



L'APPRENTISSAGE **C'EST VOTRE AVENIR**

# L' APPRENTISSAGE, UNE SOLUTION D'AVENIR POUR LES ENTREPRISES

29 AVRIL 2015 - FONDATION INNOVATIONS  
POUR LES APPRENTISSAGES



# L' APPRENTISSAGE, UNE SOLUTION D'AVENIR POUR LES ENTREPRISES

29 AVRIL 2015

▶ <b>FICHE 1 : L' APPRENTISSAGE</b> UNE SOLUTION D'AVENIR POUR LA CROISSANCE, LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI .....	4
▶ <b>FICHE 2 : POURQUOI FAIRE LE CHOIX DE L'APPRENTISSAGE</b> POUR UNE ENTREPRISE ? .....	6
▶ <b>FICHE 3 : 10 QUESTIONS SUR L'APPRENTISSAGE</b> .....	8
▶ <b>FICHE 4 : L'APPRENTISSAGE,</b> CE SONT EUX QUI EN PARLENT LE MIEUX .....	10



# FICHE 1 : L' APPRENTISSAGE

## UNE SOLUTION D'AVENIR POUR LA CROISSANCE, LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI

65 % des apprentis trouvent un emploi à l'issue de leur formation<sup>1</sup>, un taux d'emploi plus élevé que celui des jeunes ayant suivi une formation « classique ».

Pour les entreprises qui font face à des enjeux de **recrutement**, de **renouvellement de génération** ou de **pénurie de compétences**, l'apprentissage est également une solution à court et à long terme. C'est un contrat fidélisant pour 82 % des employeurs et 3 chefs d'entreprise sur 4 jugent que le coût de l'apprentissage est compensé par sa valeur ajoutée<sup>2</sup>.

### 1. UN OBJECTIF VOLONTARISTE : 500 000 APPRENTIS EN 2017

Le développement de l'apprentissage est un engagement présidentiel : l'objectif de 500 000 apprentis doit être atteint en 2017. 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 cet objectif chiffré, il s'agit avant tout de renforcer la qualité des formations dispensées et de mieux accompagner, suivre les entreprises mais aussi les jeunes afin qu'ils accèdent à un emploi et disposent d'un véritable métier.

François Rebsamen, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, en a fait une des priorités de son action et a relancé la mobilisation collective en faveur de cette voie de formation qui a démontré son efficacité.

Le Président de la République a par ailleurs annoncé des objectifs de recrutement ambitieux en ce qui concerne l'Etat. Ainsi, 4 000 apprentis de 16 à 25 ans devront être recrutés dans toute la France à partir du mois de septembre 2015 et 6 000 à partir du mois de septembre 2016.

### 2. UN DISPOSITIF PLUS SIMPLE, PLUS SÉCURISÉ, MIEUX FINANCÉ

La réforme globale de l'apprentissage a été lancée en 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a permis de rénover le dispositif. Elle rend désormais indispensable la mobilisation de tous pour faire progresser l'apprentissage, vite et mieux.

### 2.1 Plus de financements

À partir de 2015, une plus grande part de la taxe d'apprentissage sera fléchée pour le développement de l'apprentissage au bénéfice des Centres de Formation d'Apprentis (CFA).

#### Par ailleurs, des primes et des aides financières existent pour les employeurs

- **Exonération de cotisations sociales**
- **Prime à l'apprentissage** et aide au recrutement
- **Aide « Contrat de génération »** (4 000 euros par an pendant 3 ans à l'issue du contrat)
- **Crédit d'impôts**

### 2.2 Plus de sécurité

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

- Elle confie aux CFA (Centres de Formation d'Apprentis) 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.

Cette mesure est au bénéfice du salarié comme de son employeur. Elle permet de fidéliser l'apprenti une fois diplômé et de lui offrir une perspective de stabilité et d'évolution dans l'entreprise. Enfin, la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites a permis d'améliorer les droits à la retraite des apprentis.

