

« Evolution des emplois dans l'économie sociale et solidaire :
quelles sont les réponses des formations en alternance ? »

Conférence à Valenciennes le 9 mars 2017

Intervention de Michel Abhervé

**Les formations en économie sociale et solidaire
et les apports de l'alternance sous contrat de travail**

En préalable, rappelons que l'alternance en formation est la succession de temps en entreprise et de temps en centre de formation, et qu'une forme particulière d'alternance est celle qui se fonde sur un contrat de travail, contrat d'apprentissage, relevant de la formation initiale, ou contrat de professionnalisation, relevant de la formation continue

Nous nous centrerons ici sur la formation en contrat de travail, et particulièrement sur l'apprentissage, et sur la pratique au sein des Université

L'ESS a une pratique de l'alternance assez peu développée
et relativement récente

Quelques chiffres

Il n'existe aucune source globale sur l'apprentissage dans l'ESS.

Cette situation résulte de la convergence de différents types d'explications dans des champs différents, techniques, culturels, organisationnels et financiers

Pour des raisons techniques un certain nombre de métiers, en particulier dans la santé et l'aide à domicile, se prêtent mal à l'apprentissage pour des questions de sécurité des patients ou de travail isolé, sans possibilité de présence constante au quotidien d'un maître d'apprentissage

Pour des raisons culturelles, l'apprentissage ne faisant pas partie des traditions contrairement à ce qui existe d'autres secteurs, en particulier dans l'artisanat, pour qui il est intégré dans l'organisation

Pour des raisons organisationnelles, la structuration relativement récente des employeurs de l'ESS n'ayant que peu permis la construction d'un appareil de formation en apprentissage, malgré quelques initiatives dans le domaine de l'animation et du sport et du sanitaire et social. Une note de l'UDES, en date de mars 2017 amorce une évolution

Pour des raisons financières : le non assujettissement à la taxe d'apprentissage (0,50 % de la masse salariale) de la très grande majorité des entreprises de l'ESS. Celui-ci est liée à l'assujettissement à la taxe sur les sociétés (comme le CICE !), ce qui entraîne durant longtemps une absence de réflexion sur le sujet. Il est d'ailleurs révélateur qu'un changement de régime fiscal de la Mutualité, entraînant son assujettissement à la taxe d'apprentissage ait incité celle-ci à s'emparer du sujet

Les explications du côté des employeurs de l'ESS

Si l'apprentissage est peu développé dans l'ESS, cela tient pour une large part aux employeurs potentiels et à leur méconnaissance des spécificités de l'apprentissage qu'ils confondent souvent avec d'autres formes d'alternance, moins exigeantes, et moins coûteuse malgré la généralisation de l'indemnité de stage au-delà de deux mois

La concurrence existe aussi avec différentes formes de contrats aidés dont peut bénéficier le secteur non lucratif, et, de plus en plus, avec un service civique qui se développe.

En matière d'exigences, l'apprentissage suppose une capacité à anticiper ses besoins que n'ont pas, ou pas assez, les plus petites des structures, à investir sur de nouveaux projets, mais aussi une réelle capacité d'encadrement des apprentis

par des maîtres d'apprentissage, qui en peuvent que difficilement être des bénévoles

Les explications du côté de l'Université

Pour ce qui est de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, l'investissement des Universités est très inégal. Certaines, comme Evry et Marne la Vallée ont mis en place des « CFA intégrés », alors que d'autres n'ont pas encore fait grand-chose

Globalement l'investissement dans l'apprentissage en général, dans celui au sein de l'ESS en particulier, se heurte à trois points liés à l'organisation interne de l'Université

1. La prégnance de la logique disciplinaire qui fonde l'organisation des enseignements, alors que l'approche de l'ESS est nécessairement trans disciplinaire
2. Le poids de la recherche dans la carrière des enseignants-chercheurs : mieux vaut un article dans une revue référencée qu'une innovation pédagogique
3. Un fonctionnement institutionnel chronophage

Cet ensemble de raisons explique que les Universités aient relativement peu joué un rôle de promotion de l'apprentissage auprès des employeurs de l'ESS

Un intérêt réel pour chacune des parties prenantes

Pourtant l'apprentissage représente une formule très intéressante pour les jeunes, pour les employeurs de l'ESS comme pour les Universités

Pour les employeurs de l'ESS, il permet à un jeune, qui apporte un regard neuf, d'être présent dans l'entreprise plus longtemps que durant un stage, un an contre 4/6 Mois, et donc de pouvoir participer à la conception d'un projet puis d'être impliqué dans sa mise en œuvre. Cette présence est particulièrement intéressante pour faire avancer des perspectives de développement pour travailler à la concrétisation de « projets dormants »,

Pour les étudiants apprentis, l'investissement dans son entreprise est plus fort que dans le cas d'un stage et les perspectives d'insertion professionnelle en fin de formation plus élevées

Pour les Universités, le suivi des apprentis par les enseignants-chercheurs permet à ceux-ci de mieux connaître la vie des entreprises d'accueil et ainsi de pouvoir construire des relations de partenariat inscrites dans la durée.

Les voies de progression

Le contexte est favorable avec des politiques incitant au développement de l'apprentissage, l'expérimentation dans 7 régions de la possibilité de reporter l'âge limite de signature d'un contrat à 30 ans, l'incitation au développement dans le secteur public

Les employeurs doivent poursuivre un investissement dans ce domaine, qui a permis de contribuer au financement par le transfert de crédits de la formation professionnelle dans, certaines branches

De leur côté les Universités qui se sont investies dans cette démarche doivent s'organiser pour échanger sur leurs pratiques et soutenir celles qui souhaitent s'y engager

Bibliographie

Développer l'apprentissage dans l'ESS : les propositions de l'UDES 16 Mars 2016

Mission d'évaluation du financement et des conditions de développement de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation

Gérard BESSIERE

Inspecteur général de la jeunesse et des sports

Rapport n°2015-M-07 Avril 2015

<http://www.jeunes.gouv.fr/IMG/pdf/IGMissionApprentissage.pdf>

Sites

Fédération Nationale des CFA Sport Animation Tourisme

<http://www.apprentissage-sport-animation-tourisme.com/>

En 2015, 4024 apprentis ont suivi une formation dans 20 CFA., 2452 structures employeurs ont accueilli les apprentis en contrat d'apprentissage

Fédération Nationale pour l'Apprentissage aux Professions Sanitaires et Sociales

Issue de deux branches, la Fédération de l'Hospitalisation Privée (hors ESS) d'une part, et la Branche Associative, Sanitaire, Sociale et médico-sociale à but non lucratif (BASS), dans l'ESS

<https://www.fnaps.org/>

2528 apprentis au 31 10 2016 dans 16 CFA