



Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

CAMPAGNE DE PROMOTION 2007
DE L'APPRENTISSAGE,
DANS LE CADRE DU
PLAN DE COHESION SOCIALE.

« Apprentissage et alternance,
un grand plus pour réussir »



Sommaire

I. « L'apprentissage et l'alternance, un grand plus pour réussir »	Page 3
1. L'emploi des jeunes, un enjeu crucial	P. 4
2. Apprentissage et alternance une filière avec « plus » de réussite	P. 4
3. PLUS d'avantages, d'incitations et de simplifications	P. 5
4. Des chiffres en progression croissante	P. 6
5. Contrat de professionnalisation : l'autre voie de l'alternance	P. 7
II. De nouvelles mesures pour aller « plus » loin	Page 8
1. Une voie prometteuse : « la découverte des métiers »	P. 9
2. L'apprentissage dans l'enseignement supérieur	P. 10
3. Plus d'apprentis dans les grandes entreprises	P. 12
III. L'apprentissage : la mobilisation de tous	Page 13
1. De plus en plus d'entreprises adhèrent à la Charte de l'apprentissage	P. 14
2. Les Régions s'engagent sur des contrats d'objectifs et de moyens	P. 16
3. Le financement de l'apprentissage	P. 17
IV. L'apprentissage et les bonnes pratiques	Page 18
1. Des diplômés d'un niveau de plus en plus élevé	P. 19
2. Le renforcement du rôle des maîtres d'apprentissage	P. 20
3. Des atouts pour l'accueil des personnes handicapées	P. 22
4. L'apprentissage au féminin	P. 23
La campagne 2007 de valorisation de l'apprentissage	Page 24

Contacts presse

Service de presse / Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale

Tél. : 01 44 38 22 03

Agence Ketchum

Isabelle Petit

Tél. : 01 53 32 55 59

isabelle.petit@ketchum.fr

Audrey Rousseau

Tél. : 01 53 32 53 39

audrey.rousseau@ketchum.fr

I. « L'apprentissage et l'alternance un grand plus pour réussir »

L'apprentissage est aujourd'hui un choix gagnant, qu'on soit jeune ou chef d'entreprise, pour tous ceux qui souhaitent « plus de réussite ».

- 1- Le développement de l'apprentissage constituant un des axes du plan de cohésion sociale poursuit sa progression.
- 2- L'apprentissage est toujours plus un complément indispensable aux formations classiques pour favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi.
- 3- Cette filière, plébiscitée par de nombreux employeurs, présente d'indéniables atouts pour parvenir à résorber le chômage des 16-25 ans.

1. L'emploi des jeunes, un enjeu crucial

Le chômage a sensiblement diminué en 2005 et en 2006, mais il faut encore accentuer l'effort pour améliorer la situation de l'emploi des jeunes.

De nombreux secteurs économiques expriment d'ailleurs de réels besoins en ressources humaines comme le souligne la dernière enquête « Besoins en main-d'œuvre 2006 » (BMO 2006) réalisée par l'Unédic et le Crédoc. En effet, certaines qualifications et profils sont de plus en plus recherchés sur le marché du travail comme les cadres administratifs, les informaticiens, les commerciaux, les enseignants, les infirmières, les aides soignantes ou les conducteurs de poids-lourds. Enfin, le développement rapide des services à la personne laisse entrevoir des perspectives d'embauche très importantes dans les prochaines années pour des auxiliaires de vie, des puéricultrices, des enseignants à domicile, des informaticiens.

500 000 emplois sont à pourvoir en France.

2. Apprentissage et alternance, une filière avec « plus » de réussite

Clé pour l'emploi des 16-25 ans, atout pour l'entreprise, l'apprentissage est une réponse moderne et adaptée à la formation et à la qualification des jeunes.

Le système de l'alternance et de l'apprentissage est novateur car il permet de combiner, pour les jeunes, une formation qualifiante, un travail et un revenu garantis tout au long de leur cursus.

Quant aux entreprises, elles ont la possibilité de recruter des candidats qu'elles vont former en les faisant entrer progressivement dans le monde du travail, tout en bénéficiant des mesures d'accompagnement prévues par la loi. L'apprentissage permet d'obtenir, par l'alternance, un diplôme dont le niveau peut aller jusqu'au titre d'ingénieur. Il concerne les 16-25 ans, y compris les jeunes sans qualification.

Sur un marché du travail en évolution constante, l'apprentissage permet de « prendre une longueur d'avance » et d'affronter le futur avec plus d'efficacité, de maturité, de sérénité.

D'ailleurs, près des trois quarts de ces nouveaux embauchés obtiennent un contrat à durée indéterminée, à l'issue de leur formation

***+ de 8 jeunes sur 10 issus de l'apprentissage
trouvent un emploi à la fin de leur formation.***

La réforme de l'apprentissage mise en œuvre dans le cadre du plan de cohésion sociale, a permis de susciter un engouement nouveau au sein des jeunes et des entreprises. Les mesures volontaristes adoptées par le Ministère et les campagnes de promotion et de valorisation de l'apprentissage déclinées en 2005 et 2006 ont amplifié et favorisé le développement de cette filière de réussite.

Pour en savoir plus... du côté des apprentis

Le contrat d'apprentissage est un cursus de formation en alternance. Il comprend un minimum de 400 heures de formation théorique et générale par an dans un centre de formation des apprentis qui complète la formation professionnelle acquise en entreprise, où l'apprenti est suivi et guidé par un maître d'apprentissage. L'éventail des diplômes accessibles va du CAP au diplôme d'ingénieur, en passant par le bac professionnel, mais aussi des titres à finalité professionnelle enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Tout au long du contrat, l'apprenti bénéficie du statut de salarié. Il perçoit ainsi une rémunération calculée en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation et par référence au montant du SMIC. Il bénéficie également de la même couverture sociale que les autres salariés de l'entreprise et cotise dès le début de son contrat d'apprentissage pour la retraite. Ces années en contrat d'apprentissage compteront pour le décompte de ses annuités.

Avec la réforme introduite par le plan de cohésion sociale, cette rémunération ne rentre plus dans le calcul des revenus du foyer fiscal auquel l'apprenti est rattaché. Avec les financements provenant du fonds de développement et de modernisation de l'apprentissage, et conjointement avec les Conseils régionaux de nouveaux efforts pourront être déployés pour faciliter sa vie quotidienne tout au long de sa formation : logement, achat des équipements et de l'outillage nécessaires, transports, etc.

3. PLUS d'avantages, d'incitations et de simplifications

La découverte de la vie en entreprise s'accompagne de garanties importantes et bon nombre d'entreprises ont déjà compris l'intérêt de l'apprentissage et de l'alternance

C'est particulièrement vrai dans le secteur de la construction (bâtiment et travaux publics), les services aux particuliers (hôtellerie, restauration, coiffure...), les métiers de bouche (boulangerie, pâtisserie, charcuterie...), traditionnellement très ouverts aux apprentis. Cette forte présence de l'apprentissage est aussi le résultat de l'investissement dans la durée des branches professionnelles en faveur de l'alternance. Mais l'apprentissage se développe aussi dans les services aux entreprises, dans l'industrie automobile ou dans le secteur public.