### 2.3 Plus de simplicité

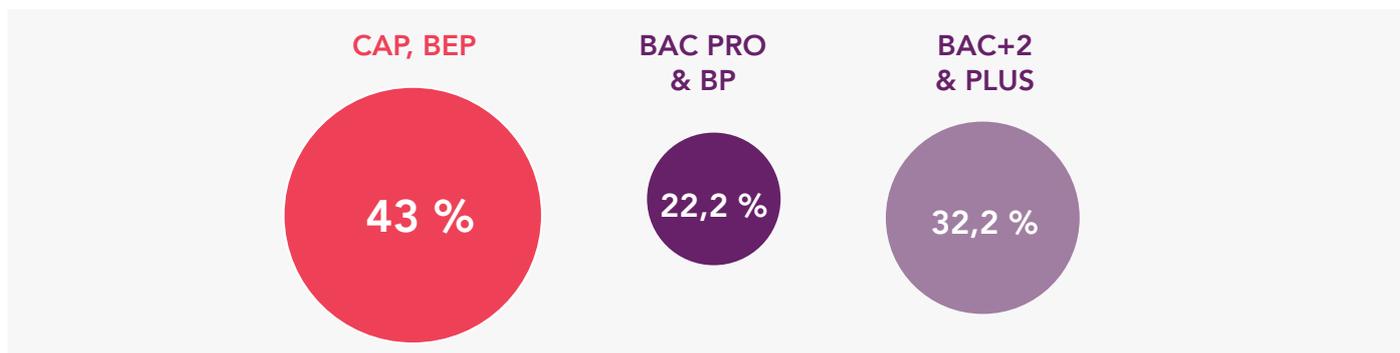
Dans un souci de simplification pour les entreprises, la taxe d'apprentissage et la contribution au développement de l'apprentissage ont été fusionnées.

<sup>1</sup> Note de la Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (Ministère de l'éducation nationale, mars 2014)

<sup>2</sup> Étude CCI sur la perception de l'apprentissage par les employeurs, 2011

## UN CONTRAT QUI PERMET D'OBTENIR DES DIPLÔMES DU CAP AU BAC+5

DARES, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats (France entière, 2013)

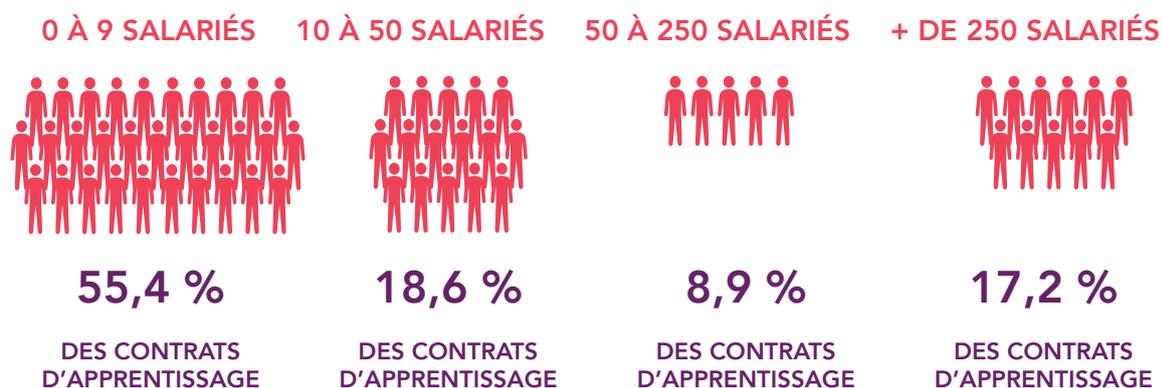


## UN CONTRAT FAVORISANT L'INSERTION SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Note de la Direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance (Ministère de l'éducation nationale, mars 2014)



## UN CONTRAT UTILISÉ PAR TOUTES LES ENTREPRISES



# FICHE 2 : POURQUOI FAIRE LE CHOIX DE L'APPRENTISSAGE POUR UNE ENTREPRISE ?

**Embaucher un apprenti présente de nombreux avantages : c'est l'occasion de former un jeune à ses méthodes de travail et à sa culture d'entreprise et, par la suite, d'avoir un collaborateur immédiatement opérationnel.**

