



Pour Macron, le lycée professionnel, ses élèves et ses personnels ne doivent répondre qu'aux **besoins locaux en main-d'œuvre des métiers en tension** et permettre ainsi d'atteindre les objectifs de la loi dite « plein emploi 2027 ». La volonté de développer, à marche forcée, et avec des milliards d'argent public, l'apprentissage, participe de cette stratégie.

L'apprentissage est souvent présenté comme la solution miracle pour les élèves en difficulté. Il y a là un a priori idéologique selon lequel le monde de l'entreprise réussirait là où l'École échoue. **Pourtant, l'apprentissage est une voie de formation discriminante et dangereuse, qui ne fait pas mieux réussir les jeunes et qui n'insère pas mieux !**



APPRENTISSAGE

UNE VOIE DISCRIMINATOIRE !

On retrouve à l'entrée en apprentissage toutes les discriminations à l'embauche. Loin d'être un dispositif d'accueil pour les élèves rejetés par l'École, l'apprentissage introduit un nouveau filtre de sélection déplacé en amont même de la formation. En effet, 30 % des élèves de LP sont des jeunes recalés de ce dispositif, jeunes les plus vulnérables face à l'emploi, qui ne parviennent pas à décrocher un contrat : 42 % des recalés (pour 30 % « d'élus ») sont issus de l'immigration ; 58 % des recalés (pour 46 % « d'élus ») sont issus de la « classe » populaire paupérisée. Un même processus s'observe pour les filles, elles expriment le même intérêt que les garçons pour ce dispositif, seul un peu plus d'un tiers des filles deviennent apprenties (36,5 %) contre la moitié des garçons (49,5 %). Le sociologue Gilles Moreau fait le constat que « *l'apprentissage accueille toujours aussi peu de filles (30 %) et très peu d'enfants issus de l'immigration. Du coup, c'est le lycée professionnel qui se trouve en charge de former ces deux populations dont on sait combien l'insertion professionnelle est plus difficile.* »



LA FABLE DE L'INSERTION

Si 70 % des apprentis obtiennent un emploi dans les 7 mois suivant l'obtention du diplôme, cette donnée ne prend pas en compte le réseau dont disposent les élèves, le faible nombre de candidat·es et le fait que près d'1 apprenti·e sur 4 n'arrive jamais au diplôme, et parmi ceux·celles qui y parviennent, 1 sur 5 en moyenne ne l'obtient pas (RERS, 2020). Ce sont les niveaux post bac qui permettent d'afficher des résultats flatteurs : 80 % après un master mais 59 % après un CAP (DEPP 2019). À 5 ans, les chiffres se renversent au profit des jeunes qui ont eu une formation initiale sous statut scolaire.





LIVRER LA JEUNESSE AU MARCHÉ DE L'EMPLOI ...



LE FAUX PRÉTEXTE DU DÉCROCHAGE

Selon les chiffres du ministère du travail, 36 % des apprenti-es commençant à la rentrée 2018 une formation de niveau CAP à bac+2 rompent un contrat au cours de la première année et demie de leur apprentissage. Les taux sont les plus élevés dans l'hébergement-restauration (55 %), les industries agroalimentaires (44 %) et les activités de coiffure et de soins de beauté (44 %). Les conditions de travail sont bien évidemment au cœur de ces chiffres ! Toujours selon le ministère du travail : 65% des apprenti-es imputent au moins partiellement cette rupture à un problème avec l'employeur ou le poste occupé. Cela peut inclure une mésentente avec les encadrant-es ou les collègues, des missions en entreprises jugées inadaptées au diplôme...

ATTENTION AU MIXAGE !

1 JEUNE SUR 3 CONNAIT UNE
RUPTURE DE CONTRAT
D'APPRENTISSAGE

LA VOIE PRO AU SECOURS DES RUPTURES DE CONTRAT !

Les rectorats parlent de « sécurisation des parcours » à travers des classes à public mixte (apprenti-es et élèves), les LP ne sont alors présentés que comme un filet de secours pour les ruptures de contrat. La logique de « classe mixte » est une aberration pédagogique. Apprenti-es et élèves n'ayant pas les mêmes calendriers de présence dans l'établissement, comment l'enseignant-e peut-il-elle construire une progression pédagogique si le groupe classe n'est jamais le même ?

MIXAGE DES PUBLICS : OUTIL DE TRI SOCIAL !

La volonté politique est au développement de la « mixité des parcours » et de la « mixité des publics », les élèves commencent leur formation sous statut scolaire, et peuvent la terminer en apprentissage. Dans la logique des « parcours mixtes », la 1ère année est utilisée comme un outil de tri social. Les élèves les plus fragiles restent dans la voie scolaire. Dans les classes mixées, on peut imaginer les rivalités entre les jeunes que peuvent créer des situations où certaines sont payé-es et d'autres pas.



UNE MENACE SUR LE STATUT DES PLP

En février 2020, le MEN a publié un vadémécum intitulé « La mise en œuvre de l'apprentissage à l'Éducation nationale ». Il veut faire de l'apprentissage une « composante naturelle » des établissements professionnels. La menace est claire pour le statut des PLP. Les obligations réglementaires de services hebdomadaires y sont perçues comme un « problème ».

Il est donc impératif de s'opposer fermement à toute logique d'annualisation, notamment au prétexte de la mise en place des parcours diversifiés en terminale bac pro !