Il convient également de noter que si les apprentis se retrouvent majoritairement dans les très petites entreprises (TPE), les PME et les grandes entreprises font de plus en plus appel à leurs compétences.

La simplification des démarches administratives et les nouvelles mesures fiscales incitatives prévues par la loi de cohésion sociale ont levé les derniers freins au développement rapide de cette filière d'avenir.

Pour en savoir plus... du côté des entreprises

Des incitations financières attractives

La loi a institué, pour chaque apprenti employé dans l'entreprise, un crédit d'impôt d'un montant annuel de 1 600 €, porté à 2 200 € lorsque l'apprenti fait l'objet d'un accompagnement renforcé dans le cadre d'un contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) au moment de son recrutement, ou lorsque la qualité de travailleur handicapé lui est reconnue, ou lorsqu'il recrute un apprenti junior à l'issue de son parcours d'initiation aux métiers. Toutes les entreprises, y compris celles qui ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage, peuvent bénéficier de cet avantage fiscal. Ce crédit d'impôt est venu renforcer l'attractivité du contrat d'apprentissage, qui ouvre déjà droit à une exonération des cotisations sociales patronales et à une prime annuelle versée par la Région. Cette mesure, dont l'impact financier global est estimé à 472 M€ pour l'exercice 2005, constitue une forte incitation des entreprises à s'investir dans l'apprentissage, notamment pour les grandes entreprises de plus de 250 salariés ou celles qui n'y avaient traditionnellement pas recours.

Des simplifications administratives

Pour l'entreprise, l'attractivité de l'apprentissage est également subordonnée à la simplification de règles administratives. Les dispositions réglementaires prises dans le prolongement de la loi facilitent également la reconnaissance de la qualité de maître d'apprentissage et simplifient les procédures administratives, notamment en fusionnant deux imprimés : le contrat d'apprentissage et la déclaration de l'employeur et les modalités d'enregistrement du contrat d'apprentissage. En outre, pour tenir compte de la réalité du fonctionnement de certaines entreprises ou de la spécificité de leur activité, la fonction de tuteur peut désormais être partagée entre plusieurs salariés.

La mobilisation de tous les acteurs

Il appartient au Conseils régionaux de définir et de mettre en œuvre la politique régionale de l'apprentissage. Ils ont tous associés les services déconcentrés de l'État aux travers de la conclusion de contrats d'objectifs et de moyens. Les branches professionnelles et les réseaux consulaires sont invités à s'associer à cette démarche.

4. L'apprentissage, des chiffres en progression

*Le nombre de contrats d'apprentissage était à la fin 2006 estimé à **plus de 405 000**, contre 330 000 comptabilisés à fin 2004.*

Pour la seule année 2006, on compte 271 000 contrats d'apprentissage signés, soit 16 000 de plus qu'en 2005.

L'objectif de 500 000 apprentis à fin 2009 est donc plus que jamais visé.

5. Contrat de professionnalisation : l'autre voie de l'alternance

L'alternance ne se résume pas à l'apprentissage, le contrat de professionnalisation, initié par les branches professionnelles propose aussi une approche concrète du monde du travail et permet de saisir de nouvelles opportunités tout comme l'apprentissage.

Le contrat de professionnalisation s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus sont **rémunérés en pourcentage du Smic** selon leur âge et leur niveau de formation ; les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

Le contrat de professionnalisation, porté par les branches professionnelles, connaît une évolution significative. Désormais, avec l'extension de plus de 220 accords de branches, la quasi-totalité des salariés peut bénéficier du dispositif.

Par ailleurs, si 92 500 contrats de professionnalisation ont été signés pendant toute l'année 2005, c'est plus de **140 876** contrats de professionnalisation qui ont été conclus pour l'année 2006 soit une augmentation de 50%.

Sur les 6 derniers mois¹ **90 010** contrats ont été enregistrés contre 80 277 sur la même période en 2005.

L'impact du développement de l'alternance et des autres éléments de la politique du gouvernement en faveur des jeunes se mesure aujourd'hui de manière précise puisque le chômage des jeunes a baissé de manière importante de près de 10 % depuis 1 an.

¹ Août 2006 – Janvier 2007

II. De nouvelles mesures pour aller « plus » loin

Fort de ces premiers succès, le Gouvernement a souhaité aller plus loin pour renforcer l'attractivité de « *l'apprentissage et de l'alternance* » auprès des jeunes et inciter les entreprises à s'engager pleinement dans cette voie : la loi sur l'égalité des chances promulguée le 2 avril dernier comporte de nouvelles mesures en faveur de l'apprentissage :

1. La découverte des métiers
2. La politique volontariste du gouvernement pour développer l'apprentissage dans **l'enseignement supérieur**
3. « Plus » d'apprentis dans les grandes entreprises

1. Une voie prometteuse : « la découverte des métiers »

Depuis la loi égalité des chances du 2 avril 2006, l'apprentissage est désormais accessible aux jeunes d'au moins 14 ans et **qui en font le choix**. Son but est d'offrir aux jeunes pour lesquels la filière de l'enseignement général ne convient pas, une possibilité de valoriser autrement leurs talents. Cette démarche comporte deux phases successives :

① Une phase baptisée « parcours d'initiation aux métiers »

Pendant cette période de découverte et de préparation, qui s'effectue en lycée professionnel ou en CFA, le jeune âgé d'au moins 14 ans reste sous statut scolaire. Cette étape correspond, de fait, à une version rénovée des CLIPPA (Classes d'initiation pré-professionnelle en alternance) et des Classe Préparatoire à l'Apprentissage (CPA). Tout en continuant d'être rattaché à un établissement scolaire, l'élève est placé dans un contexte différent (changement de lieu, d'enseignants, de rythme) qui crée une rupture souvent salutaire pour susciter une motivation nouvelle.

② Une seconde phase, à l'issue du parcours d'initiation aux métiers, après la conclusion d'un contrat d'apprentissage, phase au cours de laquelle le jeune dispose d'un statut d'apprenti, avec ses droits et ses devoirs.

Ces deux phases sont bien distinctes, mais s'inscrivent en continuité au sein d'une formation dont la finalité est l'obtention d'un diplôme sanctionnant l'acquisition de compétences professionnelles. La cohérence de cette formation la distingue du dispositif existant – CLIPPA à vocation de « pré qualification ».

Deux principes essentiels garantissent la qualité et le succès de ce processus:

- **le principe de libre choix** : l'admission en parcours d'initiation aux métiers est ouverte à tous les jeunes dès l'âge de 14 ans, sur la base du volontariat, en accord avec leur famille ;
- **le principe de réversibilité** : à tout moment de la formation, jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge limite de la scolarité obligatoire (16 ans), l'apprenti peut choisir de retourner en filière d'enseignement général.

Par ailleurs, **la découverte des métiers s'inscrit pleinement dans le cadre de la scolarité obligatoire, qui reste prioritaire**. L'aptitude du jeune à poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences par la voie de l'apprentissage conditionne son accès à la seconde phase, c'est-à-dire la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage. A cette fin, l'accent est clairement porté sur l'accompagnement pédagogique de l'apprenti junior, qui se traduit par l'élaboration d'un « projet pédagogique personnalisé », dont le suivi est assuré par un « tuteur ».

