

## **Le suivi évaluation de l'apprentissage en Pays de la Loire**

### **Contexte**

Les Régions ont en charge l'apprentissage, en étroite relation avec les services du Rectorat. Ce fut l'un des premiers champs de compétences transférés dès 1983. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, les Régions ont la responsabilité de l'indemnité compensatrice forfaitaire versée aux employeurs, qui était jusqu'alors du ressort de l'Etat. La loi du 13 août 2004 confie aux Régions la responsabilité d'adopter et de mettre en oeuvre le plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes et l'Etat leur transfère l'enregistrement des contrats d'apprentissage pour ceux qui ressortent de la région.

L'apprentissage doit répondre simultanément à plusieurs objectifs : l'obtention d'un diplôme, la préparation à un emploi, l'insertion de jeunes considérés comme en difficultés, la revalorisation des métiers. Le pilotage est complexe.

Le financement de l'apprentissage est partagé entre ressources propres (taxe d'apprentissage) et subventions d'équilibre de la Région. La période actuelle montre une tendance à la diminution de la taxe d'apprentissage, donc une gestion budgétaire plus tendue.

Un « observatoire de l'insertion » a été mis en place au niveau régional, depuis 1995, associant la Région, le Rectorat, la DRTEFP, l'Assédic (depuis Pôle emploi), l'AFPA, avec le support du Carif-Oref. Il a publié régulièrement des indicateurs d'insertion<sup>1</sup> et de taux de rupture<sup>2</sup>, et plus récemment de réussite aux examens, au niveau régional. Cet observatoire permet de mesurer chaque année les résultats de l'apprentissage, par domaine de formation et par niveau. A partir de 2010 cet observatoire a été élargi à l'étude des trajectoires et parcours professionnels.

### **Projet**

La Région dispose donc de données et d'analyses sur les jeunes apprentis et sur leur insertion. Depuis plusieurs années la Région a incité et accompagné les CFA dans des politiques qualité : développement des maîtres d'apprentissage, aide au recrutement de jeunes apprentis handicapés, amélioration des équipements... Mais dans un contexte budgétaire plus tendu et après avoir mis en place de nombreux outils destinés au public (les jeunes en formation) il est apparu nécessaire de travailler sur le pilotage des CFA en tant qu'organisations.

En 2009, la Région a donc initié un outil de pilotage et d'évaluation des CFA en associant directement les CFA, dans le cadre de la convention de gestion des CFA 2005-2011.

Suite à la définition de critères et d'indicateurs avec un groupe de travail composé de CFA et au développement d'un outil spécifique par un prestataire informatique. Un questionnaire a été élaboré, testé avec quelques CFA, puis mis en ligne au cours de l'été 2009. Il est renseigné d'une part par les CFA, d'autre part à partir de la base de données de la Région.

La mission observatoires de la Société publique régionale des Pays de la Loire a réalisé une première action de conseil auprès de la Région pour la définition des indicateurs, puis la Région a confié le traitement des données Société publique régionale à partir de décembre 2009. Le rapport final a été rendu en août 2010 et présenté en octobre 2010 aux directeurs de CFA.

---

<sup>1</sup> Enquête IPA auprès des jeunes 7 mois après leur sortie du système de formation, réalisée par le Rectorat en février de chaque année.

<sup>2</sup> Le taux de rupture net porte sur le nombre d'apprentis ayant démissionné de leur contrat au cours de l'année, avant l'examen, et n'ayant pas signé de nouveau contrat dans la même spécialité dans l'année.

## Du projet au premier rapport

### Rappel du projet initial

A partir des données fournies par les centres il était prévu d'établir pour chaque CFA un « livret » identifiant ses résultats à partir de trois indicateurs de résultats globaux désagrégés par secteur et niveau

- Taux de réussite aux examens,
- Taux de rupture net,
- Taux d'insertion.

permettant de calculer l'indicateur synthétique de sécurisation des parcours à partir de la formule suivante :

$$\frac{\text{Taux CFA} - \min \text{Taux CFA}}{\max \text{Taux CFA} - \min \text{Taux CFA}}$$

On calcule ce ratio pour les trois indicateurs de résultats, pour chaque combinaison « secteur x niveau ». Chaque ratio est ensuite pondéré selon la part que représentent les effectifs de la combinaison « secteur x niveau » dans la totalité des effectifs. La somme des ratios est ensuite divisée par trois. Dans certains cas minima et maxima sont corrigés des extrêmes.

L'indice d'efficience était prévu en rapportant le coût par apprenti à l'indicateur synthétique de sécurisation des parcours, en pondérant selon les effectifs « secteur x niveau ».

