



# A propos de l'apprentissage

## Analyse de la situation actuelle et revendications de la CGT-INRAE

### L'apprentissage a changé de nature

**L'apprentissage a changé de nature depuis la réforme Macron-Pénicaud de 2018.** Il était jusqu'à cette date principalement réservé à des jeunes sortis prématurément du système scolaire pour leur offrir une formation qualifiante délivrant un diplôme dans des lycées professionnels ou centre de formation d'apprentis (CFA) publics, la plupart étant ensuite embauchés par l'entreprise à la fin de leur apprentissage.

**Depuis 2018, n'importe quelle entreprise peut ouvrir son propre CFA privé, la plupart du temps sans contrôle de la formation délivrée, en concurrence directe avec les lycées professionnels et CFA publics.** Abreuvés de subventions publiques, les CFA privés affichent les meilleurs taux de rentabilité.

**Puis le gouvernement Macron a profité de la crise du Covid pour ouvrir les vannes des subventions publiques en grand :** réservées depuis 2018 aux entreprises de moins de 250 salariés embauchant des apprentis de niveau bac ou moins, toute entreprise peut embaucher depuis 2020 un apprenti payé par l'État à 100% jusqu'à 21 ans, et à 80% jusqu'à 25 ans. Profitant des dizaines de milliers de bacheliers et d'étudiants rejetés chaque année de ParcoursSup et MonMaster, **les entreprises, principalement des services (commerce, banques, assurances...) se sont mises à embaucher des apprentis au-delà du niveau bac. Dans le Supérieur, les apprentis sont passés de 180 000 en 2018 à près de 580 000 en 2022**, soit une multiplication par plus de trois en 4 ans.

Sauf qu'il n'y a aucune création d'emploi car ces apprentis sont embauchés en lieu et place de jeunes diplômés qualifiés, expliquant en partie la baisse de productivité observée ces dernières années. On estime même à 250 000 le nombre de postes d'apprentis créés totalement artificiellement dans des entreprises qui n'en avaient pas besoin, profitant simplement d'une main d'œuvre supplémentaire gratuite payée par l'État.

**Au total, on estime à 8 milliards d'euros la gabegie d'argent public en 2022.** Soit l'équivalent de ce que le gouvernement espérait économiser sur le dos des retraités d'ici 2027 avec sa contre-réforme des retraites. Une note de la cour des comptes publiée en juillet 2023 rapporte que le coût pour les finances publiques pour la seule politique d'alternance s'élève à près de 17 milliards d'euros en 2022 et pointe 1) que cette politique devrait être prioritairement ciblée sur les populations qui en bénéficieraient davantage, soit les moins qualifiées pour les faire monter en qualifications, et 2) qu'il devrait y avoir un meilleur contrôle de la qualité des formations et de la fraude.

### L'apprentissage à l'INRAE

Une fois planté ce décor, l'apprentissage effectué à l'INRAE comme dans les entreprises publiques en général est à mettre sur un tout autre plan.

**L'apprentissage y est de très haute qualité, garantie en partie par la Commission Paritaire Apprentissage (CPA) qui sélectionne les dossiers de candidature en amont, évalue la qualité des encadrants, organise des séances de formation des encadrants et planifie la montée en compétences de l'apprenti sur la durée d'apprentissage.**

Et tous les apprentissages effectués à l'INRAE sont réalisés en lien avec des formations délivrant des diplômes nationaux reconnus dans les conventions collectives.

**Mais la Commission Paritaire Apprentissage de l'INRAE a été supprimée en 2023 puis finalement prolongée d'un an et devrait donc disparaître en 2024**, ce qui impactera de fait la qualité de l'apprentissage donné à l'INRAE qui était garantie jusque-là par la CPA.

**La Commission Exécutive de la CGT-INRAE exige donc le maintien de la CPA** (Commission Paritaire Apprentissage de l'INRAE), **et revendique ce qui suit pour les contrats d'apprentissage :**

- Intégration de cotisations sociales et patronales au salaire de l'apprenti, pour que l'apprenti puisse notamment cotiser pour sa retraite et aux caisses de la sécurité sociale (chômage, maladie...);
- Augmentation des grilles salariales des apprentis, qui ne doivent notamment pas être rémunérés en dessous du SMIC mensuel;
- Fin de l'indexation de la rémunération suivant l'âge de l'apprenti, et intégration du niveau de qualification visé par l'apprenti dans son salaire;
- Maintien du salaire et de la mutuelle de l'apprenti par l'employeur durant toute la durée de l'apprentissage, y compris en cas de départ de l'apprenti à l'étranger dans le cadre de sa formation diplômante;
- Garantie d'un accès plein à la formation professionnelle de l'apprenti par son employeur.

[Texte adopté par la Commission Exécutive de la CGT-INRAE du 19 décembre 2023]

---

**La formation professionnelle des jeunes est essentielle pour l'économie, pour l'emploi et pour la société tout entière. Elle a pour but de former des professionnels, mais aussi des citoyens. C'est pourquoi la CGT est attachée à sa qualité, que la formation soit dispensée dans le cadre de l'apprentissage ou dans celui des lycées professionnels, technologiques et de l'enseignement supérieur.**

**Vous êtes apprenti-e ? ou souhaitez le devenir ?**

**La CGT a édité un guide pratique qui présente les règles de fonctionnement de l'apprentissage : le contrat de travail, le déroulement de la formation, les obligations des différents acteurs (entreprise et centre de formation d'apprentis). Il rappelle aussi quels sont les droits des apprenti.es. [Télécharger ici le guide CGT.](#)**



Bulletin d'adhésion à retourner à la CGT-INRAE

Porte de Saint-Cyr, RD 10,  
78210 Saint-Cyr l'École  
ou [cgt@inrae.fr](mailto:cgt@inrae.fr)



Centre INRAE : .....  
Qualité (M. ou Mme) : ..... NOM : .....  
Prénom : ..... Date de naissance : ...../...../.....  
Corps : ..... Grade : .....  
E-mail : .....