Pour en savoir plus sur... la découverte des métiers

Les entreprises sont incitées à accueillir de jeunes apprentis :

- En stage, pendant la première phase de la découverte des métiers dans au moins deux secteurs différents, où le jeune reste sous statut scolaire ; ces périodes de stage représenteront de 10 à 12 semaines au cours de l'année et donneront lieu à une gratification versée au jeune par l'entreprise ; en contrepartie, celle-ci bénéficiera d'un crédit d'impôt de 100 € pour chaque semaine où elle aura accueilli le jeune.
- En contrat d'apprentissage pour les jeunes âgés d'au moins 15 ans, à l'issue de la phase initiale et si le jeune et sa famille le décident ; à ce titre, les entreprises bénéficient du crédit d'impôt majoré porté à 2200 € prévu par la loi de cohésion sociale.

2. L'apprentissage dans l'enseignement supérieur

Si l'apprentissage concerne principalement les formations de niveau CAP et BEP, qui totalisent environ deux tiers des contrats, il se développe de plus en plus au niveau du baccalauréat. Ces cursus concernent aujourd'hui 20% des jeunes en formation, notamment dans les filières commerciales.

On observe la même tendance pour **les diplômes de l'enseignement supérieur**, accessibles via l'apprentissage depuis 1987. Ils représentent actuellement plus de **13%** des formations préparées, contre à peine 6% il y a dix ans.

10 000 nouveaux apprentis se lancent chaque année dans la préparation de diplômes de niveau bac+3 ou supérieur (niveau II et I). Ces formations permettent de prétendre à des postes qualifiés dans de nombreux secteurs, qu'il s'agisse de fonctions transverses ou supports (BTS ou DUT en management des unités commerciales, en gestion, en informatique...) ou de métiers plus spécifiques (BTS de conducteur de travaux, DUT de génie civil, DUT de logistique et transport...).

Ainsi, depuis dix ans, l'apprentissage progresse très fortement dans l'enseignement supérieur. Il concerne 63 090 étudiants, dont 31 300 dans les sections de techniciens supérieurs (y compris l'agriculture) et 31 600 inscrits dans les établissements d'enseignement supérieur, contre 12 400 au 1^{er} janvier 1995.

Le Gouvernement souhaite accélérer la dynamique selon laquelle l'objectif est d'atteindre 500 000 apprentis en 2009, tous niveaux d'enseignement confondus. **Pour cela, le Gouvernement entend doubler le nombre d'apprentis dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur d'ici 2010**, parallèlement à la poursuite du développement des BTS en apprentissage.

Pour y parvenir, des accords avec les branches professionnelles et les grandes entreprises seront signés prochainement.

Une collaboration est également entretenue avec l'Association des régions de France (ARF) afin d'examiner les conditions de croissance de l'apprentissage en cohérence avec la politique de développement conduite par chaque conseil régional. Des unités de formation par apprentissage (ou des Sections d'apprentissage dans les universités) seront créées dans les établissements qui le souhaitent, en partenariat avec les CFA existants.

Parallèlement, la possibilité de recours à l'apprentissage sera systématisée pour l'ensemble de l'offre de formation diplômante inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, dès lors qu'elle correspondra au besoin d'une entreprise ou d'une branche. La possibilité de recourir à l'apprentissage sera intégrée dans la politique contractuelle entre le ministère chargé de l'enseignement supérieur et les établissements d'enseignement supérieur.

Parole à Florian Zaragoci, apprenti ESC Montpellier, 5^{ème} année

« Après un bac S, j'ai fait un BTS action commerciale en contrat d'apprentissage et je suis aujourd'hui apprenti à l'Ecole Supérieure de Commerce de Montpellier, la seule école proposant trois années en alternance à partir d'un niveau bac+2 par alternance. Je compte donc presque 5 ans d'apprentissage à mon actif ! J'ai fait la première partie de mon apprentissage chez Cémoi, un groupe spécialisé dans la fabrication du chocolat, comme assistant chef de produits puis ensuite au groupe Marie, à Paris, toujours au service marketing. Le fait d'acquérir parallèlement un diplôme et une expérience professionnelle, c'est aussi une façon de gagner du temps, pour se revendre plus facilement.

Ma position d'apprenti a aussi des avantages financiers, comme par exemple l'accès à la mutuelle, la prise en charge à 50% du transport, la cotisation à la retraite, le paiement des frais de scolarité par l'entreprise et un VRAI salaire, ce que n'ont pas forcément les stagiaires. »

Parole à Frédérique Alexandre-Bailly, professeur de Gestion des Ressources Humaines, directeur de la filière apprentissage - ESCP-EAP European School of Management

« L'ESCP-EAP a ouvert en 1998 une filière apprentissage, ouverte à 40 étudiants par an, issus soit de la première année de l'école, soit du concours d'admission directe en deuxième année. L'apprentissage se déroule sur les deux années du cycle master. Pour les admis directs, il démarre en février, après un semestre de cours à l'école.

Le rythme de l'alternance est la première année, de un mois à l'école pour trois mois en entreprise. La seconde année, tous les apprentis partent étudier un semestre à l'étranger dans l'une de nos universités partenaires.

Chaque apprenti est suivi, à l'école, par un professeur tuteur qui l'accompagne pendant son cursus, évalue ses compétences et l'aide dans son évolution professionnelle. Nous organisons également chaque mois un séminaire de « partage d'expérience » réunissant tous les apprentis afin que chacun puisse partager ses difficultés et ses succès. L'apprentissage est un exercice très exigeant, puisqu'il faut suivre le même cursus académique que les autres étudiants tout en s'impliquant dans l'entreprise, mais tous les apprentis en sortent extrêmement satisfaits et prêts à affronter la vie professionnelle. Tous obtiennent le diplôme ESCP-EAP et 95% d'entre eux se voient proposer un poste en CDI dans leur entreprise d'accueil. »

3. Plus d'apprentis dans les grandes entreprises

Même si l'apprentissage tend à se développer dans les grandes sociétés, les principaux employeurs d'apprentis restent les entreprises de moins de 10 salariés (65% des nouveaux contrats en 2005). Les jeunes en formation par apprentissage ne représentent ainsi que 0,5% des effectifs des entreprises comptant plus de 250 collaborateurs, alors qu'ils sont 3,8% dans celles de moins de 50 salariés.

Les objectifs que s'est fixé le Gouvernement seront atteints grâce à l'investissement et à la détermination des grandes entreprises. C'est tout le sens de la **mission de promotion et de valorisation de l'apprentissage confiée par Jean-Louis Borloo à Henri Lachmann** (voir ci-après).

Le Gouvernement est allé plus loin avec la loi sur l'égalité des chances.

Pour chaque entreprise de 250 salariés et plus, un seuil progressif pour l'effectif des jeunes de moins de 26 ans en alternance a été fixé : 1% de l'effectif annuel moyen pour 2006, 2% en 2007 et 3% les années suivantes. Les grandes entreprises qui n'atteignent pas ces seuils verront le taux de leur taxe d'apprentissage porté à 0,6%, contre 0,5% actuellement.