**Dans certains cas, l'apprentissage permet également de transmettre sereinement son entreprise à une personne de confiance.**

## • LES AIDES À L'EMBAUCHE POUR UN APPRENTI

### • Exonération de cotisations sociales

#### • Primes à l'apprentissage

- 1 000 euros pour l'aide au recrutement d'un apprenti dans les entreprises de moins de 250 salariés (si c'est la première fois que l'entreprise embauche un apprenti ou si elle en recrute un supplémentaire).

- 1 000 euros supplémentaires versés par les régions au titre de prime à l'apprentissage aux entreprises de moins de 11 salariés ;

- dans certaines régions, la possibilité de bénéficier d'aides complémentaires en fonction du secteur ou de la taille de l'entreprise.

#### • Aide « Contrat de génération » (4 000 euros par an pendant 3 ans)

- 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 euros (2 200 euros pour les apprentis handicapés) pour la première année d'une formation de niveau III ou inférieure (BTS, DUT, BAC, CAP...);

- déduction fiscale de taxe d'apprentissage pour les entreprises de 250 salariés et plus qui dépassent le seuil de 4 % (5% au 1er janvier 2015) de contrats favorisant l'insertion professionnelle : contrats d'apprentissage, de professionnalisation, embauche d'un doctorant en Convention Industrielle de Formations par la Recherche (CIFRE) et Volontariat International en Entreprise (VIE).

### • Dispositif coût zéro pour les chefs d'entreprises de moins de 11 salariés embauchant un apprenti mineur

- Applicable dès janvier 2016, les employeurs bénéficieront d'une exonération de charges et de salaires pour l'embauche d'apprentis mineurs.

## • LE « CDI D'APPRENTISSAGE »

Dans le cadre de ce contrat, 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.

Au niveau régional, des développeurs de l'apprentissage ont pour mission d'aller à la rencontre des entreprises.



# FICHE 3 : 10 QUESTIONS SUR L'APPRENTISSAGE

## 1. QUI PEUT ACCÉDER À UNE FORMATION EN APPRENTISSAGE ?

Tous les jeunes entre 16 et 25 ans peuvent accéder à une formation en apprentissage. L'apprentissage est également ouvert aux plus de 25 ans reconnus travailleurs handicapés ou en création ou reprise d'entreprise. Il peut enfin être poursuivi dans certaines conditions au-delà de 25 ans : formation professionnelle, rupture de contrat involontaire, etc.

## 2. QUEL EST LE STATUT D'UN APPRENTI ET QUEL EST SON SALAIRE ?

L'apprenti est un jeune salarié en formation : c'est-à-dire qu'il combine les droits du salarié et les droits d'étudiant, dont les avantages liés aux transports ou aux loisirs. Sa rémunération varie entre 25% et 78% du SMIC (de 358 euros à 1116 euros), en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans le cycle de formation en apprentissage.

## 3. COMBIEN DE TEMPS DURE L'APPRENTISSAGE ?

La durée de l'apprentissage varie en fonction de l'âge, du niveau de formation et du diplôme préparé. Par exemple, il faut deux ans pour préparer un Certificat d'Aptitude Professionnel (CAP) et pour préparer un Brevet Professionnel. Pour un Bac Pro après la classe de 3ème, trois années seront nécessaires.

## 4. CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION, QUE CHOISIR ?

Ces deux contrats ont pour point commun d'alterner des périodes de formation et des périodes en entreprise. La différence porte sur la qualification obtenue à l'issue de la formation :

- le contrat d'apprentissage permet de préparer un diplôme (CAP, BEP, etc.)
- le contrat de professionnalisation permet d'obtenir une certification professionnelle reconnue par une profession (ou plusieurs).

