

Assises 2013 de l'alternance de l'hôtellerie-restauration

Le 15 avril 2013 au palais de la mutualité à Paris, le comité France formation alternance de l'hôtellerie-restauration (CFFAH), a réuni près de 300 membres de cette filière afin de promouvoir le permis de former préparé depuis plusieurs mois par plusieurs professionnels.

Ouverture

Après un documentaire de 10' présentant la découverte par deux futurs apprentis des différentes formes de cuisine sur plusieurs sites en France, ces assises ont été ouvertes par Sylvia Pinel, ministre de l'artisanat, du commerce et du tourisme qui a dit partager ce type de manifestation dont les objectifs annoncés par les organisateurs à savoir, la réduction du fort taux d'abandons des apprentis dans ce secteur, l'amélioration de l'attractivité des métiers la constituant s'inscrivaient pleinement dans la volonté politique du gouvernement de lutter contre le chômage des jeunes de moins de 25 ans, afin d'améliorer l'insertion professionnelle de cette classe d'âge. Le contrat de génération effectif depuis mars 2013 pourra aussi être proposé dans ces entreprises où la question de leur transmission se pose indubitablement compte tenu de l'âge de leurs responsables.

Plusieurs intervenants sont venus éclairer les débats avec des données chiffrées arrêtées fin 2012 :

200.000 entreprises :

- 116.000 avec salariés
- 84.000 sans salariés

totalisant 730.000 actifs et 50.000 emplois non pourvus

36.942 apprentis

13.903 en contrat de professionnalisation

20.000 CQP délivrés

4.500 tuteurs formés

Le permis de former

Depuis le 10 janvier 2013 c'est une obligation conventionnelle signée par 6 collèges employeurs et 5 de salariés.

1. Le contexte

L'agrément préalable à la "fonction" de maître d'apprentissage a été supprimé le 20 décembre 1993 (loi quinquennale du 20 décembre 1993) pour le secteur privé et en 2009 pour le secteur public ; selon Régis Marcon, « cette suppression a pu produire des dérives de la part de certains employeurs dont les effets ont été de rendre moins attractifs l'apprentissage dans cette filière mais aussi de véhiculer chez les parents et leurs enfants des représentations erronées ». Le permis de former a l'ambition de le remplacer car cette filière est celle où la rupture des contrats d'apprentissage est la plus élevée, où le maintien des jeunes après 3 ans d'exercice est la plus faible. Si on veut améliorer l'attractivité de ce secteur il faut

savoir sur quels leviers travailler, celui de l'imaginaire et le symbolique étant les plus difficiles à circonscrire auprès des enfants et de leurs parents. Pour Michel Lugnier, inspecteur général de l'éducation nationale, à ce stade personne ne dispose d'études et encore moins d'analyses sur les réels déterminants de ces abandons ; il y a urgence à construire des enquêtes empiriques sur ce point sauf à continuer à donner prise à des rumeurs infondées car ces emplois ont beaucoup évolué depuis 20 ans (conditions de travail, rémunération).

Cette démarche s'inscrit aussi dans une réflexion plus ancienne et qui a donné lieu à un rapport en janvier 2010 et à un rapport « L'alternance dans la restauration, avançons ensemble" remis au ministre du travail, Xavier Bertrand, et au secrétaire d'État au tourisme, Frédéric Lefebvre par Régis Marcon en septembre 2012.

2. Les principes

Une formation initiale unique et commune pour l'apprentissage et le contrat de professionnalisation d'une durée de 14h et une mise à jour de 4H après 3 années après avoir suivi la formation initiale avant toute signature de contrat pour le tuteur pressenti.

3. Les objectifs

- L'accueil, l'information et l'orientation : dans trilogie l'accueil est privilégié, il faut pouvoir et savoir dégager du temps afin de mieux cerner la personnalité du jeune. Pour l'information et l'orientation elles doivent s'exercer en interne (sur les formations, la reconversion) mais aussi à l'externe comme le font près de 72 tuteurs formés en Haute-Loire qui interviennent dans les collèges en amont des vœux d'orientation des familles.
- L'encadrement : assurer son autorité par son professionnalisme, ménager des moments de concertation avec les responsables des CFA, être clair, précis dans les instructions, savoir être à l'écoute.
- Le transfert des compétences : trouver une autre approche des compétences car celles qui existent dans les référentiels de formation sont difficilement exploitables en l'état.
- L'évaluation : élément indispensable tant pour le tuteur que pour le jeune et pour son référent au CFA ; quelle mémoire des échecs et des réussites mettre en œuvre sans charger le tuteur ?
- Le droit

4. Le financement

Pour les établissements avec salariés, le FAFIH, pour ceux sans salariés, l'AGEFICE (FAF des non-salariés).

D'autres thèmes importants ont été abordés ou plutôt survolés vu le peu de réflexivité de la part de la profession : comment les entreprises recrutent-elles leurs apprentis ? Ne pourrait-on pas imaginer la mise en place d'une bourse aux emplois qualitative qui permettrait dans un bassin d'emploi donné d'aider les jeunes à faire un choix de restaurant et même de les faire circuler en cas de difficulté à un endroit donné ?