Pour anticiper les réactions de certains secteurs ou entreprises au sein desquels la « culture » de l'apprentissage est relativement peu développée, le Gouvernement a tenu à souligner :

- Que ces seuils concernent l'ensemble des jeunes sous contrats en alternance, et non les seuls apprentis ;
- Que les secteurs de haute technicité recrutant majoritairement des jeunes fortement qualifiés peuvent faire appel à l'apprentissage pour des diplômés de niveau bac + 2 et au-delà ;

III. L'apprentissage : la mobilisation de tous

La loi de cohésion sociale commence à porter ses fruits, comme le prouve l'attractivité accrue de l'apprentissage auprès des jeunes, de leurs parents et des employeurs.

Cette dynamique est perceptible parmi les chefs d'entreprise, dont 1300 ont adhéré à la **Charte de l'apprentissage pilotée par la Mission Lachmann**.

Elle l'est aussi dans les Régions, puisque elles se sont toutes engagées avec l'Etat sur des **contrats d'objectifs et de moyens** (COM) afin de soutenir l'apprentissage.

Elle a également réformé les **modalités de financement de l'apprentissage** afin d'en améliorer l'efficacité et d'assurer la pérennité des moyens nécessaires au développement de cette voie de formation d'excellence.

- 1- La charte de l'apprentissage
- 2- Les conventions d'objectifs et de moyens
- 3- Le financement de l'apprentissage

1. De plus en plus d'entreprises adhèrent à la Charte de l'apprentissage

A ce jour, plus de 1 300 entreprises, grandes ou petites, ont déjà adhéré à la Charte, dont 36 sont cotées au CAC 40.

Pour mener à bien sa mission, Henri Lachmann s'appuie sur la « **Charte de l'apprentissage** ». Lancée en juin 2005, elle a pour vocation de sensibiliser les entreprises françaises à cette filière d'insertion dans la vie professionnelle. De nombreuses réunions en région se poursuivent afin de proposer aux entreprises de signer la Charte².

Si l'objectif de cette action est d'accroître le nombre d'apprentis, de sensibiliser les jeunes, leurs familles et le monde de l'enseignement à cette formation, les engagements des entreprises diffèrent selon leur taille. Pour la majorité d'entre elles, l'ambition est d'accroître, dans les deux ans qui viennent, le nombre d'apprentis en cohérence avec la taille de l'entreprise.

Un premier bilan détaillé a été dressé fin 2006 avec les 34 entreprises du CAC 40 et les 3 entreprises publiques, premières entreprises signataires en 2005.

Le nombre d'apprentis s'est accru en moyenne de 36% pour les entreprises du CAC 40 et de 31% pour les entreprises publiques entre 2005 et 2006, ce qui représente une augmentation de quelques 10 000 apprentis.

La Mission Lachmann : des initiatives fortes depuis 2 ans

- La signature de la charte par les entreprises locales dans les grandes villes de France (Marseille, Paris, Lyon, Bordeaux, Strasbourg, Lille, Nantes...),
- La création d'un site internet pédagogique www.chartedelapprentissage.com en partenariat avec l'Institut de l'Entreprise,
- L'organisation des assises de l'apprentissage avec la CCI de Paris,
- Le lancement d'un outil de gestion des CV des candidats à l'apprentissage, en partenariat avec l'ANPE, sur www.anpe.fr pour permettre à tout candidat qui n'aurait pas été retenu par une entreprise de proposer sa candidature sur un site Internet unique, consulté par toutes les entreprises qui souhaitent faire appel à un apprenti.

Les propositions de la mission LACHMANN pour développer l'apprentissage en 2007

Henri Lachman a avancé plusieurs propositions afin de continuer à progresser pour le développement de l'apprentissage en 2007 :

- 1^{re} proposition : mieux informer et réformer l'orientation
- 2^e proposition : réserver la taxe d'apprentissage à l'apprentissage et concentrer son financement
- 3^e proposition : accroître l'offre de formation en apprentissage
- 4^e proposition : simplifier et automatiser les procédures administratives

² Retrouver la charte de l'apprentissage et ses 9 points sur www.apprentissage.gouv.fr et www.chartedelapprentissage.com

Parole à Sabine de Chabannes, Direction des Ressources Humaines - Axa

On parle chez nous de l'apprentissage comme d'une tradition, même s'il y a eu plusieurs étapes de dynamique. Chaque année, AXA en France au global accueille environ 750 jeunes. Un tiers sont des commerciaux (des bac+2), un autre tiers travaille dans l'assurance pure (bac+2 ou +3), et le dernier tiers dans le pilotage et l'expertise (bac+4). Ceci correspond à la cartographie de nos métiers.

Axa a mis en œuvre depuis trois ans une politique de garantie de l'emploi grâce à son accord CAP métiers qui limite de fait nos volumes de recrutement externe. Les jeunes viennent donc chez nous sans aucune promesse d'embauche à l'issue de leur période d'apprentissage. Afin de les aider au mieux pour la suite de leur parcours, nous avons mis en place un programme d'accompagnement au sein des ressources humaines. Ils peuvent y suivre des simulations d'entretiens et des conseils pour la rédaction de CV. Nous essayons également de les orienter vers nos partenaires. Axa est une entreprise d'âge mûr, la moyenne d'âge est de 46 ans. Les jeunes apprentis nous apportent du dynamisme, des idées innovantes, du savoir-faire.

Parole à Catherine Joudiou, chargée de l'Alternance (Insertion dans l'emploi et Développement territorial) chez Air France

« Air France a recours aux formations en alternance depuis 10 ans. Chaque année, 400 jeunes viennent y faire leur apprentissage et ce dans des métiers très divers : mécaniciens, maintenance industrielle, logistique, informatique, commercial et sur des fonctions plus transversales de type secrétariat soit des diplômés du niveau CAP à l'ingénieur. Depuis 10 ans, 8 500 alternants ont été embauchés chez Air France dont 2 500 apprentis ; ce chiffre représente environ le tiers des embauches de la société. Il est à noter que tous les informaticiens et mécaniciens avants passent aussi par l'apprentissage avant d'être embauchés. Lorsque l'entreprise ne propose pas une embauche à l'issue du contrat d'apprentissage, un dispositif Air France nommé EVAE (Entrée dans la Vie Active) vise à accompagner les jeunes pour se repositionner et retrouver un emploi. Aujourd'hui, le retour à l'emploi a lieu entre 2 et 6 mois après l'entrée dans le dispositif. »

Parole à Alain LAPIERRE, fondateur et directeur de la salle d'escalade Mur Mur, à Lyon

« Il y a 9 ans, j'ai créé cette salle d'escalade, très appréciée des passionnés et reconnue pour être un endroit convivial. J'emploie aujourd'hui l'équivalent de 10 temps plein, dont 4 personnes en contrats d'apprentissage. Dès le début, ma tactique a été de former mes salariés en alternance. Deux de mes apprentis préparent un Bac pro services, accueil et assistance conseil, un autre prépare un BTS Management des Unités commerciales et le dernier prépare un DUT GEA, options petites et Moyennes organisations. Ces apprentis travaillent à l'accueil et, en fonction de leur formation, nous leur donnons des missions particulières. Par exemple, l'un des apprentis en bac pro travaille en ce moment sur l'informatisation de l'accueil, pour que chacun de nos clients dispose de cartes magnétiques.