## 5. L'APPRENTISSAGE, POUR QUELS MÉTIERS ET QUELLES FORMATIONS ?

Pratiquement tous les métiers peuvent s'apprendre par l'apprentissage dans la mesure où il existe une formation qui y prépare : on peut s'orienter vers un métier dans l'agriculture, l'artisanat, le commerce de détail et le bâtiment mais aussi dans les métiers de la petite enfance, du webmarketing et de l'industrie.

Tous les niveaux de formation sont concernés, du CAP au diplôme d'ingénieur ou au Master : la formation est généralement dispensée dans un Centre de Formation d'Apprenti (CFA) mais aussi dans les établissements de l'Éducation Nationale.

## 6. CFA, ENTREPRISES : COMMENT SE DÉROULE LA FORMATION ?

Un apprenti suit une formation partagée entre les savoirs de base (français, mathématiques, etc.) et les enseignements liés à la pratique professionnelle. Elle est d'au moins 400 heures par an.

L'emploi du temps comporte également des périodes en entreprise où l'apprenti est accompagné par un professionnel (maître d'apprentissage) qui encadre sa formation et assure la liaison avec le CFA.

Dans les deux premiers mois de l'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.

## 7. Y A-T-IL DES AIDES FINANCIÈRES POUR LES APPRENTIS ?

L'apprenti peut prétendre à :

- l'allocation de rentrée scolaire qui est versée pour les élèves de moins de 18 ans (s'ils sont scolarisés et sous condition de ressources) ;
- une exonération d'impôt sur son salaire, tant qu'il reste inférieur au seuil fixé chaque année par la loi de finances ;
- des allocations familiales pour les parents, jusqu'aux 20 ans de l'apprenti si sa rémunération n'excède pas un plafond fixé à un pourcentage du SMIC ;
- des allocations d'aide au logement et un accès privilégié aux foyers de jeunes travailleurs.

## 8. QUELS SONT LES ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR QUI EMBAUCHE UN APPRENTI ?

Lors de l'apprentissage, l'employeur :

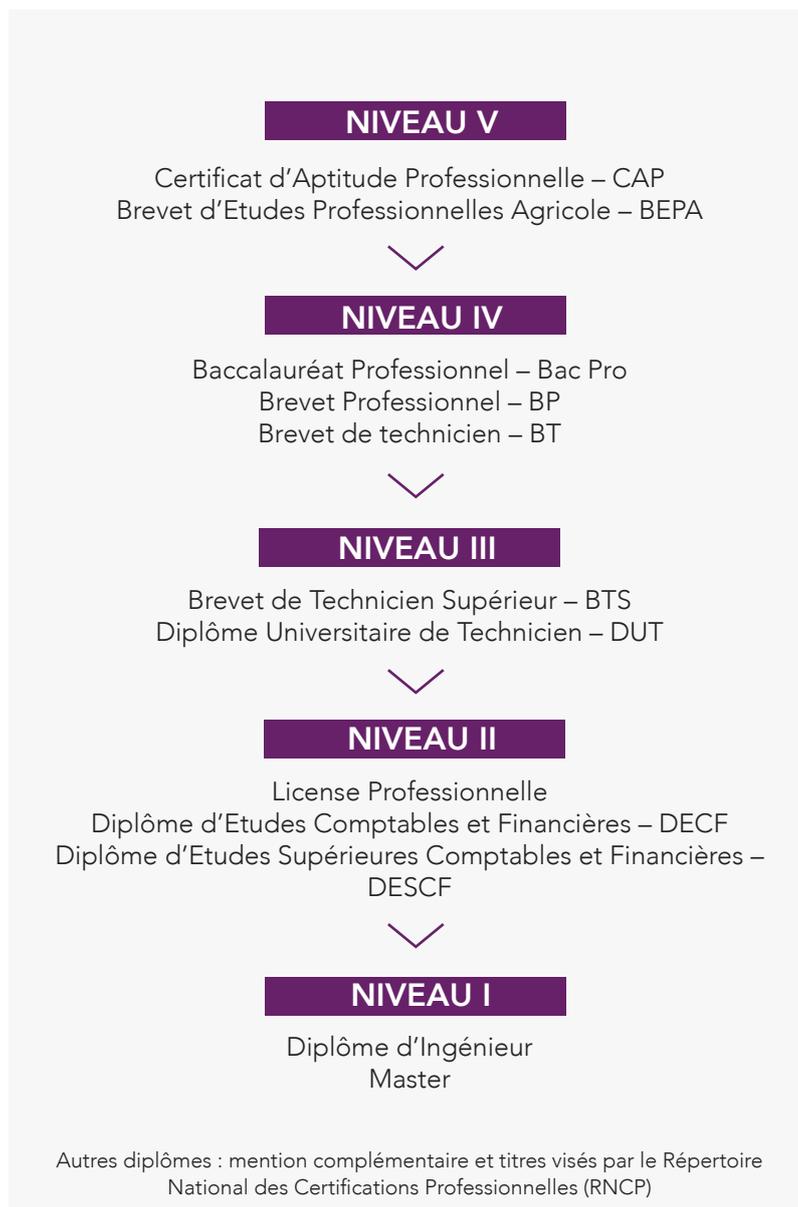
- assure la formation pratique de l'apprenti en lui confiant des tâches et des postes en relation directe avec le diplôme préparé et la formation dispensée par le CFA ;
- verse à l'apprenti un salaire et respecte la réglementation du travail applicable aux apprentis ;
- permet à l'apprenti de suivre les cours en centre de formation ;
- inscrit l'apprenti à l'examen ;
- participe aux réunions organisées par le CFA ;
- accueille un formateur du CFA dans le cadre d'une visite en entreprise ;
- veille à l'assiduité de l'apprenti au CFA.

