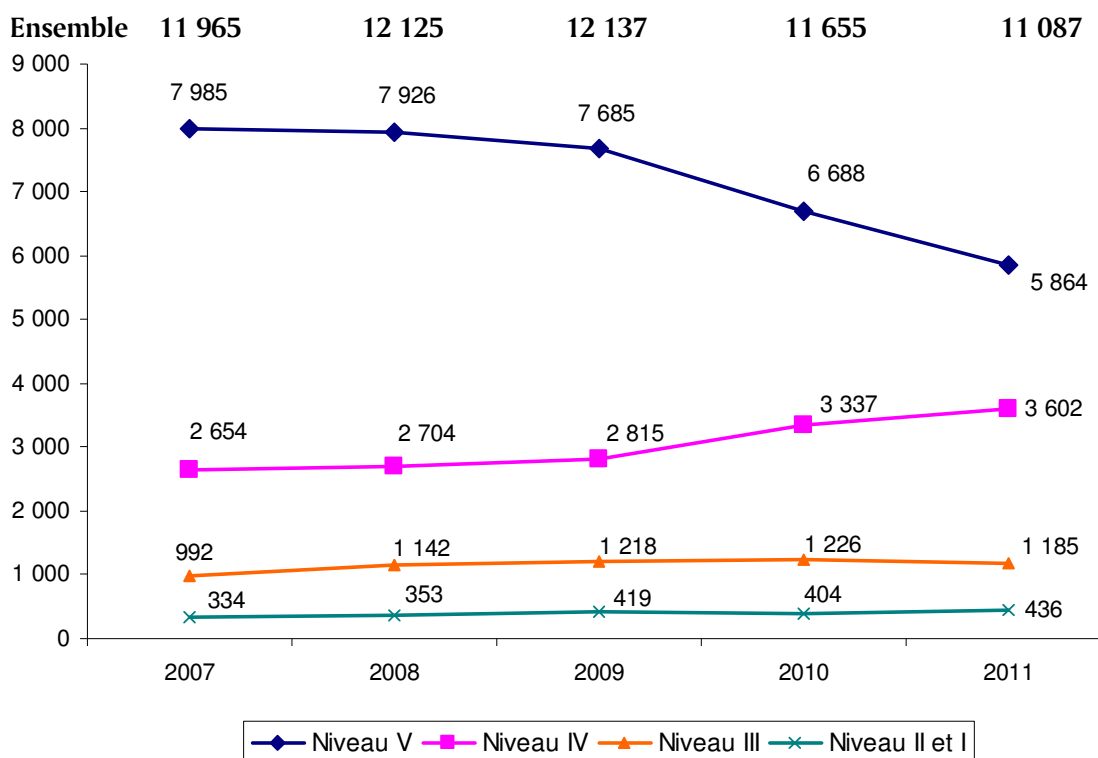
⁹ INSEE, Bourgogne Dimensions n° 110, avril 2004.

¹⁰ Document d'études, L'emploi des jeunes, Dares, 2011.

Plus généralement, les contrats visant un niveau Bac et supérieur sont très largement majoritaires dans les entreprises de 50 salariés ou plus : 84 %, dont 65 % pour l'enseignement supérieur. Les entreprises de plus de 250 salariés représentent quant à elles 13 % des embauches d'apprentis. Trois quarts des nouveaux apprentis y préparent un diplôme de l'enseignement supérieur.

2.2. LES CARACTERISTIQUES DES APPRENTIS BOURGUIGNONS

2.2.1. LES EFFECTIFS



Graphique 6 - Evolution des effectifs d'apprentis par niveau de formation entre 2007 et 2011 Bourgogne

Source : Bilan de l'apprentissage - Conseil régional de Bourgogne - CRB
Traitement CESER Bourgogne

Les effectifs des niveaux III, II et I sont en légère évolution mais ce sont les niveaux IV et V qui concentrent la majorité des apprentis bourguignons.

En Bourgogne, l'apprentissage dans le supérieur concerne majoritairement le niveau III et particulièrement les BTS. Au niveau I et II, ce sont les formations comme les Licences professionnelles et les Master 1 (Maîtrise) qui concentrent le plus grand nombre d'apprentis. Les formations d'ingénieur sont également bien représentées ; il faut rappeler que ces formations se sont ouvertes à l'apprentissage depuis déjà plusieurs années. Pour exemple, l'ITII a ouvert sa première section d'apprentissage en 1993.

