

Séance plénière du 16 juin 2014

**ENCOURAGER LE RECRUTEMENT D'APPRENTIS AU SEIN DES  
ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS**

Le Conseil économique, social et environnemental régional,

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L 4131-2, L 4134-1 et suivants ;

Vu le décret n° 2001-731 du 31 juillet 2001, modifiant le code général des collectivités territoriales et relatif à la composition et au renouvellement des conseils économiques et sociaux régionaux ;

Vu l'avis des 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> commissions ;

Vu l'avis du bureau ;

Monsieur Alain ROBERT, rapporteur entendu ;

**DÉLIBÈRE**

Le rapport présente la mise en œuvre du nouveau dispositif du Conseil régional visant à encourager le recrutement d'apprentis sur des diplômés de niveau V dans les entreprises de moins de 11 salariés. Cette mesure prend la forme d'une allocation de 500 € pour les entreprises répondant au cahier des charges fixé en annexe du rapport.

Le CESER approuve ce dispositif. Il s'étonne cependant que ce rapport intervienne seulement deux mois après un précédent rapport présentant 23 mesures en faveur de la promotion de la formation, et s'interroge à ce titre sur la cohérence globale de la politique engagée.

Le CESER souhaite toutefois, au travers cet avis, attirer l'attention des élus sur l'enjeu particulièrement important que représente la filière de l'apprentissage pour la pérennité du tissu entrepreneurial national, tout particulièrement en ce qui concerne l'artisanat. Rappelons que notre région se situe au 4<sup>ème</sup> rang national pour la part des jeunes de 16 à 25 ans accédant à l'apprentissage, et que le taux de réussite au CAP pour les 41 CFA régionaux est de l'ordre de 81 %. L'enjeu est donc de taille.

Considérant cette situation, le CESER fait plusieurs constats :

- ✓ La baisse de l'apprentissage est un fait avéré depuis la rentrée 2013 (baisse de 4, 26 %) et touche plus particulièrement les jeunes de niveau V qui préparent un CAP.
- ✓ Le contexte de morosité économique n'encourage les chefs d'entreprises ni à renouveler ni à souscrire de nouveaux contrats faute de lisibilité à court et moyen termes.
- ✓ La suppression des aides à l'apprentissage, même si elle n'explique pas totalement la chute de la souscription des contrats d'apprentissage, a sans doute freiné la motivation des chefs d'entreprise dans le recrutement (particulièrement pour les moins de 11 salariés), alors qu'elles demeurent un levier incontournable de la promotion de cette filière.
- ✓ Près de la moitié des entreprises artisanales sont reprises par des apprentis de l'entreprise.
- ✓ Les effectifs en apprentissage ne cessent d'augmenter pour les cursus post-bac.

Sur les objectifs recherchés par la Région, le CESER apprécie l'ambition régionale d'inciter à la contractualisation de 1 000 contrats d'apprentissage supplémentaires sur des diplômés de niveau V dans les TPE/PME, et ce dès le mois de juin 2014.

Bien que conscient des difficultés que peuvent rencontrer les employeurs, le CESER insiste sur l'importance d'aider ces jeunes qui ne trouvent pas d'entreprises d'accueil, et qui bien souvent rencontrent de réelles difficultés de vie.

Même si le niveau de qualification s'élève et que les recrutements s'orientent plutôt vers des bacs pro ou BTS notamment pour certaines branches, il n'en demeure pas moins que nombre de secteurs (notamment ceux du bâtiment ou des services), demeurent demandeurs de jeunes apprentis niveau CAP.

Fort de ces constats, le Conseil régional propose une aide supplémentaire de 500 € pour encourager les efforts des entreprises qui recruteront un(e) nouvel(le) apprenti(e). Cette aide (forfaitaire et versée une seule fois quel que soit le nombre d'apprentis recrutés) vient en complément de la prime de 1 000 € et portera donc l'ensemble du dispositif à 1 500 € pour la première année, et 1 000 € pour les 2ème et 3ème années.

L'encadrement reconnu aux fonctions de tuteur dans l'entreprise et bénéficiant d'une formation spécifique donnera également la possibilité d'une prime complémentaire de 500 € pour 3 ans.

