



L'APPRENTISSAGE, que d'avantages



Sommaire

Introduction : l'apprentissage

3

Quelques chiffres	3
Les enjeux	3
Un dispositif plus simple, plus sécurisé, mieux financé	3

1. Pourquoi recruter des apprentis ?

5

Réponse n° 1 :

Parce que l'offre de formation proposée
est adaptée aux besoins de toutes les entreprises

5

Réponse n° 2 :

Parce que les jeunes sont directement opérationnels

6

2. L'apprentissage, c'est simple et accessible

7

4 étapes faciles et rapides

3. Et après le recrutement ?

8

Valoriser le savoir-faire « maison » de l'entreprise	8
Gérer les ressources humaines de l'entreprise	8

FICHE 1.

Les grands principes du contrat d'apprentissage

9

FICHE 2.

La vie d'apprenti

11

Introduction : l'apprentissage

L'apprentissage est une des réponses aux objectifs de compétitivité des entreprises françaises. Dans le contexte économique actuel, il est un enjeu de croissance durable pour l'économie.

C'est un choix de sécurité et de qualité de parcours pour les jeunes comme pour les entreprises, une voie privilégiée d'accès à la qualification et à l'insertion professionnelle durable.

Enjeu collectif, le développement de l'apprentissage mobilise le gouvernement, les Régions, les chambres consulaires, le service public de l'emploi, mais aussi les employeurs comme les jeunes et leurs familles.



Quelques chiffres

7 jeunes sur 10 trouvent un emploi à l'issue d'une formation en apprentissage.

Plus exactement, 69 % des apprentis trouvent un emploi durable à l'issue de leur formation (60% niveau V – CAP, BEP -, 77 % niveau IV – bac professionnel, brevet professionnel - et 81 % à partir du niveau III – bac+2 et plus).

Plus la formation est adaptée au métier préparé, meilleur est le taux d'insertion dans l'emploi.

Les jeunes ayant suivi une formation en alternance sont donc moins affectés que les autres par le chômage.



Les enjeux

Le développement de l'apprentissage est **un engagement présidentiel** : l'objectif de 500 000 apprentis doit être atteint en 2017. À cet objectif s'ajoute le souhait du ministre du Travail de voir une rentrée 2014 sans qu'aucun jeune en centre de formation d'apprenti (CFA) ne se retrouve sans entreprise.

Le Pacte de responsabilité conforte l'objectif chiffré, en incitant les branches professionnelles des différents secteurs à prendre des engagements en matière d'apprentissage.

Au-delà de la nécessité de voir plus de jeunes entrer dans ce parcours, la progression de l'apprentissage est aussi un **enjeu de qualité** : l'apprentissage doit permettre des parcours plus sécurisés pour les jeunes et rassurants pour les entreprises.



Un dispositif plus simple, plus sécurisé, mieux financé

La réforme globale de l'apprentissage lancée en 2013 avec la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale est en cours : avec un dispositif rénové, la mobilisation de tous est désormais indispensable pour faire progresser l'apprentissage, vite et mieux.

Plus de financements

À partir de 2015, plus de taxe d'apprentissage sera fléché pour le développement de l'apprentissage.

C'est 57 M€ de ressources financières supplémentaires pour l'apprentissage dès 2015, 159 M€ en 2016 et 267 M€ en 2017.

Plus de sécurité

La loi du 5 mars 2014 a introduit trois éléments de sécurisation du parcours de l'apprenti :

- Elle confie aux CFA des **missions d'accompagnement des jeunes**, pour notamment prévenir les ruptures de contrats ;
- Elle incite les branches professionnelles à négocier sur la **formation des maîtres d'apprentissage** ;
- Elle crée la possibilité de conclure un **contrat à durée indéterminée** comportant une période d'apprentissage, à l'issue de laquelle la relation contractuelle se poursuit naturellement sous l'égide du droit commun du travail.

Une telle mesure, tant au bénéfice du salarié que de son employeur, permettra autant de fidéliser l'apprenti ayant obtenu son titre ou diplôme que d'offrir à ce dernier une perspective de stabilité et d'évolution dans l'entreprise, mais aussi une possibilité d'autonomie en lui offrant un meilleur accès au logement et au crédit bancaire.

