



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Webinaire : On répond à vos questions sur l'apprentissage

27 juin 2023 – Transcription



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 0:28

On va parler dans un premier temps de la rémunération et ensuite de l'aide à l'apprentissage. On va parler ensuite des possibilités de rupture du contrat de travail, des ruptures pour des bonnes nouvelles aussi. Vous allez voir, on va parler d'un grand chapitre qu'on a appelé conditions de travail et puis enfin, on terminera sur le rôle du maître d'apprentissage, vous pourrez nous poser vos questions en direct dans la conversation. On essaiera au fur et à mesure de pouvoir les prendre. Le critère principal pour pouvoir prendre vos questions, c'est qu'elles soient dans le thème qui que l'on abordera à ce moment-là, j'accueille pour commencer Laetitia Leroy, qui est adjointe à la chef de la mission de l'alternance et aux qualifications qui que vous connaissez bien maintenant, qui participe à à la plupart de nos webinaires Laetitia, Bonjour.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 1:38

Bonjour à tous, Bonjour Laurent.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 1:41

Et puis on aura une 2e partie vers la fin de ce webinaire dans lequel on pourra accueillir toute l'équipe en fait du CFA d'Orange



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 2:02

Alors Laëtitia, on a eu beaucoup de questions, c'est le moins qu'on puisse dire sur la question de l'apprentissage, ça veut dire que ça intéresse, ça veut dire qu'il y a une envie en fait d'aller un peu plus loin. Et puis l'idée c'est d'avoir une présentation en partant des besoins des uns et des autres. Le premier thème qui a été retenu, c'est la rémunération.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LL LE ROY, Laetitia (DGEFP) 2:29

Alors la rémunération, effectivement on comprend qu'en tant qu'employé, c'est un sujet qui vous intéresse.

c'est un sujet qui est pas simple, alors je vous rappelle les conditions de base pour la rémunération réglementaire d'un apprenti, donc la, la rémunération réglementaire d'un apprenti, elle dépend de 2 conditions, de 2 choses d'abord de l'année d'exécution du contrat (et non pas l'année du cycle de formation) et elle dépend aussi de l'âge de l'apprenti, donc elle varie de 27% à 100% du SMIC selon ces 2 critères.

LL LE ROY, Laetitia (DGEFP) 3:22

Si vous voulez le rémunérer plus libre, à vous de le faire. Je pense que l'apprenti n'en sera pas chagrin

LL LE ROY, Laetitia (DGEFP) 4:20

Donc effectivement, comme Laurent le dit, Euh, contrairement à ce qu'on pense à un jeune qui est en formation dans l'enseignement supérieur, ne perçoit pas forcément plus qu'un jeune qui n'est pas en formation dans l'enseignement supérieur. Alors après forcément y a des différences d'âge qui peuvent jouer. Mais voilà, c'est l'exemple que je voulais vous donner une première année de CAP ou une première année de master, c'est une première année de contrat.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 4:55**

Donc ça c'est important parce que on le lit, on l'entend et on le voit encore trop souvent. Et on a eu beaucoup de questions là-dessus. Ça dépend vraiment de l'année, du d'exécution, du contrat et pas de du niveau de diplôme. Et ça c'est quelque chose qui est important à rappeler. Alors du coup, on avait 2 questions associées en cas succession de contrats.

LL LE ROY, Laetitia (DGEFP) 5:24



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Alors, succession de contrats, qu'est-ce qu'on entend par succession de contrats ?
Déjà un apprenti qui a fait un apprentissage qui a obtenu son diplôme, c'est important et qui signe un nouveau contrat alors soit il signe à nouveau un contrat avec le même employeur. Ce même employeur doit le rémunérer à minima le même salaire. Qu'est-ce qu'il lui rémunérerait de ce que ce qu'il rémunérerait sur le contrat précédent ?

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 5:49

Si cet apprenti signé avec un autre employeur, cet autre employeur doit à minima de la même façon le rémunérer ?

De la même façon que son contrat précédent.

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 6:05

Qu'est-ce que je voulais dire d'autre ? Succession de contrats, y a pas de délai entre les 2 contrats ?

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 6:12

Ça peut être un jour, un mois, 2 ans. Ce qu'il faut prendre en compte, c'est le contrat précédent qui a permis l'obtention du diplôme.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 6:24

OK, très très clair.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 6:27

C'est très clair et la 2e question, c'est, quelle autre qu'à particulier qui s'applique pour le calcul de la rémunération ?