Ces résultats seront analysés en utilisant les tableaux indicatifs de chaînage des indicateurs et ratios.

	Contexte	Mise en œuvre des ressources	Réalisation
Taille			
Nature de l'offre de formation			
Organisation géographique	x		
Recrutement	x		
Centre d'examens	x		
Mixage des publics	x		
Conditions d'accueil		x	x
Relation avec l'environnement	x	x	
Management		x	
Ressources humaines		x	
Coût de la formation		x	
Prise en compte de l'alternance		x	
Accompagnement de l'apprenti		x	
Sécurisation des parcours (ruptures, examens, insertion)			x
Égalité homme-femme			x
Apprentis travailleurs handicapés			x
Prise en compte du développement durable			x
Prise en compte de l'hygiène et de la sécurité			x
Individualisation des parcours			x
Intégration de la création-reprise d'entreprise			
Développement de la mobilité européenne et internationale			x

## **Premiers résultats**

Champ de l'enquête : 54 CFA, représentant 144 sites ont répondu sur 56 CFA enquêtés (147 sites).

Le questionnaire comprend 281 questions regroupées en 21 critères, avec des réponses de type numérique ou textuel. Dans certains cas les réponses peuvent être multiples et déclinées par site. Le nombre de modalités est alors très important (ex. type de classes d'origine).

### Les indicateurs de résultat

Les renseignements collectés ont permis dès la première année de dépasser les mesures brutes pour évaluer les écarts entre taux attendu (fonction de la structure de l'offre du CFA) et taux observé, et caractériser quelques aspects spécifiques.

Les indicateurs de rupture ont été fournis de manière exhaustive, mais nous n'avons pas pu disposer de données complètes pour les réussites aux examens et l'insertion. Les réponses aux questions sur les conditions d'hébergement, ressources humaines, pédagogie qui auraient pu permettre d'interpréter les résultats sont en partie partielles, et/ou parfois non cohérentes.

L'analyse thématique permet en particulier de préciser les variables qui apparaissent discriminantes pour une future analyse typologique.

L'analyse des taux de rupture a été faite en utilisant la méthode de la DEP du Ministère de l'Education pour les lycées. Nous avons calculé :

- le taux attendu moyen régional par diplôme x secteur, soit la somme par diplôme des (taux moyen régional par diplôme x part des effectifs du diplôme dans les effectifs du CFA)
- le taux observé : résultat fourni par le CFA
- l'écart des taux de rupture : différence entre taux observé et taux attendu.

Cet écart est donc indépendant de la structure de l'offre.

Le même calcul a été réalisé pour l'écart des taux de réussite aux examens.

Le taux de rupture net est en moyenne de 10,4 % avec un minimum de 0 % et un maximum de 32 %. L'écart entre le taux attendu et le taux observé varie de - 9 points à + 9 points.

L'écart entre le taux de réussite aux examens et le taux attendu au niveau régional varie de -10 points (taux observé de 72 % pour un taux attendu de 83 %) à + 19 (taux observé de 94 % pour un taux attendu de 75 %). Mais ces calculs ne portaient que sur une partie des CFA. Cela reste donc à confirmer.

### Les analyses thématiques

Sur quelques indicateurs pour lesquels les réponses étaient les plus complètes, nous avons analysé les réponses en croisant avec des variables qui pouvaient apparaître comme explicatives a priori.

#### *Taux de rupture*

Le principal facteur explicatif des variations du taux de rupture est le diplôme préparé (environ 30% de la variance observée), qui associe deux facteurs, le secteur et le niveau. Les autres facteurs sont beaucoup plus dispersés.

On ne constate pas de relation entre les écarts de taux de rupture et cinq indicateurs qui pourraient a priori influencer sur cette donnée :

Critère explicatif	Hypothèse
· la taille du CFA,	Un CFA plus petit favorise un suivi plus important
· la part des niveaux VI dans les effectifs	Les niveaux VI ont des risques plus grands
· le taux d'entretiens,	Un taux d'entretien préalable à l'entrée plus important serait garant d'un taux de rupture plus faible
· le taux de redoublement,	Un taux de rupture plus important serait un signe de sélection, donc un taux de redoublement plus faible
· les écarts de taux de réussite aux examens.	Un taux de rupture plus important serait un signe de sélection, donc un taux de réussite aux examens plus faible

En revanche des données de type culturel et/ou organisationnel semblent avoir un effet :

- Les MFR (maisons familiales rurales) présentent un taux de rupture constaté moins important que le taux attendu dans les 4 CFA MFR. La relation aux maîtres d'apprentissage y est traditionnellement très forte.
- la Vendée apparaît nettement en positif en moyenne, dans ce département un seul CFA sur 8 (hors un CFA dont l'écart au taux de rupture est nettement supérieur à l'ensemble) a un taux de rupture supérieur au taux attendu.