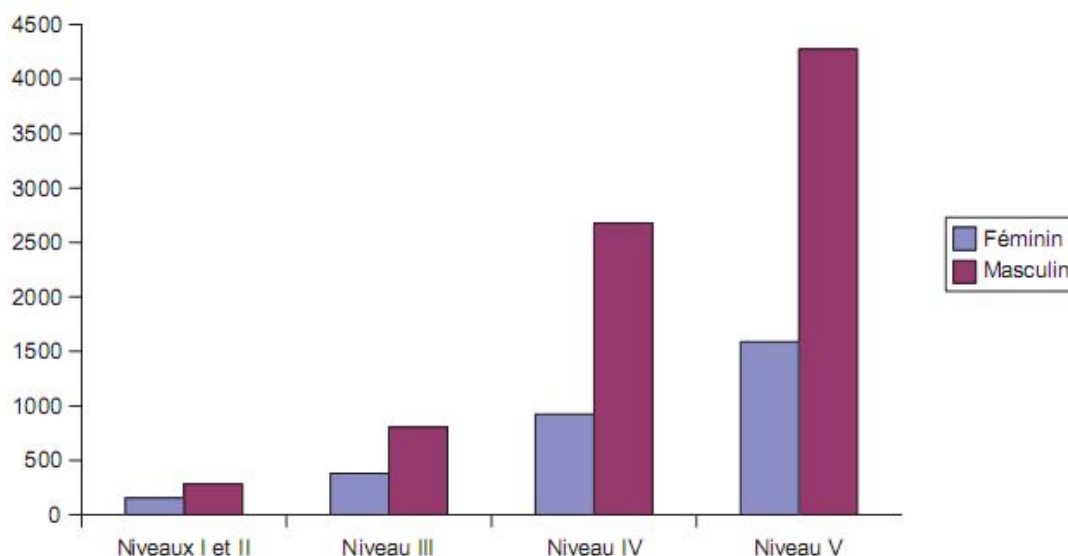
	BOURGOGNE						FRANCE					
	2007	2008	2009	2010	2011	évolution 07/11	2007	2008	2009	2010	2011	évolution 07/11
Niveau V	7 985	7 926	7 685	6 688	5 864	-26,56%	239 294	231 659	209 767	191 857	190 339	-20,46%
Niveau IV	2 654	2 704	2 815	3 337	3 602	35,72%	95 753	98 470	111 900	123 018	123 320	28,79%
Niveau III	992	1 142	1 218	1 226	1 185	19,46%	55 577	58 572	58 532	62 074	67 499	21,45%
Niveaux II et I	334	353	419	404	436	30,54%	34 538	38 949	43 543	49 331	54 617	58,14%
Ensemble	11 965	12 125	12 137	11 655	11 087	-7,34%	425 162	427 650	423 742	426 280	435 775	2,50%

Tableau 7 - Evolution comparée des effectifs d'apprentis par niveaux de formation Bourgogne - France

Sources : MENJVA-MESR DEPP Système d'information sur la formation des apprentis (SIFA) et CRB
Bilan de l'apprentissage 2010 - Traitement CESER Bourgogne (données France)

Si l'on considère l'évolution des effectifs globaux entre 2007 et 2011, la Bourgogne perd ses apprentis. Ce constat est à relativiser toutefois, car la chute du nombre total des apprentis est due essentiellement au N V ; Dans cette même période, au niveau national, les effectifs ont crû de 2,5 %. Cependant, en Bourgogne, contrairement à la situation nationale, la diminution du N V n'est absolument pas compensée par l'augmentation des effectifs dans les autres niveaux de formation : en effet, alors que l'apprentissage dans les niveaux supérieurs, notamment pour les N I et NII augmente de 30 % en 5 ans, au niveau national, cette augmentation atteint 58 %.

2.2.2. LE GENRE



Graphique 7 - Répartition des apprentis bourguignons par genre et par niveau de formation

Source : bilan de l'apprentissage - Conseil régional de Bourgogne - 2010

La féminisation des effectifs évolue peu, puisque depuis 2006, les filles représentent 27 % de l'effectif global. L'apprentissage est donc majoritairement une formation masculine. Les spécialités préparées par les filles et les garçons ne sont pas identiques et souvent fortement sexuées.

Mais l'entrée de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur s'accompagne d'une féminisation des effectifs, jusqu'à 50 % pour les licences professionnelles. Cette féminisation s'explique par le développement des formations de service (métiers du commerce, gestion, ressources humaines, finance...) et non par une plus grande mixité des formations proposées.

Le niveau I fait cependant figure d'exception puisque 76 % sont des garçons : en effet, au niveau I, les spécialités de formation des diplômés d'ingénieurs préparés sont de nouveau fortement liées à la production.

2.3. APRES L'APPRENTISSAGE

Par nature en symbiose avec le monde professionnel, l'apprentissage, comme voie de formation, joue-t-il un rôle particulier sur le devenir professionnel des apprentis ?