## 9. COMMENT RÉAGIR LORSQUE L'ENTREPRISE RENCONTRE DES DIFFICULTÉS AVEC L'APPRENTI RECRUTÉ ?

Le CFA a un rôle d'accompagnement de l'apprenti et d'aide aux entreprises qui les accueillent. Il pourra, en cas de difficulté, organiser une rencontre entre le CFA, l'entreprise et l'apprenti. Il existe également des médiateurs régionaux de l'apprentissage.

## 10. COMMENT GARDER UN APPRENTI SI L'ENTREPRISE EN EST SATISFAITE ?

En recrutant le jeune en contrat à durée indéterminée à l'issue de la formation. Pour fidéliser cependant l'apprenti, et sécuriser aussi son parcours professionnel, la loi du 5 mars 2014 a prévu la possibilité de conclure d'emblée un contrat d'apprentissage en CDI. Cette nouvelle forme de contrat d'apprentissage permet justement à l'entreprise d'embaucher un salarié à long terme, tout en commençant par un contrat d'apprentissage où l'apprenti est également formé en CFA. A l'issue de cette période, la relation contractuelle se poursuit naturellement entre les deux parties dans le cadre du droit commun des contrats de travail.



# FICHE 4 : L'APPRENTISSAGE AVEC UN GRAND A, CE SONT EUX QUI EN PARLENT LE MIEUX

*A Châlons-en-Champagne, cette entreprise emploie 135 salariés dont 5 apprentis en CAP, bac pro, école d'ingénieurs ou contrats de professionnalisation.*



**Eric Hardy,**  
Chef d'établissement Colas Est  
à Châlons-en-Champagne

## **DIRIEZ-VOUS QUE L'APPRENTISSAGE EST UNE BONNE CHOSE POUR VOTRE ENTREPRISE ?**

Bien sûr : si on fait l'effort de former les jeunes...on aura des jeunes formés !

J'ai envie que mon entreprise progresse, qu'on soit de plus en plus professionnels et de plus en plus performants. Pour cela il faut des gens formés.

Quand je trouve des jeunes passionnés, qui me disent qu'ils ont envie, d'apprendre, de travailler en équipe, je crois qu'il faut leur donner leur chance.

## **EST-CE DIFFICILE DE FORMER DES APPRENTIS ?**

Les jeunes mûrissent beaucoup pendant leur apprentissage et les plus doués, apprennent vite.