Cette nouvelle aide n'est pas de nature à changer radicalement la donne financière, mais vise à envoyer un signal rassurant voire encourageant à des entreprises fragiles qui ne disposent aujourd'hui que de très peu de lisibilité, et à contrecarrer dans une certaine mesure, les effets induits par la suppression des aides nationales pour ces structures.

Il est empiriquement avéré que les meilleurs ambassadeurs de l'apprentissage au sein des entreprises sont les chefs d'entreprises eux-mêmes tout comme le sont les apprentis chez les jeunes. D'où l'importance d'inciter les employeurs à renouer avec l'embauche d'apprentis pour réinstaurer un cercle vertueux.

Le CESER, tout en saluant les dispositions prises par le Conseil régional, tient à souligner que le recrutement de jeunes apprenti(e)s ne doit pas relever d'une simple opération financière au travers d'aides diverses, mais bien davantage d'un état d'esprit, d'un engagement civique et aussi d'une réelle volonté humaniste, dans une société en perte de repères où la responsabilité des adultes est aussi d'encourager et d'aider les plus jeunes.

Aussi, le CESER préconise une plus large concertation de tous les acteurs concernés par l'apprentissage, observant que les actions menées individuellement ne peuvent trouver une juste résonance que si elles sont partagées (CFA, chambres consulaires, éducation nationale, maîtres d'apprentissage...).

Il remarque, par ailleurs, que les freins à l'apprentissage sont nombreux et ne résident pas simplement dans des questions de financement :

- ✓ La réglementation liée à l'encadrement de l'apprentissage est jugée parfois trop « contraignante » par les employeurs et notamment dans les branches du bâtiment. Tout en restant vigilante au statut particulier du jeune salarié en apprentissage, une réflexion sur le cadrage juridique semble plus qu'opportune.
- ✓ De même, le rôle de tuteur est fondamental, au point qu'il participe à l'épanouissement du jeune dans sa globalité et que son véritable rôle doit également relever d'un accompagnement social de l'apprenti (aides à l'hébergement, aux transports, à la restauration...). Or, la disparition d'un certain nombre de relais sociaux (notamment celui des éducateurs) tend à faire peser cette charge de manière rédhibitoire sur les maîtres d'apprentissage.
- ✓ Enfin, le contrat d'apprentissage étant un contrat de travail, il est nécessairement impacté par l'importance de la problématique liée au chômage. A ce titre, l'ouverture conjoncturelle de sections en lycée professionnel sur des filières dans lesquelles les apprentis ne trouvent pas d'entreprises peut aussi constituer un vecteur de réponse.

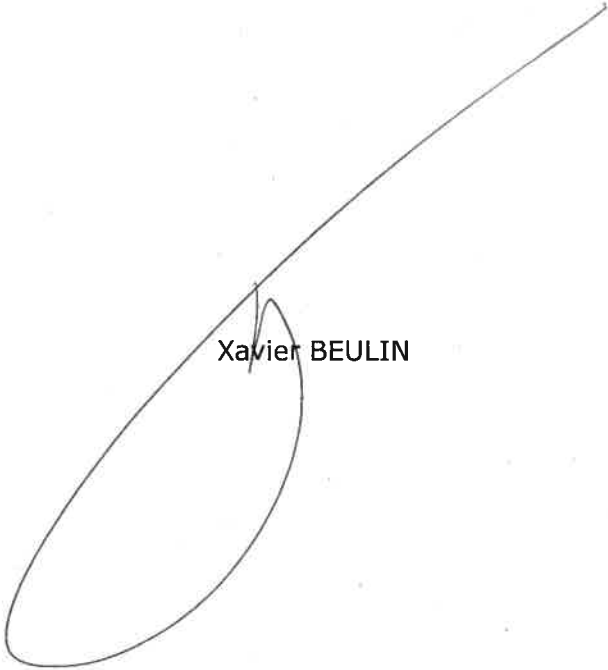
Vote :

Pour : 86

Contre : 0

Abstention : 0

Avis adopté à l'unanimité.



Xavier BEULIN