2.3.1. L'APPRENTISSAGE A DES EFFETS POSITIFS SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE...

Lorsqu'on compare le devenir des apprentis à celui de jeunes ayant obtenu le même type de diplôme mais par voie scolaire, on constate que « toutes choses égales par ailleurs » celui qui est passé par l'apprentissage a une probabilité plus importante d'occuper un emploi salarié trois ans après la sortie de formation initiale. Les salaires des apprentis sont en outre légèrement plus élevés.

Les mécanismes permettant d'expliquer un impact positif de l'apprentissage peuvent être multiples. Parmi ceux-ci, on peut notamment penser que lors de la recherche d'emploi, les apprentis bénéficient, du fait de leur présence continue dans l'entreprise, d'un réseau relationnel plus dense et plus efficace que leurs homologues des lycées professionnels, qui ne sont en contact avec l'entreprise qu'à l'occasion de stages, mais surtout, plus du tiers des sortants restent dans leur entreprise d'accueil. C'est particulièrement le cas des apprentis qui ont une formation de niveau baccalauréat ou supérieur.

Trois ans après la fin du contrat d'apprentissage, 65 % des jeunes en emploi sont sous contrat à durée indéterminée (+13 points par rapport à la sortie). Cette proportion s'accroît surtout pour les apprentis de l'enseignement supérieur.

Plus haut diplôme obtenu	Total emploi	Parmi les sortants en emploi				Chômage	Inactivité	Répartition (%)
		CDI	Intérim	CDD	Emploi aidé			
Non diplômés	28,3	46,0	17,4	30,0	6,6	58,6	13,1	8,2
DNB, CFG	31,8	40,5	16,5	32,8	10,3	54,2	14,0	6,0
CAP ou BEP	58,8	51,9	9,7	28,7	9,8	35,9	5,3	36,7
Bac pro, BT, BM, BP	75,5	60,5	8,0	24,6	6,9	20,1	4,4	19,3
Bac technologique	75,1	56,6	4,5	32,6	6,3	18,6	6,3	6,3
BTS, DUT	78,5	55,6	8,8	22,5	13,2	16,6	4,9	10,7
Diplômes de niveau I et II	80,1	64,2	5,8	24,5	5,5	16,5	3,4	12,8
Ensemble	63,8	56,1	8,6	26,7	8,5	30,2	6,1	100
Rappel au 1er février 2010	60,5	57,8	6,6	26,1	9,5	32,9	6,6	100

Tableau 8 – Situation des sortants d'apprentissage au 1^{er} février 2011 (%) – France
Sources : MEN-MESR DEPP

Le niveau de diplôme reste, pour les sortants d'apprentissage, comme pour les jeunes issus de la formation initiale par voie classique, un atout sur le marché de l'emploi : plus le diplôme est élevé, plus ils sont en situation d'emploi et plus cet emploi est stable.

2.3.2. ... DIFFICILEMENT MESURABLES EN BOURGOGNE

Les enquêtes sur l'insertion des jeunes dans la vie active (IVA) sont pilotées par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'Éducation nationale. Seul dispositif qui renseigne tous les ans sur la situation professionnelle des jeunes sept mois après leur sortie de formation initiale, ces enquêtes décentralisées sont réalisées avec l'appui des établissements scolaires, des centres de formation d'apprentis y compris agricoles, publics et privés. Cependant, si ces données fournissent une bonne vision nationale, leur déclinaison régionale ne permet pas pour certaines académies, dont Dijon, d'observer l'ensemble des niveaux de formations : les niveaux N II et N I ne sont pas, actuellement, concernés par cette enquête.

Si des informations peuvent être fournies par chaque entité de formation (Ecole de commerce, Université, IUT, Ecole d'ingénieur), elles restent partielles et basées sur des temporalités et des méthodologies différentes.

Toutefois, en Bourgogne, la situation des sortants du CFA du Supérieur est très positive : globalement, dans les trois mois qui suivent l'obtention du diplôme, 70 % des entreprises gardent les jeunes qu'elles ont formés et un an après l'obtention du diplôme, le taux d'insertion d'une cohorte de sortants s'élève à 90%¹¹.

¹¹ Audition des représentants du CFA du Supérieur de Bourgogne, mai 2012.

3. QUELLES PERSPECTIVES POUR QUEL DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE EN BOURGOGNE ?

Le développement de l'apprentissage aux niveaux supérieurs de formation nécessite de considérer la question de son financement et celle de sa pédagogie, ainsi que les effets que peut avoir l'extension de cette voie de formation sur les jeunes et leurs familles, les entreprises et le monde de la formation et enfin, sur le territoire bourguignon.

