

SYNTHESE

Le Groupe de Travail de 2020 sur comment favoriser l'apprentissage dans les armées a été lancé quelques jours avant le premier confinement. La crise sanitaire a fortement bousculé nos travaux. Notre méthodologie a été basée sur la collecte d'informations auprès des armées et des jeunes apprentis.

Le groupe de travail n°5 a réfléchi sur les enjeux des différentes parties prenantes que sont : le MINARM, les maîtres d'apprentissage civils et militaires, les apprentis et les jeunes se posant la question de l'apprentissage.

Le groupe de travail recommande la poursuite de l'étude de l'apprentissage à travers 3 prismes :

- 1) Mobiliser les CIRFA sur le sujet de l'apprentissage
- 2) Confirmer le rôle de l'apprentissage dans les territoires ruraux : la proximité de l'armée avec la jeunesse
- 3) Renforcer la proposition d'alternance dans le site "première expérience défense" en ajoutant les propositions extérieures au MINARM, mais toujours dans la "bulle" défense

SOMMAIRE

- 1) Présentation du cadre d'étude
- 2) État de l'art sur le thème
- 3) Analyse des enjeux
- 4) Propositions de recommandations

1) PRESENTATION DU CADRE D'ETUDE : L'APPRENTISSAGE DANS LES ARMEES

Contexte/ Historique du thème

Le contrat d'apprentissage au ministère des armées c'est :

- Un contrat de travail de 1 à 3 ans en fonction du diplôme préparé au service de la défense
- Un accès dès l'âge de 16 ans jusqu'à 29 ans révolus, pour tout niveau de diplôme (de CAP/BEP à Master)
- Une rémunération versée en fonction de l'âge et du diplôme préparé
- Un encadrement de chaque apprenti par un maître d'apprentissage



1 600 apprentis au MinARm

Définition des concepts abordés dans le thème

- L'apprentissage

L'apprentissage constitue une opportunité de suivre une formation sanctionnée par un diplôme, et d'acquérir des compétences professionnelles par l'exercice d'un métier, ceci tout en percevant une rémunération.

- Les tuteurs professionnels

Les tuteurs professionnels sont en charge de formation de l'apprenti, il le guide dans ses missions opérationnelles et applique les objectifs pédagogiques fixés par la formation scolaire ou universitaire.

Les maîtres d'apprentissage peuvent être civils ou militaires.

- Les contrats d'apprentissage

Un contrat de travail de 1 à 3 ans en fonction du diplôme préparé au service de la défense

Un accès dès l'âge de 16 ans jusqu'à 29 ans révolus, pour tout niveau de diplôme (de CAP/BEP à Master).

Cadrage du périmètre des parties prenantes étudiées

Les enjeux pour les apprentis

- ⇒ La communication
- ⇒ Les avantages (hébergement, restauration)
- ⇒ La conciliation du statut d'apprenti en parallèle d'un engagement militaire
- ⇒ La situation géographique
- ⇒ Les attentes liées au maître d'apprentissage
- ⇒ La valorisation d'une expérience dans les armées dans le monde civil

Les enjeux pour l'Institution

- ⇒ L'accompagnement du maître d'apprentissage
- ⇒ Le recrutement de l'apprenti
- ⇒ Valoriser l'apprentissage
- ⇒ Le rôle social des armées

Annnonce des éléments non traités dans ce rapport

Les 10 propositions du GT de 2006/2007 sur la formation en alternance dans les armées.

2) ETAT DE L'ART SUR LE THEME

L'apprentissage dans les Armées

La montée en puissance de l'apprentissage au sein du Ministère des Armées est indéniable, 1600 apprentis ont été recrutés en 2020.

De nombreux services du MINARM accueillent des apprentis tels que : l'ADT, le CGA, la DGA, la DIRSI, le SCA, le SSA ...).

Les apprentis du MINARM sont satisfaits de leur expérience professionnelle. Toutefois, les réponses sont diverses concernant une poursuite de carrière en tant que militaire ou civil de la défense.

L'apprentissage, vivier de compétences et de potentiels, représente une opportunité de diversifier les modes de recrutement. Ainsi, 115 apprentis ont intégré le ministère des armées à l'issue de leur contrat d'apprentissage en 2018 dont 30 sous statut d'ouvriers de l'État, 58 contractuels et 27 fonctionnaires.

Les données de l'apprentissage

Les métiers manuels traditionnels accueillant des apprentis tels que boulangers, garagistes, électriciens ont une vraie politique de fidélisation. L'accueil d'un apprenti se fait dans la perspective d'une embauche une fois la formation terminée.

Les secteurs du privé qui emploient le plus d'apprentis sont : le BTP, le commerce de détails, l'industrie alimentaire, l'hôtellerie-restauration, commerce de gros et des services à la personne et de proximité.

Présenter la synthèse de l'existant et le bilan de leurs apports et limites

Le système de l'apprentissage fonctionne très bien dans les armées. C'est un dispositif qui a fait l'objet d'une enquête de satisfaction auprès des apprentis et de leurs maîtres d'apprentissage par la DRHMD en 2018.