#### Taux de réussite aux examens

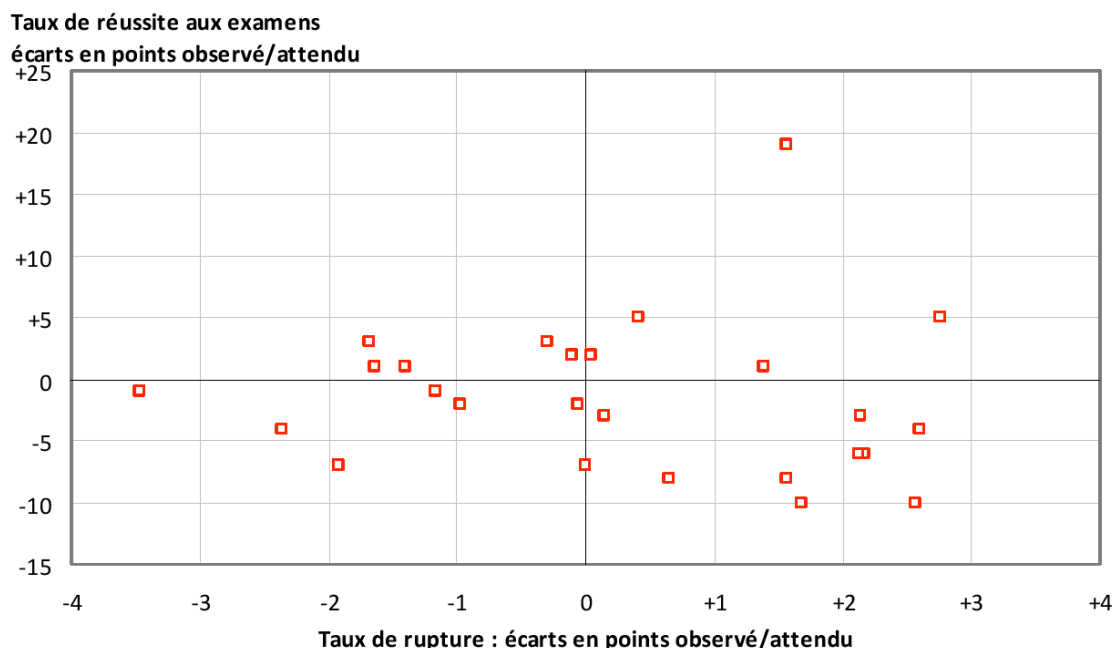
On constate que le taux de réussite moyen par CFA varie de 62 % à 94 % et l'écart entre taux observé et taux attendu varie de - 10 points à + 19 points.

On ne constate pas de relation significative entre les écarts au taux de réussite aux examens et des variables comme les taux de redoublement, le nombre de visites par apprenti, le nombre d'entretiens /apprentis entrants.

La relation entre taux de rupture et taux de réussite aux examens montre que tous les cas peuvent exister, des 10 CFA a priori moins bien positionnés qui ont un écart positif de taux de rupture (plus de ruptures) et un écart négatif pour le taux de réussite aux examens (moins de réussite), aux 6 CFA qui ont un écart de taux de rupture négatif et un écart de taux de réussite aux examens positif.

	Écart des taux de réussite aux examens			
	positif	négatif	total	
Écart des taux de rupture	positif	5	10	15
	négatif	5	6	11
	Total	10	16	26

### Taux de réussite aux examens selon le taux de rupture : écarts entre les taux observés et les taux attendus



#### Visites en entreprise

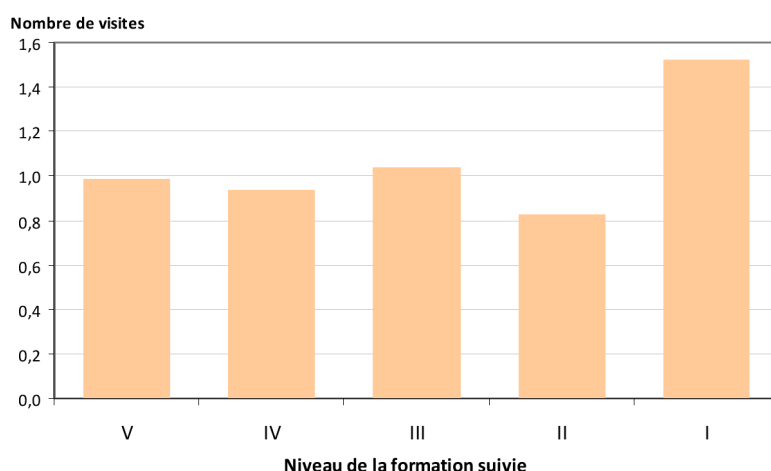
Il n'apparaît pas de variation significative par niveau, la valeur un peu plus élevée pour le niveau I ne reposant que sur 6 CFA.