Le plus dur, selon moi, c'est le recrutement. Quand je reçois un jeune, j'essaie de savoir comment il fonctionne, ce qu'il veut faire de sa vie etc. Pour les mineurs, j'aime bien voir aussi les parents pour m'assurer que tout le monde est en phase avec le projet.

Une fois embauchés, la clef c'est d'avoir un bon tuteur : les miens sont formés pour ça par la Fédération Régionale des Travaux Publics. Ils apprennent à accueillir l'apprenti, à suivre son travail, à l'encourager. Ils doivent être les repères des jeunes dans l'entreprise et les jeunes doivent être fiers d'avoir appris leur métier avec leur tuteur.



**Nicolas Andula,**  
16 ans, apprenti en CAP constructeur de route chez  
Colas Est

#### **POURQUOI AVOIR CHOISI CETTE FORMATION ?**

J'ai commencé mon apprentissage à 15 ans par un CAP constructeur de routes. Ensuite, je ferai un CAP constructeur d'engins car pour moi, ce métier, c'est un rêve de gosse.

Tous les jours je me rends compte que ce métier demande de bonnes notions en mathématiques et beaucoup de logique. Nous n'avons pas le droit à l'erreur car cela peut compliquer le travail de l'équipe qui passe derrière nous.

#### **C'EST UN MÉTIER QUI PEUT PARAÎTRE DIFFICILE, COMMENT AVEZ-VOUS FAIT LE CHOIX DE CET APPRENTISSAGE ?**

Non, je n'ai pas l'impression d'avoir un métier pénible. On s'habitue très vite à la pluie. L'entreprise nous fournit les équipements pour cela. En matière de sécurité, nos chefs nous rappellent sans cesse les consignes de sécurité ou les bons gestes à adopter. Même si parfois il y en a beaucoup, c'est toujours bon à prendre.

De toute façon, il existe des contraintes dans tous les métiers. Personnellement, je ne vis pas mon apprentissage comme une contrainte mais plutôt comme une chance de pouvoir grimper les échelons.



*Moët & Chandon a recruté cette année près de 35 apprentis représentant une large palette de niveaux d'étude (du CAP au Bac+5) et de métiers (production, métiers du vignoble - ouvrier viticole, tractoriste, ingénieur viticole – et fonctions support).*



**Cyril COURTIER,**  
Directeur des Ressources Humaines, Moët & Chandon

**« Avoir recours à l'apprentissage est incontournable pour une entreprise telle que la nôtre. Nos apprentis d'aujourd'hui peuvent être nos collaborateurs de demain. »**

Il arrive régulièrement que les jeunes soient recrutés à la fin de leur apprentissage. Certains réintègrent même nos effectifs quelques années après la fin de leur apprentissage après avoir parfait leurs armes dans d'autres entreprises. Faisant parti du groupe LVMH, nous transmettons les candidatures de nos apprentis dans le Groupe afin de ne pas perdre les talents et compétences de nos jeunes. **»**



**Olivia Pierrot, 21 ans, bac Pro Pilote de ligne de production chez Moët & Chandon**

« Je travaillais auparavant dans un service comptabilité, mais j'ai préféré m'orienter dans l'industrie et apprendre le métier de conduite de ligne de production.

**C'est un choix professionnel réfléchi : je travaille en équipe, sur le terrain, avec la possibilité d'évoluer. »**

Installé en Languedoc-Roussillon, le groupe BRL est une société d'économie mixte qui intervient dans le domaine de l'eau et de l'environnement. Il compte aujourd'hui 600 salariés dont 27 apprentis du bac pro au bac+5, soit près de 5% des effectifs.

Parmi eux, 30 % apprennent un métier dans les fonctions support et 70 % un métier technique avec un objectif d'égalité hommes-femmes.