Je considère l'apprentissage comme une véritable voie d'intégration des jeunes, éventuellement exclus du système scolaire. J'ai par exemple eu le cas d'un stagiaire qui n'arrivait pas à réussir par la voie scolaire classique. Il était grimpeur et je l'ai embauché sur cette compétence. L'apprentissage dans des métiers d'encadrement des jeunes me paraît être une belle voie pour réinsérer certains jeunes en difficulté. »

2. Les Régions s'engagent sur des Contrats d'objectifs et de moyens

La possibilité offerte à l'Etat et aux Conseils régionaux de conclure des contrats d'objectifs et de moyens (COM) a été instituée par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005. **L'objet du contrat d'objectifs et de moyens est de créer les conditions d'une concertation et d'une mobilisation de tous les acteurs de l'apprentissage.**

Ces contrats sont conclus entre l'État, le Président du Conseil régional dans certaines régions, et d'autres acteurs de l'apprentissage : organismes consulaires, certaines branches professionnelles, voire les organisations syndicales et d'autres acteurs pouvant être impliqués dans l'apprentissage. Il peut s'agir des communes et de leurs groupements, des départements ainsi que de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Le Conseil régional a la responsabilité dans son champ de compétence géographique de la **création de centres de formation d'apprentis** qu'il conventionne. Il participe à leur financement. Par ailleurs, depuis 2003, il verse **l'indemnité compensatrice forfaitaire** aux employeurs dans le cadre du contrat d'apprentissage pour chaque année du cycle de formation.

A ce jour, 26 régions ont signé ces contrats. Après 117 millions d'euros de ressources supplémentaires consacrés à l'apprentissage dans ce cadre en 2005, ce sont près de 200 millions d'euros qui ont été versés par l'Etat aux fonds régionaux de développement et de modernisation de l'apprentissage en 2006.

Les thèmes développés dans les contrats d'objectifs et de moyens sont :

- Adaptation de l'offre quantitative et qualitative de formation, en particulier au regard des perspectives d'emploi dans les différents secteurs d'activité ;
- Amélioration de la qualité du déroulement des formations dispensées en faveur des apprentis ;
- Amélioration des conditions matérielles des apprentis ;
- Développement du préapprentissage ;
- Soutien à l'initiative pédagogique et à l'expérimentation ;
- Déroulement de séquences d'apprentissage dans les États membres de l'Union européenne ;
- Accès des personnes handicapées à l'apprentissage.

Parole à Bernard Stoessel, 1^{er} Vice-Président du conseil régional d'Alsace et Président de la commission formation initiale et apprentissage

« L'Alsace a une longue tradition de l'apprentissage. On y compte aujourd'hui 35 CFA, dont la moitié et 57% des effectifs dans l'enseignement public. Nous avons signé avec l'Etat et 8 partenaires régionaux de l'apprentissage un Contrat d'Objectif et de Moyens qui induit un programme spécifique quant au développement et à l'amélioration de l'apprentissage dans la région. Pour illustration très concrète, la région apporte des solutions de logement aux apprentis qui étudient et travaillent loin de leur foyer. Pour cela, nous élargissons par exemple l'accès des internats des lycées pour les apprentis ou trouvons des logements dans des structures privées ou associatives. De la même façon, pour la restauration et l'hébergement, les apprentis peuvent accéder à la restauration collective gérée par la région. Des aides financières peuvent également être apportées au cas par cas pour soutenir les apprentis dans leurs dépenses, notamment pour l'acquisition de leur premier équipement. Chaque année, ces programmes sont déclinés et réévalués selon les besoins, en étroite collaboration avec les directeurs de CFA. »

3. Le financement de l'apprentissage

Au-delà des apports provenant des régions, des branches professionnelles et des fonds européens, l'apprentissage est financé par la taxe d'apprentissage versée par les entreprises, par l'intermédiaire d'organismes collecteurs.

Seule une partie de la taxe, le « quota » de taxe d'apprentissage obligatoirement destinée au développement de l'apprentissage est effectivement consacré à l'apprentissage.

Cette part est aujourd'hui fixée par voie réglementaire à 52% de la taxe, contre 40% auparavant. Le reste de la taxe (« hors-quota » : 48%) est constitué des dépenses opérées en faveur des premières formations technologiques et professionnelles.

Le quota de la taxe se décompose ainsi :

- Une partie, correspondant à 22% de la taxe d'apprentissage, est versée au Trésor public pour alimenter les Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage, créé par la loi de programmation pour la cohésion sociale. Jusqu'en 2005, les versements au Trésor public s'élevaient à 10% de la taxe d'apprentissage et constituaient les ressources du Fonds national de péréquation de la taxe d'apprentissage.
- Le reste du quota, soit 30% de la taxe, est affecté aux centres de formation d'apprentis.

La loi de programmation pour la cohésion sociale en modifiant la répartition de la taxe entre « quota » et « hors quota », a permis d'accroître les financements effectivement consacrés à l'apprentissage **d'environ 180 millions d'euros**.

Ces ressources supplémentaires, complétées par les versements résiduels effectués au Trésor public (28 M€) qui restaient jusqu'alors affectés au budget de l'État, alimentent **le fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage**.

Le fonds national de développement et de modernisation est divisé en deux sections :

- La première vise à corriger les fortes inégalités existant entre les régions, du point de vue des montants de taxe d'apprentissage perçus par leurs CFA.
- La seconde section est essentiellement destinée, par l'intermédiaire des fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle, au financement des actions et mesures mises en œuvre en application des contrats d'objectifs et de moyens (actions de communication et de promotion de l'apprentissage, développement des centres de formation d'apprentis).

Ces financements constituent donc une ressource supplémentaire pour les régions.

La gestion financière de ce fonds est assurée par le Trésor public, mais les frais de gestion prélevés par ce dernier, qui s'élevaient auparavant à 4% ont été réduits à 2%.

Apprentissage et alternance, les bonnes pratiques

- 1- Des diplômes d'un niveau de plus en plus élevé
- 2- Le renforcement du rôle des maîtres d'apprentissage
- 3- Des atouts pour l'accueil des personnes handicapées
- 4- L'apprentissage au féminin

1. Des diplômes d'un niveau de plus en plus élevé

L'apprentissage s'est fortement développé dans des cursus de formation universitaire. Il permet, contrairement aux idées reçues, de préparer des diplômes de haut niveau, dans toutes les filières. Des dizaines d'universités et de grandes écoles proposent ainsi aux étudiants la possibilité d'acquérir un diplôme d'ingénieur ou un master 2 par la voie de l'apprentissage. C'est le cas, par exemple, de l'ESSEC, de l'École Spéciale de Mécanique et d'Électricité, de Sciences- Po Paris, de l'Institut Polytechnique du Hainault-Cambrésis, de l'École Supérieure des Télécommunications de Bretagne, de l'Université de Paris X-Dauphine, de l'École d'Ingénieurs en Plasturgie Industrielle ou de l'École Supérieure d'Agriculture d'Angers.