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 6:34

Alors je ne vais pas tous vous les donner parce que on y serait encore jeudi matin, mais en gros, il y a 2 grands cas particuliers qui prennent plus ou moins en compte le moment dans le cycle de formation. Même si je vous disais que la rémunération, elle



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

dépend de l'année contractuelle, y a 2YA 2 cas particuliers, la licence professionnelle qui se prépare en un an.

LL LE ROY, Laetitia (DGEFP) 7:01

Elle permet d'avoir un taux de rémunération de 2e année.

On a un autre cas, par exemple, quelqu'un qui est en licence, qui a fait ses 2 premières années de licence par voie scolaire et qui fait sa dernière année en apprentissage. Eh bien, on considère que les 2 premières années sont des années qui comptent dans la rémunération de l'apprenti et donc l'apprenti qui est recruté pour sa 3e année de licence est rémunéré sur une 3e année.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 7:33**

OK, très très clair.

LL LE ROY, Laetitia (DGEFP) 7:34

Et donc ce que je voulais vous dire pour conclure sur le sujet de la rémunération, c'est que si vous avez des difficultés à définir la rémunération de votre apprenti.

LL LE ROY, Laetitia (DGEFP) 7:45

Que vous devez inscrire sur le Cerfa je, je vous le dis, vous avez 3 ressources. La première, c'est le simulateur sur le site 1 jeune 1 solution. Une solution qui vous permet à la fois selon différents critères.

LL LE ROY, Laetitia (DGEFP) 7:58

D'estimer le niveau de rémunération de l'apprenti et les aides auxquelles vous aurez droit. Et là, ça fait le lien directement avec la partie d'après.

Ensuite, c'est de vous renseigner auprès de votre opérateur de compétence.

Et en dernier recours, vous renseignez auprès du référent apprentissage de votre DREETS ou de votre DEETS? Ce sont les services déconcentrés du ministère de du travail en région et en département. Donc n'hésitez pas à les interpeller pour poser vos questions sur la rémunération et ils seront là pour répondre à vos questions.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 8:3

On a eu des questions dans le chat qui sont assez liées, mais qui nécessitent peut-être une précision. A quel moment en fait, on considère l'âge, on a le cas-là par exemple de quelqu'un qui a commencé en fait à 17 ans et qui du coup passe à 18 et on se dit, et c'est il a 17 ou le 18 ?



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 9:04

Ben en fait le la. La rémunération, elle évolue selon l'âge de l'apprenti. Donc quelqu'un qui a 17 ans et qui est en première année de contrat, vous le recrutez à 27% du SMIC. À partir du moment où il a 18 ans, le mois d'après.

Il passe à 43%.

Voilà, ça évolue. En fait, la rémunération, vraiment, elle évolue tout au long du contrat de l'apprenti, donc année par année. Et puis quand il passe des classes d'âge.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 9:34

Ça c'est très important.

Et donc ensuite on a une question, si la personne a fait 2 ans d'enseignement supérieur, elle rentre en licence où Bachelor, elle sera rémunérée sur une 3e année. Point d'interrogation.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 10:17

Alors là, typiquement, c'est une des questions à laquelle je ne peux pas répondre, je suis désolée parce que déjà un Bachelor bah c'est pas un niveau de formation parce qu'il y a des bachelors sur plein de niveaux de formation. Ensuite vous me dites il rentre en licence, est-ce que c'est une licence normale, une licence pro, ça j'en sais rien non plus. Si c'est une licence pro c'est une 2e année.

Si c'est une licence normale, c'est une 3e année.

Donc voilà, c'est pour ça que les cas particuliers sont toujours un petit peu délicats. C'est toujours difficile d'y répondre comme ça, à brûle-pourpoint.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 10:50

OK bah très clair donc si on retient une chose structurante en fait c'est que la rémunération évolue en fonction de l'âge, d'un côté en fait de l'apprenti de l'autre côté. Une fois qu'on a cette évolution de l'âge, on a l'année d'exécution qui du coup ne dit. Voilà pour la première et la 2e la 3e année. Et puis on a dit salaire minimum conventionnel à partir de 21 ans à partir des apprentis de 21 ans et plus.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 11:18

Je propose de de poursuivre, je pense qu'on a partagé pas mal des questions qui ont été posées. On arrive maintenant à l'aide de 6000€.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 11:29

Alors, l'aide de 6000€, vous le savez tous, mais je re indique les critères les plus importants de cette aide. Donc depuis le 1 janvier 2023 donc, depuis les contrats conclus, signes, date de signature, c'est la date de signature qui est importante et non la date d'entrée en formation donc pour tous les contrats qui ont été signés depuis le 1 janvier 2023, les employeurs ont une aide financière de 6000€ maximum pour chaque apprenti qu'il recrute.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 12:00

Quel que soit son âge, donc même ceux qui ont une dérogation de la de 30 ans pour la seule et unique première année d'exécution du contrat. Cette aide, elle concerne donc tous les contrats conclus entre le premier janvier et le 31 décembre, 2 23 pour des contrats qui permettent de préparer un diplôme. Jusqu'au match donc CAP jusqu'au bac +5.