93 % des apprentis étaient satisfaits de la formation qu'ils ont reçue.

94 % des apprentis sondés recommandent à un jeune de postuler auprès du MINARM dans le cadre d'un apprentissage.



3) ANALYSE DES ENJEUX

Les problématiques actuelles et de court terme

- Difficultés de pré recrutement liées aux plans de recrutement du personnel civil
- Absence de troisième voie au concours de la Défense pour les apprentis
- Manque de valorisation de l'Institution pour les maîtres d'apprentissage
- Participation des apprentis à des missions opérationnelles et embarquement (à l'étude)

Les problématiques futures

Les Armées proposent beaucoup d'apprentissage dans des domaines techniques et administratifs.

Points d'attention :

- Les formations en alternance pour des diplômes inférieurs au baccalauréat doivent continuer à être proposées par les armées
- Les jeunes des territoires doivent pouvoir trouver un emploi dans les corps d'armée proches de chez eux. La question de l'hébergement doit également être mise en valeur.

Ouverture sur d'autres enjeux pour les armées, la société

La question de l'apprentissage renvoie les Armées à leur rôle social.

L'insertion professionnelle par la voie de l'apprentissage est un formidable outil qui permet aux jeunes de suivre une formation rémunérée sanctionnée par un diplôme dont la formation professionnelle se déroule dans un environnement qui l'aidera à obtenir de nombreux savoir-être propres aux Armées.

4) PROPOSITIONS DE RECOMMANDATIONS

Les 3 propositions principales :

1/ Mobiliser les CIRFA sur le sujet de l'apprentissage

- Prendre attache avec la direction des CIRFA ;
- Organiser des visites de CIRFA pour s'entretenir avec les personnes en poste sur leurs connaissances de l'apprentissage et l'information qu'ils en donnent aux jeunes qui passent leur porte ;
- Déterminer des pistes de communication sur l'apprentissage à destination des CFA.

Objectif : obtenir une meilleure communication sur le dispositif de l'apprentissage.

2/ Confirmer le rôle de l'apprentissage dans les territoires ruraux : la proximité de l'armée avec la jeunesse

- Identifier les liens de l'armée avec les centres de formation des jeunes en zone rurale (lycée professionnel, CFA, CCI ...) ;
- Questionnaires à destination des jeunes ;
- Création de partenariats ;
- Identifier les zones où les jeunes peuvent bénéficier de solution d'hébergement.

Objectif : rappeler le rôle social des armées envers la jeunesse dans les territoires où l'emploi de proximité se fait rare.

3/ Renforcer la proposition d'alternance dans le site "première expérience défense" en ajoutant les propositions extérieures au MinArm, mais toujours dans la "bulle" défense (projet du GDA Ménaouine)

- Identifier les besoins des jeunes "prospects" se posant la question de l'apprentissage dans l'univers de la Défense ;
- Former un pont avec le GT4 (partenariat grandes écoles) pour promouvoir ces propositions à travers les « référents défense ».

Objectif : proposer une offre claire d'offre d'apprentissage voire de carrière dans le monde de La Défense publique/privée.

Conclusion

Le GT n'a pas mobilisé l'enthousiasme nécessaire à la réalisation de ses objectifs, cela peut s'expliquer par son lancement 10 jours avant le confinement ou tout simplement que ce sujet ne mobilise pas les Institutions et associations représentées à la CAJ. Si le GT vient à continuer il paraît essentiel d'adapter son fonctionnement afin de garantir le bon déroulement de ses travaux.

Les membres du groupe de travail n°5 (2020):

DE LA SOUJEOLE (FONDATION DES APPRENTIS D'AUTEUIL), PARISY ROSTAING (JEUNES IHEDN), FANJEAU Laure (ANORAA), BOUILLY Chantal (SOLIDARITE DEFENSE), LUTHIER Matthieu (GENDARMERIE NATIONALE), RIVAYRAND Serge (POLICE NATIONALE), BONED Nicolas (ACOMAR), PONZO Martin (FNASOR), CAVANNA Emmanuel (AAE), BARRAUD Béatrice (APEL), HEYRIES Céline (MENJ-DGESCO), PHILIPPE Franck (MENJ – DGESCO), DESJONQUERES Dominique (AJE), LETURCQ Fadila (JEUNES IHEDN), BORDET Rémi (AFPA), VIARDOT Meddy Jeunes IHEDN et/ou réserve de Gendarmerie du Var ,QUEUDOT Camille JEUNES (IHEDN), PRADIER Patrick (CFTC), CLEDAT Hélène (SGDF), FROMONT Raymond (FCD), MARCK Philippe (DRH MD), TARDIEU DE MALEISSYE MELUN Ségolène (DRH MD), Damien Varay (DRH MD)

Président(e) : Camille QUEUDOT, (jeunes IHEDN)

Rapporteurs : Rostaing PARISY, (jeunes IHEDN) et Nicolas BONED (ACOMAR)