Ainsi, l'ESSEC a été en 1994 la première grande école de management à adopter le dispositif de l'apprentissage et a ouvert 5 programmes (MBA, EPSCI, IMHI, master spécialisé de droit des affaires internationales et management, master spécialisé management des systèmes d'information répartis) à plus de 3 000 étudiants.

Parole à Sébastien Laruée, apprenti ingénieur en informatique

« Après un bac scientifique, j'ai obtenu DUT informatique et génie informatique. Je voulais poursuivre mes études pour devenir ingénieur. J'ai trouvé l'école Ingénieur 2000, qui proposait de l'alternance (6 mois en entreprise et 6 mois à l'école, ou l'inverse) et où je prépare un diplôme d'ingénieur en informatique, spécialité informatique et réseaux. Je travaille chez France Telecom, dans le service recherche et développement où je travaille en alternance depuis maintenant 3 ans.

Pour moi, l'avantage de l'apprentissage, c'est de pouvoir passer du temps en entreprise pour voir la façon dont cela fonctionne, comment elle évolue, sa politique, ses choix stratégiques, sa hiérarchie. On essaie de s'intégrer, et c'est plus facile de cette manière. Le fait d'être salarié, c'est aussi un avantage de l'apprentissage. Les aides de l'Etat et le salaire nous permettent d'avoir une vie convenable, différente des galères de la vie d'étudiant. »

2. Le renforcement du rôle des maîtres d'apprentissage

L'apprentissage s'appuie sur un personnage clé dans les entreprises qui accueillent des jeunes en formation : **le tuteur ou maître d'apprentissage**.

Ce dernier, chargé d'accompagner l'apprenti tout au long de sa formation professionnelle en entreprise, est le correspondant du CFA et de l'inspection de l'apprentissage. Il joue à la fois un rôle d'accueil, de coordination et de suivi de l'apprenti.

Concrètement, le maître d'apprentissage est celui qui définit la mission de l'apprenti pendant sa période de travail en entreprise. Son rôle est fondamental dans la réussite de la formation, puisqu'il est censé assurer l'intégration de l'apprenti dans l'entreprise. Il le suit pendant son travail, veille à l'acquisition de ses connaissances et contribue à sa progression, avec un formateur du CFA. C'est aussi lui qui évalue son travail lors de la présentation du rapport écrit pour l'obtention du titre homologué.

Le Gouvernement, dans le cadre de la loi de cohésion sociale et de la loi sur l'égalité des chances, a souhaité **renforcer le rôle du maître d'apprentissage. Les aides aux entreprises qui accueillent des apprentis doivent leur permettre de consacrer une part plus importante de leur temps à l'accompagnement des jeunes en formation.**

Les mesures d'assouplissement prévues par la loi en matière d'organisation (tuteurs multiples sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage référent) vont aussi permettre une mise en œuvre plus facile de l'apprentissage dans les entreprises.

Le « tutorat » est également un aspect particulièrement important dans le cadre de la « **découverte des métiers** », qui nécessite un accompagnement encore plus attentif des jeunes en formation. Pour asseoir davantage le rôle du maître d'apprentissage, une formation peut lui être dispensée. Les échanges entre le maître d'apprentissage et son apprenti sont une voie privilégiée pour « transmettre le flambeau » et pérenniser ces savoir-faire.

La réforme de l'apprentissage prévoit aussi de **renforcer l'accompagnement des apprentis en début de formation**. Il est ainsi systématiquement procédé à une évaluation des compétences lorsque l'entrée en apprentissage se situe en dehors du cycle normal de la formation. **En outre, un entretien formalisé deux mois après la signature du contrat est institué.** Cet entretien doit réunir l'apprenti, le formateur du CFA, le maître d'apprentissage et, si nécessaire, les parents de l'apprenti. Il permettra de déceler les éventuelles difficultés rencontrées par l'apprenti au début de sa formation, dans l'entreprise ou dans le centre de formation d'apprentis, et contribuera ainsi à diminuer les taux de rupture (c'est à dire le nombre de cas où le contrat d'apprentissage est rompu à l'initiative du jeune ou de son employeur).

Parole à Gaëlle Saliou, Maître d'apprentissage Educateur spécialisé

« Titulaire du diplôme d'éducateur spécialisé depuis 1994, j'ai choisi de suivre une apprentie dans le cadre de cette même formation. Pour moi, il s'agit d'accompagner de futurs professionnels en leur assurant une transmission de mes savoirs, de mes outils et de développer leurs propres compétences

J'ai été formée à raison d'une journée pendant un an, programme lourd et impliquant. Plus qu'un transfert de compétences, ce tutorat est pour moi l'occasion de sensibiliser la future professionnelle aux responsabilités et enjeux du métier, métier difficile qui appelle une grande distance. Il faut apprendre à relativiser ce dont nous pouvons être témoins et c'est parfois délicat. Etre maître d'apprentissage m'a permis de grandir d'avoir un meilleur positionnement dans ma pratique éducative. J'ai du faire en outre un effort de pédagogie et me rendre compréhensible dans mes interventions. Cet effort m'a également aidé à progresser. »

Parole à Christine GASPERINI, Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales de La Poste

« La Poste est une grande entreprise qui compte 280 000 collaborateurs. Chaque année, nous formons environ 1 000 apprentis et plus de 80% d'entre eux sont embauchés, ce qui représente 15 % de nos embauches totales. Les postes que nous proposons par le biais de l'apprentissage sont très variés, allant du facteur au cadre responsable de ligne de production. On compte parmi les cursus de formation préparés en apprentissage le CAP, le niveau bac, les BTS, les maîtrises de sciences de gestion ainsi que des écoles d'ingénieurs, comme par exemple l'ENSAM. La moitié des apprentis embauchés à La Poste occupent des postes de conseillers financiers et conseillers clientèle, des métiers porteurs et stratégiques pour le développement de notre entreprise.

L'apprentissage nous apporte une qualité de recrutement que l'on ne retrouve pas sur les recrutements effectués à la sortie des études uniquement théoriques.

Le suivi de chaque apprenti est effectué par un maître d'apprentissage. Celui-ci dispose d'un support d'évaluation (le passeport pour l'alternance), qui va lui permettre d'évaluer les connaissances et les compétences acquises par le jeune tout au long de son cursus et de pouvoir faire un point régulier avec le centre de formation. »

3. Des atouts pour l'accueil des personnes handicapées

L'apprentissage permet une insertion dans l'emploi plus simple pour les personnes handicapées. Les jeunes handicapés peuvent être intégrés individuellement dans un centre de formation d'apprentis (CFA) ou bénéficier d'une formation adaptée dans un centre de formation d'apprentis spécialisé (CFAS). Dans les deux cas, ils peuvent disposer d'aménagements et d'aides financières spécifiques, de même que leurs maîtres d'apprentissage et les centres de formation :

- Age limite d'entrée en apprentissage porté à 30 ans,
- Durée du contrat augmentée d'un an si nécessaire (pouvant aller jusqu'à 4 ans),
- Possibilité de suivre l'enseignement par correspondance,
- Versement de l'allocation d'éducation spéciale (AES) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), et possibilité de bénéficier des aides de l'AGEFIPH,
- Aides spécifiques de l'AGEFIPH également possibles pour le maître d'apprentissage, l'entreprise et le CFA,
- Le crédit d'impôt de 1 600 euros est porté à 2 200 euros pour les apprentis handicapés.