Enfin, la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites a aussi permis d'améliorer les droits à la retraite des apprentis.

Plus de simplicité

Dans un souci de simplification fiscale pour les entreprises, il a été procédé à la fusion de la taxe d'apprentissage et de la contribution au développement de l'apprentissage.

À partir de 2016, l'entreprise n'aura plus qu'un seul interlocuteur pour la collecte de sa taxe, qu'elle aura choisi entre un organisme national (généralement son OPCA) et un organisme collecteur régional inter-consulaire.

Concernant les aides publiques aux employeurs d'apprentis, qui avaient été instaurées au fil de l'eau, elles ont été resserrées au profit des entreprises qui recourent de façon importante à l'apprentissage et qui en ont le plus besoin – les entreprises de moins de 11 salariés – et sur certains niveaux de formation. Le crédit d'impôt de 1 600€, bénéficiant aux employeurs d'apprentis, est désormais ciblé sur la première année de formation conduisant à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau III, IV ou V.



1 – Pourquoi recruter des apprentis ?

Pour les entreprises, embaucher une personne en contrat d'apprentissage, c'est participer à la formation d'un jeune qu'elle sera susceptible de recruter, lui apprendre un métier et l'intégrer à la vie et la culture de l'entreprise.

RÉPONSE N°1 :

Parce que l'offre de formation proposée est adaptée aux besoins de toutes les entreprises...

Bâtiment, commerce, hôtellerie-restauration, petites entreprises agricoles et de soins personnels (coiffure, esthétique) sont les secteurs traditionnels de l'apprentissage qui prennent en compte dans l'organisation même du travail les apprentis.

Par ailleurs, l'apprentissage se développe également dans d'autres secteurs : des fonctions administratives ou commerciales dans les petites et moyennes entreprises du bâtiment, de l'industrie, de l'assurance ou des petites entreprises.

Dans le secteur tertiaire, les entrées progressent : avec au total 56 % des entrées en apprentissage, le tertiaire est le principal utilisateur des contrats d'apprentissage. Les secteurs les plus pointus misent sur l'apprentissage : il existe par exemple des CFA de très haut niveau en aéronautique.

Et ce n'est pas seulement les très petites entreprises (TPE) de l'artisanat et de la restauration qui recrutent : les recrutements d'apprentis sont particulièrement dynamiques dans les entreprises d'au moins 50 salariés et même de plus de 250 salariés.

Le développement de l'apprentissage dans le secteur public se poursuit également, notamment dans le secteur sanitaire et social.

Toutes les entreprises peuvent donc embaucher en apprentissage : cette voie de formation offre une palette de métiers extrêmement importante et permet de recruter de futurs professionnels qui ont d'ores et déjà opéré un choix de carrière.

RÉPONSE N°2 :

Parce que les jeunes sont directement opérationnels...



La formation en apprentissage, c'est la sécurité de recruter une personne compétente, qui connaît le monde de l'entreprise (ses codes, ses valeurs...)

L'apprentissage a vocation à former sur l'ensemble des diplômes et titres inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles ce qui inclut CAP, Bac pro, BTS et jusqu'aux diplômes d'ingénieur.

L'apprentissage, c'est aussi un système d'alternance où les séquences en centre de formation se font en lien avec les exigences de l'entreprise accueillante. Dans ce schéma, la relation entre le tuteur en CFA et le maître d'apprentissage en entreprise est une clé du succès de l'apprenti.

L'apprentissage, c'est enfin un enseignement complet qui privilégie l'acquisition des savoirs (matières générales permettant l'accès aux connaissances) et des savoir-faire (matières professionnelles permettant l'acquisition des compétences).

2 - L'apprentissage, c'est simple et accessible

4 étapes faciles et rapides

1. Pour établir le profil de son futur apprenti ou transmettre son annonce de poste, l'employeur prend contact :

- A** avec le centre de formation d'apprentis (CFA) dont la formation correspond à son besoin
- B** avec sa chambre consulaire : chambre de commerce et d'industrie / chambre des métiers et de l'artisanat / chambre d'agriculture
- C** avec Pôle emploi
- D** avec les universités locales ou le rectorat de l'enseignement supérieur en se connectant au portail de l'alternance pour déposer son annonce : www.alternance.emploi.gouv.fr

2. L'employeur sélectionne son candidat

en lien le cas échéant, avec le service public de l'emploi
Il reçoit des CV du CFA et il convoque le candidat retenu.