3.1. QUELLE PEDAGOGIE POUR L'APPRENTISSAGE DANS LE SUPERIEUR ?

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

3.1.1. UNE LOGIQUE DE PARCOURS

L'apprentissage dans le supérieur se distingue de l'apprentissage que l'on considérera comme « classique », par son système d'entrée : les jeunes qui accèdent à l'apprentissage dans le supérieur en font réellement le choix. De plus, il accueille plutôt des jeunes qui souhaitent avoir une conduite de parcours socialement autonome.

Les jeunes apprentis rencontrés (Niveau II et I) lors de cette étude ont tous mis en avant que leur entrée en apprentissage s'était effectuée après une réflexion sur leur parcours antérieur, leur orientation, leurs souhaits d'avenir, leur volonté de se différencier.

3.1.2. UN MANQUE D'EXIGENCE PEDAGOGIQUE...

Les termes de référence de la situation professionnelle de l'apprenti en entreprise sont peu formalisés. Les grandes entreprises, les banques, la grande distribution, se trouvent souvent fort démunies face à la définition du poste de travail proposé à l'apprenti du supérieur. La logique des référentiels d'activités professionnelles servant de base aux diplômes professionnels est émergente.

Si les fonctions sont mal définies, le mode pédagogique alternant, expérientiel s'en ressent. Or ce sont bien les fonctions qui sont le ciment du parcours de l'apprenti en entreprise.

De plus, le tutorat n'est souvent pas suffisamment robuste et professionnalisé, alors même que le tuteur joue un rôle clé dans l'interface réussie entre l'entreprise et l'établissement. Cette relation est la base de la démarche éducative de l'alternance. Du côté des entreprises partenaires, les contraintes opérationnelles peuvent aussi prendre le pas sur les attentes pédagogiques. Dans certains cas, les périodes académiques et professionnelles s'organisent selon un mode juxtaposé. Une telle situation est en contradiction avec les finalités profondes de l'apprentissage.

Aujourd'hui, en dehors des niveaux III, la pédagogie classique de l'alternance n'est pas mise en œuvre dans l'apprentissage des niveaux II et I. Les référentiels de formation n'existent pas (ils sont en création pour les Licences) et les cursus sont hybrides, mêlant temps plein et apprentissage. Le tutorat est mal défini et souvent difficile à mettre en œuvre. Nous sommes face à un système qui fonctionne mais qui a une large marge de progression qualitative.

3.1.3. ... NÉ DE DECALAGES ENTRE L'EXPRESSION DES BESOINS DU MONDE PROFESSIONNEL ET LES FINALITES EDUCATIVES

L'apprentissage dans le supérieur s'inscrit dans le contexte éducatif de l'Université ou de l'Ecole et donc dans le même référentiel que les formations initiales : recrutement dans un cadre national, sélectivité, profils de compétences ouverts sur une évolution de carrière dans un cadre interprofessionnel... Or, des contradictions ou des incompréhensions peuvent apparaître entre les finalités d'une formation du supérieur académique inscrite dans le long terme d'une part, et l'expression des besoins conjoncturels, immédiats et/ou ponctuels du monde professionnel, d'autre part.

3.2. LE FINANCEMENT : UN FREIN POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE DANS LE SUPERIEUR ?

3.2.1. UNE MASSE FINANCIERE DIFFICILEMENT IDENTIFIABLE...

Les données disponibles permettent d'identifier la masse globale consacrée par la Région à l'apprentissage en général sans pour autant pouvoir identifier ce qui correspond aux formations I II III.

Il n'a pas été possible pour ce travail de recueillir les informations sur les budgets des différentes structures qui dispensent des formations supérieures par apprentissage, à l'exception du CFA du Supérieur et du CFA de l'Education nationale.

Le budget du CFA du Supérieur est de 2,5 millions d'euros et se répartit ainsi :

Origine	Proportion (%)
Taxe d'apprentissage	70
Conseil régional de Bourgogne	20
Conventions de partenariat UFA-Entreprises	5
Organismes accueillant les formations	5

Les dépenses concernent le coût des 15 formations et le coût de gestion du CFA du Supérieur.

La taxe d'apprentissage représente 70 % du budget et provient pour 2/3 de son montant, d'autres régions que la Bourgogne. La part du Conseil régional de Bourgogne s'élève environ à 500 000 euros.

Le budget du CFA de l'Education nationale est d'un million d'euros et se décompose ainsi :

Rectorat : 1/3 (valorisation des services des enseignants),

Conseil régional de Bourgogne : 1/3,

taxe d'apprentissage : 1/3.

La participation globale du Conseil régional pour ces deux CFA s'élève à 850 000 euros pour 460 apprentis, soit une participation par apprenti de 1 847 euros.

Il serait nécessaire d'avoir la globalité du budget des autres formations du supérieur par apprentissage pour en dégager la participation globale de la Région et faire la comparaison avec la participation globale régionale pour l'apprentissage.

