



COMPTE RENDU DE REUNION

Groupe de travail aval

Animateurs : M. Pinkus et P. Fleischmann

Date : 14 mai 2007

Lieu : ENST Paris, Rue Barrault

Participants : J.P. Jourdan (ISEP – CGE), J. Communier (Thales - CTI), M. Pinkus (UIMM – CTI), J.J. Lenne (MEDEF – CTI), F. Fayol (CFDT Cadres), F. Velain (Thales – UGICT – CGT), P. Masse (INPG – CTI), D. Chatelet (UCI – FO Cadres), E. Peres (UIC – FO Cadres), F. Kaivers (FO Cadres), C. Favre (CFE – CGC UNIC), P. Fleischmann (INSA Lyon – CTI).

L'ordre du jour de la réunion est d'écouter les organisations syndicales représentatives sur l'apprentissage afin de clore le cycle de consultations de la CTI sur ce sujet.

P. Fleischmann a introduit la discussion en rappelant les objectifs de la CTI dans ces consultations et les conclusions des rencontres précédentes.

Pour la CFDT Cadres, il faut dire d'abord que l'apprentissage n'est pas un mode de financement des écoles ou des étudiants, mais est d'abord une chance donnée à certains jeunes d'accéder au métier d'ingénieur, en particulier aux jeunes titulaires d'un DUT ou d'un BTS. C'est un parcours exigeant, qui nécessite des modalités pédagogiques particulières : l'alternance est autre chose qu'une simple réorganisation des programmes. Il s'agit d'identifier les compétences à acquérir en entreprise, et les situations professionnelles qui permettent de les acquérir. Les questions importantes sont la sélection des entreprises, le rythme de l'alternance, la construction du projet professionnel. L'apprentissage est une pédagogie coûteuse.

Pour FO, l'apprentissage est une nouvelle forme de formation qui permet, à certains publics, d'accéder à un diplôme qu'ils n'auraient pas pu atteindre dans les dispositifs traditionnels. Il ne doit pas s'agir que de pré-embauche. FO est très attaché au diplôme qui doit être le même que dans les formations traditionnelles. Les questions de durée sont aussi importantes. Il ne faut pas réduire la durée du contrat d'apprentissage à un ou deux ans pour une formation d'ingénieurs. Enfin, pour FO, l'apprentissage permet de tisser des liens nouveaux entre écoles et entreprises.

La CGT a un jugement globalement positif sur le dispositif. Une nouvelle pédagogie doit permettre à de nouveaux milieux sociaux d'accéder à un diplôme d'ingénieur. La CGT insiste aussi sur le fait que le même diplôme doit pouvoir être atteint par des voies différentes. Il faut aider l'entreprise à développer le concept. Il y a complémentarité entre les lieux d'apprentissage. Il ne faut pas séparer strictement les types de savoir à acquérir dans ces lieux différents. La CGT insiste sur le rythme de l'alternance qui doit rester court, afin que l'apprenti ne puisse pas être considéré comme de la main d'œuvre bon marché. Un projet long en entreprise est aussi indispensable, à la fin des études, pour placer l'apprenti en situation d'ingénieur.

La CGC demande à ce que la liaison entre apprentissage dans une entreprise et embauche dans la même entreprise ne soit pas mise en avant. Pour elle, l'approche compétences et le diplôme doivent être les mêmes, l'apprentissage n'est qu'un chemin différent.

Après ces positions initiales des représentants des organisations syndicales, un débat très ouvert s'est développé et on a abordé les points suivants :

L'apprentissage est une pédagogie spécifique, le mélange des apprentis avec des étudiants traditionnels ne peut exister que dans des circonstances particulières où cette pédagogie spécifique n'existe pas. Pour P. Massé, on peut faire des regroupements ponctuels d'une population étudiants et

d'une population apprentis en fin de parcours : cela permet de démontrer que les apprentis ont autant de capacités que les étudiants traditionnels.

Les exigences, en terme de formation, donc celles de la CTI, doivent être les mêmes pour les apprentis que pour les autres étudiants : niveau d'anglais, parcours à l'étranger, projets recherche ou R et D...

L'apprentissage, en tant que formation d'ingénieur, ne peut pas se déployer sur cinq ans, à partir du bac. Il faut donc favoriser des « parcours » apprentissage en établissant de vrais partenariats avec certains IUT, ou établissements qui préparent au BTS.

On s'est aussi préoccupé de positionner les apprentis dans les carrières des ingénieurs : d'une part, le dispositif n'a pas encore assez de recul pour qu'une comparaison statistique fiable puisse être établie, d'autre part les écarts entre les carrières les plus brillantes et les plus modestes des ingénieurs issus d'une même promotion d'étudiants traditionnels sont considérables, idem entre écoles de notoriété différentes. Donc des analyses ne sont pas simples. On a quand même noté que ces ingénieurs issus de l'apprentissage occupent très souvent des fonctions d'ingénieur de production qui, quelle que soit la filière de formation, ont des carrières moins brillantes que ceux qui évoluent vers des fonctions de management.

Sur la durée, tout le monde s'accorde pour dire qu'il faut que les dispositifs d'apprentissage soient construits sur trois ans et non sur deux ans. Par contre, l'apprentissage étant un dispositif de formation très individuel, il faut garder assez de souplesse pour avoir une approche spécifique à chaque candidat en fonction de ses acquis antérieurs. Il est donc tout à fait possible de compléter la formation d'un candidat pour le préparer à rejoindre une section en apprentissage en deuxième année (à l'image des admis directs en deuxième année de formation d'ingénieur sous statut étudiant).

Le tutorat en entreprise est une autre question qui a été abordée. Des grands groupes ont mis en place des formations de tuteurs. Ce paramètre intervient dans la cotation sociale des entreprises. Il faut donc aussi aider les tuteurs. La question des tuteurs en PME a été aussi abordée et on a constaté que l'encadrement, en PME, est plutôt satisfaisant.

La CFE – CGC UNICI intervient, en fin de réunion, pour déplorer le manque de moyens de la CTI, incapable de prendre correctement en charge les représentants des organisations syndicales qui siègent en son sein. Ces représentants doivent négocier cette participation à nos travaux avec leur employeur ou avec leur syndicat.

Compte rendu rédigé par P. Fleischmann et M. Pinkus