UNE VOIE DANGEREUSE

De plus, l'entreprise comme lieu de formation représente des dangers supplémentaires pour les mineur-es. Cette dangerosité s'est aggravée ces dernières années, car, au prétexte de lever des freins à l'entrée en apprentissage, la loi « Liberté de Choisir son Avenir Professionnel » de 2018 a diminué la protection des apprenti-es mineur-es : possibilité de déroger aux durées maximales hebdomadaires (35h) et quotidiennes (8h), assouplissement du travail de nuit...

Ainsi, en 2019, l'Assurance maladie a recensé 10301 accidents du travail d'apprenti-es (1 par heure !). À cela s'ajoutent 3110 accidents de trajet. Les apprenti-es représentent 50 % des accidents de travail des salarié-es de moins de 20 ans. Cette surreprésentation des apprenti-es dans les accidents du travail n'est pas liée à des conduites à risques, mais bien aux conditions de travail. Les activités qui leur sont confiées, comme le travail en hauteur, le nettoyage de zones empoussiérées en menuiserie ou le dégraissage de pièces en mécanique, sont souvent à risques. Les stagiaires de la voie pro sont aussi concerné-es, mais les statistiques manquent.



VSST : L'ANGLE MORT

Le rapport de subordination dans lequel sont pris les apprenti-es ou les stagiaires pour l'obtention de leur diplôme empêche beaucoup de jeunes de dénoncer des situations de Violences Sexistes et Sexuelles au travail. De plus, dans la voie scolaire la pression des semaines obligatoires pour la validation des diplômes et maintenant celle de la gratification, renforcent ce phénomène. Pour desserrer l'étau, en cas de lieu de stage dangereux, de situation avérée de VSST,

nous souhaitons la mise en place d'une dérogation sur les semaines de stage et un maintien de la gratification. En effet, il n'est pas normal qu'on demande à un-e élève exfiltré-e de stage pour VSST ou dangerosité de rattraper les semaines manquantes pendant ses vacances. **Nous revendiquons pour les stagiaires un équivalent du « droit de retrait » des salarié-es, avec maintien de la gratification et une dérogation légale sur les semaines de stages qui ne pourraient pas être faites.**

Lisieux : le stagiaire était le souffre-douleur de trois salariés d'un garage

Trois salariés d'un garage de Lisieux (Calvados) ont été jugés mardi 17 janvier 2023 pour harcèlement et comportement à connotation sexuelle à l'encontre d'un stagiaire de 16 ans.

Le commerçant couche avec sa stagiaire de 3ème : 1 an de prison sous bracelet électronique

Tribunal

Un pâtissier nivernais viole et harcèle son apprenti de 15 ans : "J'm'en veux" est peut-être sa plus longue réponse

"Prendre sa vie" : un aide soignant de 54 ans condamné pour agression sexuelle sur une stagiaire de 17 ans dans un Ehpad de Castres

Procès
Les abus du quadragénaire ne sur sa jeune stagiaire seraient jusqu'au viol

« C'est pas de l'amour, ça » : agriculteur breton agresse sexuellement sa stagiaire de 3e

Tribunal correctionnel de Charleville-Mézières : "gages" sexuels imposés à une stagiaire de 16 ans

Une jeune fille de 16 ans a dénoncé notamment un viol abject par son maître de stage, qui parle de "blague" ou de "bizutage"



LE LP : ACCUEILLIR TOUS LES ELEVES



VOIE PRO

Dans la réalité, l'apprentissage n'est donc pas plus efficace que la voie scolaire et il coûte plus cher. C'est donc bien un choix idéologique qui guide ce développement à marche forcée de l'apprentissage : la volonté de donner les pleins pouvoirs au patronat sur la formation professionnelle !

La CGT combat cette politique idéologique du tout apprentissage. Elle défend l'enseignement professionnel sous statut scolaire qui est ouvert à toutes et à tous sans aucune discrimination. Elle défend le statut des PLP (refus de l'annualisation, de toute régionalisation...).

À l'opposé des logiques de régionalisation, qui développent les inégalités territoriales, la CGT revendique l'accès à un Service public de qualité, qui doit être financé de manière égalitaire sur l'ensemble du territoire. La formation professionnelle initiale ne doit pas être tournée uniquement vers l'insertion professionnelle immédiate. Elle doit donner accès à une culture générale et une culture professionnelle de qualité, garanties d'évolution à long terme Elle doit offrir, à égalité avec les autres voies, des possibilités de poursuites d'études.



PLUTÔT QUE DES MILLIARDS DE SUBVENTION POUR L'APPRENTISSAGE, LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE UN PLAN D'URGENCE POUR LA VOIE PROFESSIONNELLE : DES MOYENS POUR ACCUEILLIR TOU-TES LES JEUNES, AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PERMETTRE LA RÉUSSITE DE TOU-TES LES ÉLÈVES.

LA CGT REVENDIQUE UN PLAN D'URGENCE AMBITIEUX !



- Réintégration des lycées pro dans l'Éducation Prioritaire;
- Réduction drastique des effectifs : 20 élèves par classe en Bac pro, (15 en Éducation Prioritaire) et 12 en CAP et des heures de dédoublement
- Abrogation de l'avalanche de réformes qui ont déspecialisé et dérégulé l'enseignement,
- Restitution et renforcement des horaires disciplinaires ;
- Un plan national d'équipement pour tenir compte des évolutions de formation liées à la transition énergétique et numérique;
- Augmentation indiciaire de 400 € net de l'ensemble des personnels, l'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation, et l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

CGT Educ'action

263 RUE DE PARIS 93100 MONTREUIL

www.cgteduc.fr



0155827655



unsen@cgteduc.fr



@CGTEducationofficiel



@cgteducation



@cgteducation.bsky.social