Dans une enquête sur le financement de l'apprentissage produite par le site Educpros dans son dossier sur l'apprentissage, certaines régions ont communiqué sur la part du budget qu'elles allouent à l'apprentissage dans l'enseignement supérieur : l'effort varie entre 11 % et 23 % du budget apprentissage pour l'année 2011.

3.2.2. ... CAUSEE PAR L'ABSENCE DE REGLES DE CALCUL DES COUTS

Pour identifier concrètement et au plus juste le coût de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur bourguignon, il faut référer les coûts aux dépenses directes et indirectes, mais les coûts de structures sont parfois difficiles à imputer.

En effet, si les préfectures de région publient les coûts de formation par apprentissage, il n'y a aucune règle définie sur le calcul de ces coûts : ils peuvent donc varier fortement suivant ce qui est considéré et ne sont donc actuellement pas comparables.

De plus, il ne nous a pas été possible de savoir quelles sont les dépenses réellement couvertes par la taxe d'apprentissage pour le CFA du Supérieur : en effet, s'il est possible, pour l'ESC, de donner des coûts globaux, ce n'est pas le cas de l'université de Bourgogne.¹²

3.2.3. LE SUPERIEUR : « POMPE A FINANCEMENTS » DE L'APPRENTISSAGE ?

Nous l'avons vu, l'apprentissage dans l'enseignement supérieur se développe. Pour son financement, il utilise les mêmes circuits et les mêmes ressources que l'apprentissage « classique ».

Les décideurs politiques et les responsables de CFA expriment la crainte de voir les niveaux IV et V de l'apprentissage pâtir financièrement du développement de cette voie de formation dans les niveaux supérieurs, en raison de l'affectation de la taxe d'apprentissage. En effet, il est plus facile de contractualiser pour une structure de formation comme le CFA du Supérieur avec de grandes entreprises possédant une grande masse de taxe d'apprentissage que pour les structures gérant les niveaux inférieurs : on risque de voir les grosses entreprises favoriser les niveaux supérieurs au détriment des autres.

3.3. DEVELOPPER L'APPRENTISSAGE : POURQUOI ?

3.3.1. POUR LES JEUNES ET LEUR FAMILLE

3.3.1.1. Une voie d'accès à l'enseignement supérieur

Le développement de l'apprentissage peut être un moyen de satisfaire à la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 24 mars 2005 qui a ajouté comme troisième objectif à atteindre : l'obtention, pour 50 % d'une génération, d'un diplôme de l'enseignement supérieur. En 2009, 42 %¹³ d'une classe d'âge en France possède un diplôme de l'enseignement supérieur.

En effet, l'apprentissage favorise l'accès à l'enseignement supérieur à des jeunes parfois éloignés des codes et des habitus attendus par les formations post-bac, principalement à l'université.

Enfin, l'apprentissage nécessite orientation et autonomie de la part de ceux qui s'y dirigent, ce qui correspond à des qualités particulières qui se retrouvent chez jeunes aptes à poursuivre dans le supérieur.

3.3.1.2. Un facilitateur pour l'autonomie et la poursuite d'études

L'élévation générale du niveau de formation a pour effet de maintenir les jeunes plus longtemps au sein du système éducatif. Ils entrent de ce fait plus tardivement dans la vie active et restent plus longtemps à la charge de leur famille.

¹² Un travail est actuellement engagé pour obtenir une comptabilité proche de la réalité – Audition CFA du Supérieur – mai 2012.

¹³ OCDE, regard sur l'éducation, 2011.

Le contrat d'apprentissage, parce qu'il est rémunéré et qu'il couvre les frais liés à certains cursus payants (comme les écoles d'ingénieurs ou de commerce, le diplôme d'études comptables et financières (DECF), mais aussi bon nombre de BTS et de DUT), permet aux apprentis d'autofinancer, pour partie, la poursuite de leurs études.

3.3.1.3. Une voie de poursuite d'études pour les bacs professionnels

L'accès aux BTS est actuellement difficile pour les jeunes issus des baccalauréats professionnels. Le développement de l'apprentissage, notamment au niveau III, peut permettre une meilleure fluidité des effectifs vers ces formations.

3.3.1.4. Une valeur ajoutée à l'employabilité

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir une première expérience professionnelle qui constitue, en plus du diplôme, une différenciation par rapport au cursus classique et un atout évident lors d'un recrutement. La plupart des formations professionnelles comporte certes aujourd'hui des périodes de stages en entreprise, mais pour les apprentis cette immersion dans le monde du travail s'inscrit dans la réalité du métier. Ce temps permet à l'entreprise et au jeune de s'évaluer réciproquement. La plupart des embauches qui se concluent à l'issue de l'apprentissage en résultent.