3. Il établit le contrat

et il le signe avec l'apprenti (et ses parents s'il est mineur).

4. Il fait viser le contrat par le CFA et en demande l'enregistrement auprès de la chambre consulaire

* Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage (article L6221-2 du code du travail).

L'employeur bénéficie de l'accompagnement du CFA et de la chambre consulaire dont il dépend territorialement, mais également des services de l'État (Direccte), tant pour la conclusion du contrat d'apprentissage que pour sa gestion courante.

C'est un contrat conclu à l'aide d'un formulaire (CERFA) qui, pour être valide, doit être enregistré par la chambre consulaire. Préalablement, le contrat doit être visé par le CFA. Cet enregistrement - qui ne donne lieu à aucun frais - doit être fait au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début d'exécution du travail.

3 - Et après le recrutement ?

Valoriser le savoir-faire « maison » de l'entreprise

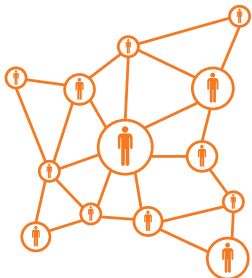


L'apprenti est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage pour l'accompagner dans sa formation.

Pour l'entreprise, développer le rôle de maître d'apprentissage est un levier de reconnaissance et de valorisation des collaborateurs : il existe par exemple un Certificat de compétences en entreprise (CCE)/Tuteur - Maître d'Apprentissage validé par le réseau des Chambres de commerce et d'industrie et l'AFAQ/AFNOR Certification. En 2013, un accord de branche a mis en place un « permis de former » pour les maîtres d'apprentissage de la branche des hôtels, cafés, restaurants.

Depuis mars 2014, les branches professionnelles sont désormais incitées à négocier sur ce sujet.

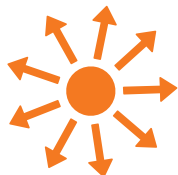
L'organisation de la transmission par les pairs - le maître d'apprentissage transmettant son expérience au jeune - est aussi une occasion pour l'entreprise de réfléchir à ses activités, missions et compétences requises.



Gérer les ressources humaines de l'entreprise

Pour un employeur, l'apprentissage constitue l'opportunité d'anticiper l'évolution de ses métiers et de ses compétences et le remplacement de ses personnels partant à la retraite dans une perspective de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). Les chefs d'entreprise disposent de nouveaux dispositifs permettant de faciliter la pérennisation des embauches d'apprentis :

- L'entreprise peut bénéficier d'une aide **contrat de génération** de 4 000 € pendant 3 ans si elle conclut avec le jeune âgé de moins de 26 ans (30 ans pour un salarié en situation de handicap) un CDI à l'issue d'un contrat d'apprentissage conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée, à condition de maintenir un salarié âgé d'au moins 57 ans (ou d'embaucher un senior d'au moins 55 ans).
- L'entreprise peut aussi recourir au « **CDI d'apprentissage** ». Ainsi, dès la période d'apprentissage terminée, la relation contractuelle se poursuivra dans le cadre du droit commun du contrat de travail à durée indéterminée. L'attractivité et la fidélisation à l'issue de la période d'apprentissage se trouvent ainsi renforcées.



Le dispositif de développement de l'apprentissage

Dans toutes les régions, des centaines de développeurs de l'apprentissage ont pour mission d'aller à la rencontre des entreprises, dans chaque région. Le ministre du Travail, François Rebsamen, a signé en mai 2014 de nouvelles conventions d'objectifs et de moyens pour le développement de l'apprentissage afin de soutenir le financement de 266 développeurs de l'apprentissage.



FICHE 1.

Grands principes de l'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail, d'une durée limitée allant de 6 mois à 4 ans (majoritairement de 2 ans) ou à durée indéterminée depuis la loi du 5 mars 2014.