Les variations entre niveaux au sein d'un même CFA sont inférieures à 1 visite par apprenti sauf pour 5 CFA. Pour 4 d'entre eux ce sont les plus hauts niveaux qui ont plus de visites; pour deux autres ce sont les niveaux V ou IV qui ont plus de visites.

Le nombre de visites par niveau par CFA varie de 0 (pour 13 CFA, hors les 4 CFA ayant répondu 0 à tous les niveaux) à 3,8. Le nombre moyen de visites par CFA tous niveaux confondus varie de 0 à 3,6.

Les variations par CFA sont plus importantes que les variations par niveaux, la variable CFA est donc pertinente.

#### Nombre moyen de visites par apprenti selon le niveau de la formation suivie



D'autres indicateurs permettent de mieux comprendre le fonctionnement des CFA, sans relation directe avec l'analyse de l'efficacité globale. Nous reprenons ici deux exemples :

*L'accompagnement social* apparaît plus important quand il est réalisé au sein de l'établissement. La pratique du partenariat est surtout utilisée quand il concerne moins d'apprentis au sein de l'établissement.

### *Hébergement*

Sur 140 sites, 65 déclarent disposer d'un hébergement, soit 45 %. Tous les sites des MFR sauf un ont une structure d'hébergement, aucun des CFA des CCI (situés dans les grandes villes) n'en déclare, les autres types de structure ont les deux types de réponses.

Trois CFA ont plus de 80 % de demandes par rapport à leur effectif, et quinze CFA n'ont aucune demande. Le nombre de demandes enregistrées dépend sans doute à la fois de la demande « potentielle » des apprentis, et de la pratique du CFA. Un établissement annonçant des possibilités d'hébergement recevra plus de demandes qu'un CFA annonçant qu'il n'en a pas.

La capacité à répondre aux demandes d'hébergement dépend semble-t-il plus du partenariat que des équipements : 12 CFA sans hébergement déclarent répondre à toutes les demandes d'hébergement, alors qu'aucun des 17 CFA ayant un hébergement intégré ne répond à toutes les demandes.

### **Seconde édition**

La seconde édition de cette enquête est prévue en 2010/2011. L'objectif est de construire un indicateur d'efficacité par CFA à partir des trois indicateurs de taux de rupture, réussite aux examens et insertion, puis d'en déduire un indicateur d'efficacité. Le projet initial d'un indicateur d'efficience rapportant l'indicateur d'efficacité au coût par apprenti ne sera pas fait, car le coût dépend en grande partie de la capacité de ressources du CFA, celle-ci étant fonction du réseau du CFA, de son secteur d'appartenance, de son statut... autant que des besoins.

Complémentairement, le traitement des données collectées sera testé pour construire une typologie mettant en relation l'indicateur d'efficacité et les caractéristiques des CFA. L'analyse thématique a montré que les corrélations simples ne fonctionnaient pas, il faudra donc intégrer des variables comme la localisation (département) ou le type (maison familiale, CCI, Education nationale...).

### **Premiers enseignements**

*Faisabilité* : la collecte de données est plus complexe que prévu. Il n'a pas été possible de recueillir toutes les données nécessaires au calcul de l'efficience globale, comme la base d'interrogation des apprentis sortants, ou l'exhaustivité des résultats aux examens. Les questions laissent parfois une zone d'incertitude (comme quand il apparaît qu'il y a plus d'un entretien par apprenti avant leur entrée). Le détail des informations transmises est parfois trop important pour être exploité (l'origine des apprentis par niveau).

Les questions sur les ressources humaines ont été plus difficilement remplies par les CFA.

Il a été décidé la deuxième année d'exploiter plus directement les données disponibles à la Région : taux de rupture comme la première année, mais aussi effectifs et origine des apprentis. La seconde édition montrera si l'on constate un effet d'expérience et donc une amélioration de la saisie de la part des CFA.

*Pertinence* : le coût de la formation par apprenti n'a pas été utilisé et ne sera sans doute pas mis en relation avec l'efficacité du CFA en termes de résultats. Il dépend en effet du secteur de formation, mais aussi de la capacité du CFA à collecter des ressources, ce qui ne traduit pas un coût mais une relation de réseau. Ce n'est pas la même chose.