Cette constatation du CFA Com (communication multimédia et arts graphiques, www.cfacom.org) montre bien que l'accueil de jeunes handicapés peut faire pleinement partie du projet éducatif de la plupart des CFA.

De fait, l'AGEFIPH souligne que **plus de 4 000 personnes handicapées ont bénéficié d'actions favorisant l'apprentissage et la formation en alternance (+15 % pour l'apprentissage, +65 % pour l'alternance).**

4. L'apprentissage au féminin

Parmi les 255 000 nouveaux apprentis ayant entamé leur cursus en 2005 dans le secteur marchand, la part du public féminin représente **plus de 30%** (source Dares). L'apprentissage dans le secteur public attire, quant à lui, plus de 41% de jeunes filles dans ses effectifs. Un progrès par rapport à 1999 où elles ne représentaient que 29% des apprentis tous secteurs confondus.

L'apprentissage est en cela un reflet de la société dans son combat pour une meilleure égalité entre les filles et les garçons. Les progrès dans ce domaine sont particulièrement soutenus par l'Europe avec les programmes du Fonds social européen. Ainsi, par exemple, ce dernier soutient **l'Union des industries des métiers de la métallurgie (UIMM)** pour le développement d'un programme de sensibilisation en direction des femmes pour les métiers de ce secteur.

D'autres fédérations professionnelles se sont également lancées dans des politiques très volontaristes pour féminiser leurs métiers. C'est le cas, notamment, des secteurs du bâtiment, des travaux publics, du transport ou de la logistique, des branches d'activité très fortement utilisatrices de la formation par apprentissage.

Autre exemple, **la Région Alsace attribue, depuis 1996, un prix de diversification de l'apprentissage au féminin** en collaboration avec la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité avec l'appui du Fonds social européen pour augmenter le nombre de jeunes alsaciennes dans les cursus d'apprentissage de cette région.

Le prix d'un montant de 800 euros récompense des jeunes filles en apprentissage dans des métiers où on ne les attend pas. Il s'attache ainsi à remédier à cette concentration en informant les jeunes filles sur d'autres possibilités d'orientation souvent plus porteuses d'une insertion professionnelle réussie. Pour en savoir plus : www.apprentissage-region-alsace.org

Parole à Séverine Novack, apprentie en génie civil, chef de chantier

« J'ai effectué un BEP CAP opérateur géomètre, et un bac professionnel travaux publics. Je suis en dernière année d'apprentissage en génie civil et je travaille chez Ramery Travaux Publics, une entreprise à la base familiale, mais qui compte aujourd'hui 1 400 salariés.

Quand j'ai passé mon bac, je savais déjà que je voulais aussi avoir, en plus de l'école, un pied dans la vie active et apprendre sur le terrain. Cette formation me donne sept semaines en entreprise et sept semaines à l'école. On peut donc arriver au début d'un chantier, et le finir. Cela a été un bon moyen de ne pas se lasser de l'école, et de vraiment me spécialiser.

Je suis la seule femme chef de chantier dans mon entreprise. Pour être une femme dans le secteur des travaux publics, ou comme moi en gestion d'équipe, il faut arriver à un juste milieu, et n'être ni trop simple, ni trop compliquée. Mais finalement, le fait d'être une fille rend les choses plus simples pour moi. Il faut dire que les travaux publics évoluent : avant ça criait, maintenant ça s'adoucit. »

Parole à Julie Ferry, apprentie auxiliaire de puériculture

« J'ai fait une terminale littéraire et je souhaitais m'orienter vers un métier dédié à la petite enfance. J'ai décidé de rentrer en apprentissage pour devenir auxiliaire de puériculture. Pour moi, cette formation est idéale. En étant chez un employeur pendant la formation, nous apprenons énormément. En sortant, nous sommes considérés comme de vrais professionnels et sommes opérationnels de suite. Aujourd'hui, je travaille dans une PMI ; je combine l'aspect social et relationnel. Je gagne un peu d'argent, je reçois des aides pour mes repas et mon titre de transport est pris en charge par mon employeur. Pour moi, l'apprentissage est un vrai tremplin vers l'emploi. En sus si un jour je souhaite m'orienter vers le métier d'infirmière, comme je n'ai pas le bac, c'est pour moi une vraie filière de réussite. »

La campagne 2007 de valorisation de l'apprentissage

www.apprentissage.gouv.fr

de métiers

de savoir-faire

d'avantages

de formation

APPRENTISSAGE & ALTERNANCE

UN GRAND PLUS POUR RÉUSSIR

PLAN DE COHESION SOCIALE

La campagne apprentissage 2007 :

« Apprentissage & alternance, un grand plus pour réussir »

Clé pour l'emploi des 15-25 ans, atout pour l'entreprise, l'apprentissage est une réponse moderne et adaptée à la qualification des jeunes. Il constitue un complément indispensable aux formations classiques et favorise l'insertion des jeunes.

Cette filière, plébiscitée par de nombreux employeurs, présente d'indéniables atouts pour parvenir à résorber le chômage des 18-25 ans.

Dans la lignée des dispositifs initiés en 2005 et 2006, le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement poursuit son action de promotion et de valorisation de l'Apprentissage, avec une campagne adaptée au contexte actuel.

Depuis 2 ans, des campagnes d'information et de promotion en faveur du développement de l'apprentissage

Les campagnes menées successivement en 2005 puis 2006 ont respectivement permis, dans un premier temps, de s'attaquer aux idées reçues pour changer le regard sur l'apprentissage en mettant en avant les atouts du « nouvel apprentissage », puis, dans un second temps, d'illustrer les avantages de l'apprentissage, que l'on soit jeune ou employeur.

En 2005, grâce à une première campagne de valorisation « **L'apprentissage a changé, c'est le moment d'y penser** » un changement de regard a été initié.

L'action a été poursuivie en 2006 avec une deuxième campagne intitulée « **Avec l'apprentissage, prenez une longueur d'avance !** ».

Grace à ce travail initié l'apprentissage et les filières courtes et professionnalisantes, en alternance sont très largement perçues comme de réels passeports pour l'emploi : d'après un sondage réalisé en septembre 2006, 95% reconnaissent que l'apprentissage prépare bien à l'emploi, ils sont 85% pour les BTS et 73% pour les IUT³.

La nouvelle campagne 2007 « **Apprentissage et Alternance, un grand plus pour réussir** » a pour objectif de poursuivre la dynamique positive et de présenter l'apprentissage comme une filière moderne et efficace pour l'emploi des jeunes et la réussite des entreprises. Il s'agit de porter tout particulièrement un message auprès des entreprises pour les encourager à recruter toujours plus en alternance.

³ Etude IFOP, septembre 2006.