Il a pour but de permettre à de jeunes travailleurs (de 16 à 25 ans) de suivre une formation initiale (théorique et pratique) en vue d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Ce contrat fait alterner des périodes d'acquisition des savoirs théoriques en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en section d'apprentissage et des périodes en entreprise.

L'apprenti est un salarié soumis, sous réserve de certaines dispositions, au droit commun du travail.

Des schémas alternatifs au triptyque jeune/CFA/employeur existent également, qui ouvrent de nouvelles perspectives : deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat, un apprenti peut être accueilli dans une entreprise différente de celle qui l'emploie, un apprenti peut être embauché par une entreprise de travail temporaire...



Contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation : quelle différence ?

Ils se ressemblent dans le fait qu'ils permettent d'alterner des périodes de formation et de travail, mais ils répondent à des critères sensiblement différents.

Le contrat de professionnalisation sert plutôt de passerelle entre une période non travaillée et un travail qualifié.

Recruter un jeune en contrat d'apprentissage, à qui elle fait découvrir la vie professionnelle et son organisation, correspond davantage à une stratégie de développement des ressources humaines de l'entreprise.

Des aides financières incitatives cumulables

➔ Exonérations de cotisations sociales

➔ Prime à l'apprentissage

- > d'au moins 1 000 €, versée par les régions pour les employeurs de moins de 11 salariés,
- > des aides plus favorables dans certaines régions en termes de montant ou de taille d'entreprise

➔ Aide « contrat de génération »

(4 000 € par an pendant 3 ans)

- > condition : à l'issue de la période d'apprentissage, le jeune apprenti doit être recruté dans une entreprise de moins de 300 salariés comptant au moins un salarié âgé de plus de 57 ans (ou un salarié recruté âgé d'au moins 55 ans)

➔ Crédit d'impôts

- > 1 600 € (2 200 € pour des publics tels que les apprentis handicapés)
- > pour la première année d'une formation de niveau III ou inférieur (BTS, DUT, BAC, CAP...)

FICHE 2.

La vie d'apprenti

Les démarches, pour le jeune

1 > rechercher une entreprise d'accueil

- s'adresser à son CFA
- se renseigner auprès de Pôle emploi ou des missions locales
- poser sa candidature dans des entreprises
- s'adresser aux chambres consulaires
(chambres de commerce et d'industrie, chambres des métiers et de l'artisanat, chambres d'agriculture)
- contacter les branches ou syndicats professionnels
- participer aux salons, journées portées ouvertes (notamment des CFA), rencontres
- consulter les sites internet des conseils régionaux

2 > rechercher un centre de formation d'apprentis (CFA)

- consulter la liste des **CFA**
- s'informer auprès des **centres d'information et d'orientation** (CIO)
- s'adresser au **service académique de l'inspection de l'apprentissage** (SAIA)
- consulter le site internet de l'**ONISEP**

Les avantages pour le jeune

Un système d'alternance

L'apprenti alterne enseignements en centre de formation d'apprentis (le temps de formation dans un CFA est d'au moins 400 heures par an) et travail et apprentissage en entreprise

Au CFA, l'apprenti n'est pas un élève. Il garde son statut de salarié et la période au CFA est donc rémunérée comme temps de travail.

Dans les deux mois qui suivent l'entrée en apprentissage, un entretien est prévu entre l'apprenti, le formateur du CFA, le maître d'apprentissage et, si nécessaire, les parents de l'apprenti afin de faire une première évaluation du déroulement de la formation.

Une formation mais aussi un revenu

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic (jusqu'à 78 % avant 21 ans)

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour l'apprenti. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.

Le salaire de l'apprenti n'est pas imposable, dans la limite du Smic, y compris en cas de rattachement au foyer fiscal des parents.

Des conditions de vie améliorées

Par ailleurs, la réforme de l'apprentissage engage l'amélioration des conditions de vie des apprentis de manière générale.

La réforme mène en effet une réflexion sur leur rémunération, les problématiques liées à l'hébergement, au transport et à la restauration, et à l'amélioration de la prise en compte des années d'apprentissage pour la retraite.



En savoir plus :

www.travail-emploi.gouv.fr/apprentissage,2477/

www.alternance.emploi.gouv.fr