3.3.1.5. Une insertion professionnelle facilitée

L'ensemble des études relatives à l'insertion des jeunes¹⁴ montre que, quel que soit leur niveau de formation, les anciens apprentis sont en moyenne plus souvent en emploi que les jeunes qui ont opté pour la filière scolaire.

3.3.2. POUR L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LES ENTREPRISES¹⁵

3.3.2.1. Un rapprochement positif pour l'entreprise et l'université

Si l'alternance est pratiquée depuis plusieurs années dans certaines formations universitaires, l'apprentissage est quant à lui plus récent et favorise la rencontre et la collaboration de l'enseignement supérieur avec le monde professionnel. Il permet également des repositionnements : en effet, au contact du monde professionnel et par le développement de cette voie de formation, l'université fait évoluer sa pédagogie ; l'entreprise, elle aussi, change son regard sur des spécialités considérées jusque là comme « très académiques » (versus pratiques) et s'enrichit de l'apport de ces formations.

3.3.2.2. Le maintien des jeunes dans les formations bourguignonnes

Le développement de formations supérieures par apprentissage, suivant une offre raisonnée, correspondant aux besoins des entreprises, maintient les jeunes dans les formations bourguignonnes, sur l'ensemble du territoire.

¹⁴ les études « Génération » du Céreq, les études insertion de la Dares ...

¹⁵ Etablissement public ou privé : TPE, PME, Grande entreprise, collectivité territoriale, association, administration...).

3.3.2.3. Une réponse à la mission d'insertion professionnelle de l'Université

Depuis la loi sur les libertés et responsabilités des universités (LRU), l'insertion professionnelle est devenue l'une des six missions officielles des universités.

Comme il a été vu précédemment, l'apprentissage qui a des effets très positifs sur l'insertion professionnelle des apprentis, est une réponse pour partie, à cette obligation légale.

3.3.2.4. Une source d'innovation pour l'entreprise

L'apprentissage permet un transfert de savoirs et de compétences mais pas uniquement dans le sens tuteur-apprenti. En effet, l'apprenti apporte avec lui une nouvelle culture, de nouvelles manières de faire qui interrogent les pratiques professionnelles des entreprises, impulsent de nouvelles orientations et une relation plus pérenne avec l'enseignement supérieur.

3.3.3. POUR LE TERRITOIRE BOURGUIGNON

« Que cela soit sur le mode de la coopération entre firmes ou sur le mode de la concurrence entre territoires, la formation professionnelle devient bien un enjeu de la politique économique localisée en pleine continuité avec les conceptions de développement économique et d'aménagement du territoire qui président à la création des régions. »¹⁶

3.3.3.1. Un territoire jeune et qualifié

L'ouverture de filières post-bac, par apprentissage, participe bien de l'aménagement du territoire. Cela favorise le maintien d'une population jeune et qualifiée, qui contribue au développement de la région. Cela répond à certains besoins en main-d'œuvre des entreprises et rejoint l'opportunité des sites décentralisés de l'université de Bourgogne.

3.3.3.2. Un territoire dynamique

Tout d'abord, le fonctionnement de l'apprentissage est indissociable de la vie économique d'un secteur d'activité, d'un territoire : il ne peut fonctionner sans jeunes ni sans entreprises.

Par ailleurs, l'apprentissage dans l'enseignement supérieur peut être un atout pour les entreprises et peut les inciter à s'implanter sur un territoire plutôt qu'un autre.

De plus, l'apprentissage permet de subvenir aux besoins nouveaux qui peuvent émerger des entreprises installées sur le territoire régional.

3.3.3.3. L'apprentissage, un acteur économique du territoire

Les activités économiques et financières liées à son fonctionnement vont au-delà du « simple » besoin de financement des centres de formation des apprentis. Le CFA du Supérieur peut par exemple être envisagé comme une entreprise à part entière, participant au développement économique de la région.

L'apprentissage dans l'enseignement supérieur permet aussi de jeter des ponts entre les PME et la Recherche. C'est un facteur majeur du développement des entreprises et donc du développement économique régional.

¹⁶ CASELLA Philippe, « Décentralisation de la formation professionnelle », Débats sur les principes et analyse de la mise en œuvre, Savoirs, 2005-3, p. 9-67.

CONCLUSION

L'apprentissage couvre désormais des qualifications et des niveaux de formation diversifiés et touche un public plus large : cela résulte d'une évolution historique et juridique et répond au souci d'élévation du niveau général de la population. Mais au niveau supérieur, la pédagogie de l'apprentissage est encore à développer.

Si l'apprentissage n'est pas récent dans les niveaux supérieurs de l'enseignement bourguignon, la création du CFA du Supérieur traduit la volonté du monde consulaire, du monde universitaire et du Conseil régional d'œuvrer, ensemble, dans le sens de son développement.