**Jean-François BLANCHET,**  
Directeur Général du groupe BRL

### **POURQUOI AVOIR DOUBLÉ LE NOMBRE D'APPRENTIS DANS VOTRE ENTREPRISE CES DEUX DERNIÈRES ANNÉES ?**

C'est un engagement fort qui s'inscrit dans le volet Responsabilité sociétale de notre plan de croissance. Nous considérons qu'en tant qu'entreprise axée sur l'intérêt général par son actionnariat majoritairement public, nous nous devons de conjuguer performance économique et solidarité sociale sur notre territoire régional. L'apprentissage nous permet de mettre le pied à l'étrier de jeunes principalement formés en région. C'est aussi un moyen d'assurer des recrutements efficaces. Parfois, trouver le bon collaborateur peut être onéreux. Lorsque nous formons un jeune, qu'il s'est bien intégré dans l'équipe et qu'il travaille bien, nous avons à cœur de le garder avec nous dans le cadre d'un CDD longue durée ou d'un CDI.

### **QU'APPORTENT LES APPRENTIS À VOTRE ENTREPRISE ?**

Un regard nouveau, de nouvelles techniques qu'ils apprennent dans leur centre de formation. Ils nous amènent aussi à travailler sur la transmission de nos savoir faire. De fait, quand nous recevons un apprenti, nos managers doivent se mettre dans une dynamique de dialogue et clarifier leurs processus de travail pour préparer la transmission entre les générations.

### **QUELLES SONT LES CONDITIONS DE RÉUSSITE ?**

D'abord, il faut bien choisir les métiers sur lesquels on peut accueillir un apprenti. Par exemple, il faut que le rythme de formation de l'apprenti et celui du travail puissent être en adéquation. Ensuite, il faut bien les intégrer et les accompagner. Nous formons nos managers pour cela. C'est une implication forte de la part de l'entreprise mais les jeunes que nous intégrons amènent aussi une nouvelle respiration dans les équipes, un sens supplémentaire dans les relations de travail.



**Joshua Ternel, 18 ans, apprenti en DUT technique de commercialisation, groupe BRL**

### **QUEL MÉTIER APPRENEZ-VOUS ET COMMENT L'AVEZ-VOUS CHOISI ?**

Je suis délégué technico-commercial. Je travaille donc avec le directeur commercial sur des missions très variées : prospection, négociation, conclusion de contrat, suivi du dossier etc.

J'ai toujours aimé le commerce, les chiffres, l'actualité économique... et puis le contact avec les gens.

L'intérêt de l'apprentissage c'est que ça permet de voir ce que l'on veut et ce que l'on ne veut pas faire. Moi par exemple, je préfère la relation client à la prospection, c'est l'apprentissage qui m'a permis de le savoir et ça me servira plus tard.

### **POURQUOI AVOIR CHOISI L'APPRENTISSAGE APRÈS LE BAC ?**

J'aurais pu faire une prépa ou le même diplôme sans alternance. Mais ça m'intéressait de voir à quoi concrètement ressemblait le métier que je préparais, et je voulais me donner encore plus de chances de trouver un emploi à la fin de ma formation.

A diplôme égal, un employeur va toujours préférer celui ou celle qui connaît le monde de l'entreprise. Et entre deux ans d'apprentissage et quelques mois de stage, il n'y a pas photo : un apprenti est beaucoup plus acclimaté à la réalité de l'entreprise.

### **VOUS APPRENEZ VITE ?**

Au départ, il a fallu tout apprendre mais aujourd'hui, au bout d'un an, j'ai de vraies responsabilités. C'est possible parce que l'équipe dans laquelle je suis est très impliquée dans mon apprentissage, c'est très important que l'apprenti ne se sente pas délaissé.

### **QU'EST CE QUI VOUS PLAÎT LE PLUS DANS L'APPRENTISSAGE ?**

Le plaisir de se lever le matin, de savoir qu'on va aller apprendre, que ce soit à l'IUT ou en allant voir des clients. Mes meilleurs moments sont quand je suis fier de mon travail : quand je ramène un contrat, quand je me sens utile aux yeux de l'entreprise. C'est là qu'on comprend ce que c'est l'apprentissage.