### *Usages de l'étude*

Pour les services de la Région, c'est une approche beaucoup plus complète de la réalité des CFA, de l'application des orientations politiques, le questionnaire comprenant des questions par exemple sur les visites en entreprises, mais aussi la modularisation des formations, l'égalité hommes-femmes, la formation à la création d'entreprises, la formation des formateurs... Les services ont une attente forte concernant le calcul du taux d'efficacité et la typologie, pour repérer les leviers d'action possible pour l'améliorer. Ceci répond à un double objectif, éviter des situations d'échec pour les jeunes, et réduire les coûts (plus de 3 000 ruptures et 500 redoublements cela coûte cher) et les échecs (les jeunes non qualifiés se retrouvent ensuite dans les dispositifs d'insertion et de formation de demandeurs d'emploi, en partie à la charge de la Région).

Pour les élus régionaux, cette approche a déjà été appréciée, par la connaissance très concrète qu'elle apporte de la vie des CFA.

Pour les directeurs de CFA, qui connaissent les caractéristiques de leur établissement, sont déjà familiers des taux d'insertion, de rupture etc., les premières fiches de ratios et de comparaisons aux ratios moyens régionaux sont sans doute encore insuffisantes. La typologie pourrait, si les résultats sont pertinents, plus les intéresser.

#### *Interprétation*

Les informations sur le nombre de réponses positives aux demandes d'hébergements apparaissent simples à traiter a priori. Mais les résultats ont montré que les CFA sans capacité d'hébergement avaient un taux de réponses positives plus importants que ceux ayant des capacités d'hébergement en propre, mais inférieures au nombre d'apprentis en demandant un hébergement. Le fonctionnement en partenariat d'une part, la relation offre/demande d'autre part, jouent dans ce rapport, finalement complexe à interpréter !

Les premiers résultats montrent qu'il n'y a pas de relation simple et univoque entre des indicateurs qui pourraient paraître a priori comme liés, par exemple taux de redoublement et taux de réussite aux examens, taux d'entrée de niveaux VI et taux de rupture... L'analyse est nécessairement multi factorielle. Ce résultat montre aussi que les caractéristiques propres du CFA, dont son management au sens large (ensemble des ressources humaines) peuvent orienter assez largement les résultats. Ceci rappelle la notion de « capital humain<sup>3</sup> » utilisée pour expliquer les écarts de croissance entre pays une fois pris en compte les données physiques et économiques.

Plus largement, les premiers résultats montrent la non relation systématique entre les deux composantes disponibles du projet d'indicateur synthétique, taux de rupture et taux de réussite aux examens. Si le troisième indicateur, le taux d'insertion, est également non dépendant, ce ci posera la question du sens de cet indicateur synthétique, dont les composantes seraient plus pertinentes que la valeur finale. C'est le même problème par exemple que les indicateurs de qualité sociale au niveau régional, pour lesquels le Limousin arrive en général au premier rang<sup>4</sup>. Il faut analyser ce rang synthétique par rapports à l'évolution de la population régionale pour le comprendre sans faire de contresens.

Pour ce qui est des CFA, nous pouvons énoncer différentes hypothèses. Par exemple celle où les mesures techniques relatives à la pédagogie (visites, entretiens, modularisation...) auraient moins d'importance que la gestion de ressources humaines (difficile à approcher de manière chiffrée, souvent liée à la personnalité du directeur, mais on disposera du temps de concertation, heures de formation...) ou que des aspects plus culturels liés à l'institution (Maisons familiales/ Education Nationale/Chambres consulaires...) ou au territoire (exemple de la Vendée). Ce qui poserait la question du choix des moyens d'action de la collectivité.

Arnaud du Crest

Directeur de la mission observatoires

Société publique régionale des Pays de la Loire

---

<sup>3</sup> Gary Stanley Becker, *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis* (Le Capital humain, une analyse théorique et empirique), University press of Chicago, USA, 1964

<sup>4</sup> Le Limousin est au 1<sup>er</sup> rang des régions françaises pour l'ISS (indice de santé sociale) et pour l'indice de lien social de l'Odis. Le 2<sup>e</sup> rang est tenu par la Bretagne pour l'ISS et par l'Auvergne pour l'indicateur de lien social. Odis : L'état social de la France, rapport 2010, La documentation française. ISS : La santé sociale des territoires, Florence Jany-Catrice et Rabih Zotti, Futuribles, n° 350, mars 2009.