Les premiers résultats sont d'ailleurs positifs : moyen d'accès à l'enseignement supérieur pour une population traditionnellement éloignée de ces niveaux de formation, accélérateur de l'entrée sur le marché du travail de ses jeunes diplômés, l'apprentissage est prisé par les jeunes et leur famille mais aussi par les entreprises. L'apprentissage dans le supérieur est envisagé comme un « vivier » de compétences, permettant de réduire les tensions sur le marché de l'emploi et participant à la dynamique de l'entreprise. Ainsi, l'apprentissage, et d'une manière générale la formation professionnelle, apparaissent comme un outil au service du développement local. C'est aussi un bon moyen pour rapprocher les entreprises et la Recherche.

Toutefois, il y a encore du chemin à parcourir : si le développement de l'apprentissage dans les niveaux supérieurs est visible dans le secteur des services (gestion, ressources humaines, banque...), certains secteurs comme l'environnement et le social sont encore peu ou pas investis : un large champ des possibles est donc accessible à cette voie de formation si l'ensemble des acteurs y contribuent.

Par ailleurs, il apparaît qu'en Bourgogne, il serait plus juste de parler des apprentissages du supérieur : en effet, les structures formatrices endossent principalement, au-delà de leur rôle intrinsèque, une fonction de gestion et ont chacune la responsabilité d'un niveau ou d'un secteur de formation. L'intérêt, pour un apprentissage dans l'enseignement supérieur bourguignon visible, attractif, efficace et efficient, ne résiderait-il pas dans l'évolution de ces structures vers une seule entité globale, CFA du Supérieur, ancrée dans un nouveau système d'apprentissage qui ne concurrencerait pas, en termes de financement, les niveaux inférieurs de formation ?

Enfin, les statistiques montrent que la région Bourgogne est à la traîne pour le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur : 103 075 apprentis du supérieur (24 %) en France en 2010 pour 1 660 en Bourgogne (14 %). Il existe une marge de progression importante dans ce domaine pour la Bourgogne.

BIBLIOGRAPHIE

TEXTES OFFICIELS

Lois, décrets, circulaires et ordonnances

- Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971
- Loi n° 83-8 du 7 janvier 1983
- Loi n° 87-572 du 23 juillet 1987
- Loi n° 93-1313 quinquennale du 20 décembre 1993
- Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002
- Loi n° 2002-276 du 27 février 2002
- loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005
- Charte des stages étudiants en entreprise, 26 avril 2006

Documents budgétaires et contractuels

- COMA 2011 2015 Conseil régional de Bourgogne

AVIS ET COMMUNICATIONS DES CESER

Avis du CESR de Bourgogne

- CAPITANI Bruno, VERNEAU Robert, « *l'Entreprise formatrice : l'alternance à travers l'apprentissage et le contrat de qualification*, CESR de Bourgogne, session plénière du 24 janvier 2000.
- LOMBARD Bruno (rapporteur), *Attractivité de l'enseignement supérieur bourguignon et amélioration de la qualité de la vie étudiante*, CESR de Bourgogne, séance plénière du 10 décembre 2008.

Avis des autres CESER

- EURIN Benoît, *L'apprentissage dans l'enseignement supérieur en Ile-de-France*, CESER Ile-de-France, session plénière du 30 juin 2011.

RAPPORTS ET ETUDES

- APEC, *l'alternance dans l'enseignement supérieur*, Département Etudes et Recherches, juillet 2012
- ARRIGHI Jean-Jacques (Coord.), *Quand l'Ecole est finie, premiers pas dans la vie active d'une génération, enquête 2010*, Céreq, 2012.
- ARRIGHI Jean-Jacques, BROCHIER Damien, *1995-2003, l'apprentissage aspiré par le haut*, Bref n° 217, Céreq, mars 2005.
- Dares, *l'emploi des jeunes*, Dares, 2011.
- FOURNIER Christine, BROCHIER Damien, THERY Michel, *Développer l'apprentissage ? Constats, limites et propositions*, Bref, n° 293, Céreq, 2011.
- PETROVITCH Adeline, *L'apprentissage, ses évolutions et ses implications sur le territoire*, mémoire Master recherche « Économie du travail et gestion des ressources humaines », septembre 2011.
- OCDE, *Regards sur l'éducation : les indicateurs de l'OCDE*, 2011.
- MEN, MESR, DEPP, *Repères et références statistiques*, 2012.
- DGESIP/DGRI, STRATER éléments de diagnostic Bourgogne Franche-Comté, MESR, avril 2011.

LIVRES

- Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie, *Dictionnaire raisonné de l'apprentissage*, 2011.
- ETEVE Christiane, CHAMPY Philippe (dir.), *Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation (3^e ed.)*, Retz, 2005.
- ROCHEBLAVE Christine, *L'apprentissage dans l'enseignement supérieur*, L'Harmattan, 1999.