Campagne 2005
« L'apprentissage a changé,
c'est le moment d'y penser »



Campagne 2006
« Avec l'apprentissage, prenez
une longueur d'avance »



Campagne 2007
*Apprentissage & alternance,
un grand plus pour réussir »*

En 2007, Jean-Louis BORLOO et Gérard LARCHER en lien avec la mission LACHMANN souhaitent mobiliser toujours plus les différents acteurs du marché de l'emploi et de la formation. **Cette nouvelle campagne va ainsi permettre de placer un fois de plus le débat de l'apprentissage et de l'alternance dans la société pour que jeunes et chefs d'entreprises se rencontrent davantage.**

La campagne 2007

Dans la poursuite de ses actions, le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, lance une nouvelle action d'envergure, pour promouvoir la vision de l'apprentissage comme une réponse optimiste et résolument tournée vers l'avenir :

- Une filière moderne et efficace pour la formation et l'emploi des jeunes et la réussite des entreprises,
- Une filière gagnant / gagnant.

La création

Plus d'expérience, plus de motivation, plus d'avantages, plus d'indépendance, plus de formation, plus de ressources, plus de compétences, plus de savoir-faire, plus de métiers...

La campagne met en avant les multiples atouts de l'apprentissage en jouant sur « les plus », que ce soit pour le jeune ou le chef d'entreprise.

Autour de **la signature « Apprentissage & alternance, un grand plus pour réussir »**, la campagne amène à penser la filière comme une « communauté » d'hommes et de femmes qui se retrouvent dans un objectif commun : réussir ensemble.

Cette campagne publicitaire s'appuie sur un mix media complet :

- **Télévision,**
- **Radio**
- **Internet**
- Elle est complétée par un dispositif hors media incluant de l'édition (**dépliants destinés aux employeurs**) et des relations presse.

Le spot TV, un film choral

Le **film** valorise ceux qui font le choix de l'apprentissage. Il vise à séduire les entrepreneurs en (dé)montrant que l'apprentissage est, in fine, une communauté de personnes qui réussissent ensemble, pour le bénéfice de tous. Cet objectif **se traduit aussi bien au plan cinématographique** (mise en scène, jeu des comédiens...), **que graphique**, à travers un parti visuel fort.

Le spot TV est conçu autour de deux éléments phares :

- L'aspect positif et avantageux de l'apprentissage et de l'alternance, pour les jeunes comme pour les entreprises,
- Le lien existant entre apprentis, chefs d'entreprise, tuteurs. Un lien qui exprime la transmission d'une compétence, une relation privilégiée, une communauté de personnes reliées dans le but de s'enrichir mutuellement, et de réussir.

Au niveau cinématographique, un style fluide et dynamique met en scène des personnages qui ont tous quelque chose en commun, même s'ils l'ignorent. Leurs histoires parallèles se croisent parfois à la faveur d'un geste ou d'un regard. Ceci, dans une ambiance résolument humaine et moderne.

Le film comprend 6 scènes dans lesquelles les notions d'échange et de transmission du savoir-faire sont omniprésentes, que l'apprenti ou l'entrepreneur soit au centre de l'action ou non.

Au niveau graphique, le lien est illustré par le biais d'un système de liaisons en 3 dimensions, qui évoluera dans l'espace pour suivre et relier de scène en scène les protagonistes de l'histoire. Ces liaisons illustrent de façon « organique » les liens qui se tissent à la manière d'un réseau neuronal dans cette communauté.

Plan media TV

Diffusion du 11 au 31 mars

Chaînes hertziennes :

TF1, France 2/3/4/5, M6, Canal+

Chaînes du câble et du satellite :

Voyage, TF6, W9, Canal+ décalé, Discovery channel, 13^{ème} rue, TMC, TV Breizh, NT1, TV5, SciFi, Paris première, RTL9, E ! Entertainment, MCM, MTV, NRJ12 / Eurosport, L'équipe TV, LCI, I télé, BFM TV, RFO, ATV Martinique, Antenne Réunion.

Le spot radio

Le spot radio, d'une durée de 30 secondes, est diffusé en métropole et dans les DOM, à destination des jeunes de 15 à 25 ans, des familles et des entreprises. Egalement basé sur le principe « des plus », ce spot met en scène des apprentis et employeurs, dont les voix se succèdent pour illustrer le fait que choisir l'apprentissage et l'alternance, c'est se donner tous les atouts pour réussir.

Plan media radio

Diffusion du 10 au 23 mars

RTL, France Info, Fun Radio, NRJ, Europe 1, Europe 2, Les Indépendants, RMC Info, BFM, France Inter, Le Mouv, Skyrock, RFO Guadeloupe, NRJ Guadeloupe, RFO Martinique, NRJ Martinique, RFO Guyane, Metis FM Guyane, Freedom Réunion.

Le hors media

Un dépliant destiné aux employeurs décline la campagne publicitaire, avec pour objectif d'inciter à recourir à l'apprentissage en mettant en avant les avantages que confère l'apprentissage aux entreprises, ceci notamment à travers des témoignages. Il sera diffusé via les prescripteurs et relais d'information : dans le réseau régional du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, dans les Préfectures et tous les relais d'informations locaux (CIO, CIDJ, Chambres consulaires...).

Ce dépliant sera tiré à 700 000 exemplaires et **les entreprises le souhaitant pourront en commander une version personnalisable** auprès du ministère et téléchargeable su internet pour le diffuser à leurs publics internes et externes.



Le site Internet de la chaîne web de l'apprentissage, www.apprentissage.gouv.fr, véritable relais de la campagne de communication, ce site revisité pour être en ligne avec la nouvelle campagne et pour une ergonomie d'utilisation optimisée, offre **un contenu pratique synthétique et permet de répondre aux principales interrogations des jeunes et des entreprises**. Il offre également des liens pour ceux qui souhaiteraient accéder à une information approfondie et engager des démarches.

La Chaîne web de l'apprentissage est en phase avec la philosophie qui a présidé à la création du portail www.cohesionsociale.gouv.fr, à savoir :

- La centralisation de l'information,
- La création d'un espace de référence, en ligne, de toute l'information sur l'apprentissage.

La Chaîne web de l'apprentissage a récemment été complétée par un onglet Événement, qui comprend les synthèses des ateliers et séances plénières de la Rencontre nationale « Cap sur l'emploi des jeunes et l'alternance » (20 septembre 2006) ainsi que de témoignages vidéos : témoignages de jeunes créateurs d'entreprises, d'apprentis, d'experts et reportage sur le déroulement de la journée.

Cet onglet comprend :

- **Des synthèses écrites** des ateliers et des sessions plénières de la Rencontre nationale,
- **Un espace vidéo** autour de trois pôles : « Sur le vif », qui reprend quelques moments forts de la journée, « Des jeunes qui osent », où l'on trouve cinq témoignages de jeunes créateurs d'entreprises et le témoignage d'une apprentie, « Parole d'experts », qui réunit les interviews de professionnels, de responsables du service public et d'un apprenti,
- Les résultats de l'étude IFOP « Les jeunes face à l'emploi », ainsi que l'analyse rapide de ses résultats.