

Un apprenti coûte 18 300 euros à une entreprise

■ L'Union des classes moyennes, dans une large étude, s'inquiète des coûts élevés de la formation en alternance.

Même si le dispositif d'apprentissage de la formation en entreprise a ses défauts, il est reconnu comme étant une belle porte d'entrée sur le marché du travail. Le *job's deal* actuellement en phase de finalisation devrait lui octroyer l'une ou l'autre mesure, puisque le système peut aussi aider à résoudre le problème des métiers en pénurie. Mais ce qui est sur la table ne suffit pas, estime l'Union des classes moyennes (UCM)...

Coût élevé

La formation en alternance consiste à dispenser les bases d'un métier dans ses aspects théoriques dans des centres de formation avec des professeurs-formateurs issus le plus souvent du monde de l'entreprise et dans ses aspects pratiques, en complément, en entreprise. Et ce dès l'âge de 15 ou 16 ans. "C'est la voie royale pour créer son propre emploi ou créer un emploi de salarié", estime Pierre-Frédéric Nyst, président de l'UCM. Cette organisation vient de se fendre d'une étude très complète sur le sujet. Sur les quelque 22 192 apprenants dans les PME wallonnes et bruxelloises de moins de 20 personnes (plus de 23 000 au total), l'UCM en a tiré l'enseignement suivant : accueillir un apprenant entre 3 et 4 jours par semaine sous contrat d'apprentance (3 ans de formation) coûte en moyenne à une T/PME (moins de 20 personnes), pour chaque année de formation, plus de 11 750 euros. Sous convention de stage (2 ans de formation), la facture grimpe à plus de 18 300 euros. Au sein de ces montants, les coûts indirects représentent à eux seuls, pour chaque année de formation, un coût moyen de 7 200 euros. La première année de formation est de loin la plus coûteuse : 9 000 euros doivent être investis.

"L'entreprise n'est pas un PMS"

Or, en 2017, les pouvoirs publics ont injecté quelque 91 millions d'euros dans l'IFAPME (Région wallonne) et la SF/EFPME (Région de Bruxelles-Capitale). Soit environ 4 700 euros par personne. Pour l'UCM, c'est trop peu. "Si l'entrepreneur qui forme tombe sur la perle rare, pas de problème. Mais dans la vie d'une entreprise, ça n'arrive pas automatiquement. D'abord, et je sais que je ne vais pas faire plaisir mais tant pis, il arrive régulièrement qu'il y ait un souci du côté des 'soft skills' des apprenants, de leur savoir-être. Des jeunes qui arrivent en retard, qui n'ont pas une tête présentable parce qu'ils sont sortis jusque 5 h du matin, ça peut ressembler à du cliché mais cela arrive souvent. Mais notre mission, en tant qu'entreprise, n'est pas d'éduquer, rappelle Pierre-Frédéric Nyst. Nous ne sommes pas des PMS. Bref, tout cela pour dire qu'il arrive que la formation le soit en pure perte. Et je ne parle



Même si cela coûte cher, l'Union des classes moyennes a foi dans la formation en alternance.

pas des apprenants qui quittent le navire en cours de route."

Malgré ces défauts, le système est reconnu comme étant un dispositif d'insertion professionnelle performant et fait partie des leviers d'emploi régulièrement mis en avant par les experts et le monde politique. Mais un apprenti coûte donc en moyenne 18 300 euros à l'entreprise, ce qui n'est pas rien.

Comment se décoret ce coût ? Il y a d'abord la rétribution de l'apprenant. Qui n'est pas grasse : dans le cadre d'un contrat d'apprentance, entre 250 et 500 euros par mois environ et de 750 à 900 euros environ par mois pour un apprenant sous convention de stage. Montant auquel il faut ajouter le pécule de vacances et la participation aux frais de transport et sur lequel il y a très peu de cotisations sociales à payer pour l'entreprise.

Perte de productivité

Ce sont les coûts fixes ou les coûts indirects qui plombent la note. Il y a d'abord les frais engendrés par le secrétariat social. Au vu des enjeux, et des sanctions qui pèsent sur les entreprises qui ne respectent pas les obligations légales et sociales envers leurs apprenants, nombre d'entre elles préfèrent passer par un secrétariat social. Dont coût de 600 à 700 euros par an. À cela s'ajoutent les frais de création (obligatoire) d'un service externe de prévention et de protection au travail (SEPP).

Dans la pratique, dans les petites structures, c'est souvent le dirigeant qui prend la casquette de conseiller et s'affilie à un SEPP. Dont coût annuel de 35 à 95 euros par personne, en fonction des risques. Mais le plus gros des frais engendrés par l'apprenant viennent des assurances obligatoires (notamment contre les accidents du travail ; 650 euros par an en moyenne), les investissements matériels (quelques centaines d'euros, en fonction du secteur d'activité) et, le plus important, la perte de productivité de l'encadrant. "C'est une forme d'investissement d'apprentissage, c'est évident, mais former a aussi un coût, qui découle généralement du travail moindre fourni par l'encadrant, ce qui peut être très pénalisant dans les toutes petites structures, explique Pierre-Frédéric Nyst. C'est un coût à ne pas sous-estimer."

L'UCM l'a chiffré, après enquête, secteurs confondus, à 7 200 euros la première année et 4 800 après.

"Au total, plus de 18 000 euros, c'est beaucoup, mais on croit à l'apprentance. Ce qu'on demande, c'est au-delà d'un soutien à la formation plus appuyé, de l'ordre de 10 euros par heure de formation, c'est aussi une modernisation des organismes de formation. Il faut une seule plate-forme qui informe tout le monde, pour mieux préparer la transition 4.0 dans le domaine de la digitalisation", conclut le président de l'UCM.

François Mathieu

L'Union des classes moyennes (UCM) demande un soutien public et une simplification des structures.