REVUES

- ABRIAC Dominique, RATHELOT Roland, SANCHEZ Ruby, *L'apprentissage entre formation et insertion professionnelles*, Formation et emploi, 2009.
- BEL Maïten, BERTHET Thierry, *Proximité et relation emploi-formation : au carrefour des disciplines*, Espaces et sociétés, ERES, 2009, pp.33-46.
- CASELLA Philippe, *Décentralisation de la formation professionnelle, débats sur les principes et analyse de la mise en œuvre*, Savoirs, 2005-3, p9-67.
- DUBRION Benjamin, *Qu'est-ce qu'un 'bon apprenti' du supérieur ?* Formation Emploi, La documentation française, 2006.
- GUEGNARD Christine, OLIN Eliane, *L'entrée des jeunes dans la vie active en Bourgogne début 2008*, CAR Céreq Dijon, Académie de Dijon, avril 2009.
- JAGGERS Christophe, LEPREVOST Elodie, *Les apprentis en 2009 : une insertion professionnelle plus difficile*, Note d'information n°10.15, DEPP, octobre 2010.
- KERGOAT Prisca, *Les formations par apprentissage, un outil au service d'une démocratisation de l'enseignement supérieur ?*, Net Doc 75, Céreq, décembre 2010.
- *L'alternance en Bourgogne*, C2R Bourgogne, janvier 2007.
- ROMANI Claudine, *Alternance[s] synthèse de vingt ans de développement en France et à l'étranger*, NEF 11, Céreq, mars 2004.
- ROMANI Claudine, *Pour une approche circonstanciée de l'apprentissage*, Bref n° 299-1, Céreq, mai 2012.

SITES INTERNET

www.atlantico.fr
www.cr-bourgogne.fr

www.insee.fr

www.lesechos.fr

www.travail-emploi-sante.gouv.fr

www.cadres.apec.fr

www.cci.fr

www.bourgogne.cci.fr

www.ceser-iledefrance.fr

www.arf.asso.fr

www.education.gouv.fr

www.oecd.org

www.senat.fr

Atlantico
Conseil régional de Bourgogne
Institut national de la statistique et des études économiques
Les Echos
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
APEC
CCI
CCIR Bourgogne
CESER Ile-de-France
Association des régions de France
Ministère de l'Education nationale
OCDE
Sénat

TABLE DES ILLUSTRATIONS

TABLEAU 1 - NIVEAU DE REMUNERATION DU BENEFICIAIRE	10
TABLEAU 2 - NIVEAU DE REMUNERATION DE L'APPRENTI.....	14
TABLEAU 3 - LES EFFECTIFS D'APPRENTIS PREPARANT UN DIPLOME DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR.....	15
TABLEAU 4 - EFFECTIFS DES APPRENTIS PAR REGION ET NIVEAU DE FORMATION EN 2009-2010	18
TABLEAU 5 - LES ETABLISSEMENTS ACTIFS AU 31 DECEMBRE 2010 EN FONCTION DE LEUR ACTIVITE ECONOMIQUE	25
TABLEAU 6 - CHAMP : ETABLISSEMENTS ACTIFS AU 31 DECEMBRE 2010, HORS SECTEUR DE LA DEFENSE	26
TABLEAU 7 - EVOLUTION COMPAREE DES EFFECTIFS D'APPRENTIS PAR NIVEAUX DE FORMATION BOURGOGNE - FRANCE.....	28
GRAPHIQUE 1 - EVOLUTION COMPAREE DES EFFECTIFS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE L'APPRENTISSAGE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ENTRE 1995 ET 2009 - INDICE BASE 100 - FRANCE.....	16
GRAPHIQUE 2 - EVOLUTION COMPAREE DES EFFECTIFS DE L'APPRENTISSAGE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ENTRE 1995 ET 2009 - INDICE BASE 100 - FRANCE	16
GRAPHIQUE 3 - POIDS DES DIFFERENTS NIVEAUX DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE - FRANCE	17
GRAPHIQUE 4 - TYPOLOGIE DES ACADEMIES METROPOLITAINES SELON LE CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE.....	19
GRAPHIQUE 5 - REPARTITION DES ENTREES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE PAR SECTEUR D'ACTIVITES	24
GRAPHIQUE 6 - EVOLUTION DES EFFECTIFS D'APPRENTIS PAR NIVEAU DE FORMATION	27
GRAPHIQUE 7 - REPARTITION DES APPRENTIS BOURGUIGNONS PAR GENRE ET PAR NIVEAU DE FORMATION	28
CARTE 1 - POIDS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DANS L'APPRENTISSAGE EN 2009-2010 - NIVEAU III, II, I.....	21