Et le président de la République, suivi du gouvernement, ont annoncé le maintien de cette hauteur de 6000€ jusqu'à la fin du quinquennat. En revanche, nous, on n'a pas encore pris les textes réglementaires qui permettent de cadrer cette aide après le 31 décembre 2023.

Pour l'instant, je ne peux pas vous en dire plus.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 12:44

OK, très clair, je me permets juste une petite parenthèse. En fait puisqu'on a beaucoup de questions sur la question des charges, ainsi de suite on a j'ai vu Sabine Stéphane Valentine qui nous dit Mais comment je calcule mes charges ? Tout ça peut être rappeler un truc que t'as dit très important tout à l'heure sur le simulateur et là on le trouve.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 12:59

Ouais, y a tout ça, il y a les charges.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 13:02

Donc on le trouve sur le Portail de l'alternance, vous tapez alternance sur votre moteur de recherche et vous allez tomber sur le portail de l'alternance. Vous avez la partie.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 13:09

Oui, c'est vrai, j'ai dit un jeune une solution alors que c'est le portail de l'alternance, pardon ?



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 13:14

Mais on trouve des 2 côtés, pardon voilà et du coup là vous avez toutes les informations, vous rentrez vos cas particulier, les données en fait de chacune des qui vous intéressent et vous aurez la réponse en temps réel. Voilà.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 13:16

C'est vrai.
Voilà.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 13:30

Voilà, ça vous permet de savoir à la fois combien vous vous devez le rémunérer à la



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

fois, à quelles aides vous aurez droit et effectivement quelle charge vous aurez à payer.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 13:42

Du coup, du coup, sur l'aide on a quelques questions sur existe-t-il une aide donc pour la 2e et 3e année ?



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 13:57

Alors non, à la différence de l'aide exceptionnelle qui existait jusque fin 2022.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 14:04

Pour laquelle l'aide unique.

Pouvait prendre le relais pour les 2e et 3e année de contrat pour les employeurs qui étaient éligibles à cette unique. Là en fait elle a disparu, elle a été fusionnée avec l'aide exceptionnelle et donc l'aide exceptionnelle concerne tous les employeurs de la même manière et donc elle permet un soutien à l'employeur. Pour la première année de contrat, mais pas pour les deuxièmes et 3e année de contrat.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 14:30

OK, dans le chat, on a une question sur et avant le 1 janvier 2023 en fait si j'ai conclu un contrat avant le premier janvier, ce que je peux prétendre à une aide.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 14:40

Ouais l'aide exceptionnelle qui était de 5000€ pour un mineur, 8000€ pour un majeur avec prise de relais si vous êtes concerné par l'aide unique sur les 2e et 3e année de contrat.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 14:52

OK très clair du coup, quel est le montant de l'aide pour un contrat inférieur à 12 mois ?



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 14:59



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Alors, vous le savez, les contrats d'apprentissage, ils peuvent durer de 6 mois à 3 ans. Donc pour tous les contrats qui font moins de 12 mois. En fait les et les proratiser selon le nombre de mois du contrat, tout simplement.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 15:14

Et enfin Ben, les démarches à suivre comment je fais pour bénéficier de l'aide qui ?



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 15:20

Eh Ben y a pas de démarche, c'est ça qui est bien. C'est qu'en fait, au moment où vous concluez votre contrat, vous le transmettez à votre opérateur de compétences qui, lui le dépose dans le système d'information du ministère du Travail et à partir de ce moment-là, l'aide, elle se déclenche automatiquement. Alors effectivement, vous avez-vous avez des petites démarches quand même à faire dans le sens où vous devez déposer votre RIB, etc sur le site de l'Agence de paiement.

Pour les entreprises de 250 salariés et plus, vous devez vous engager à recruter un minimum d'alternants sur l'année, mais en dehors de ça, en fait, y a pas besoin de demander l'aide, l'aide, elle est déclenchée automatiquement à partir du moment où vous avez conclu un contrat. Et qui dit conclure un contrat, avoir une aide si vous concluez 2 contrats avec 2 apprentis, vous avez 2 fois l'aide.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 16:14

OK, on a d'autres questions, donc Ben voilà, il existe-t-il une limite au nombre d'un apprenti ? On pourrait quasiment faire un quiz maintenant.

LE ROY, Laetitia (DGEFP)

Oui, en fait, il y a, je vais, je vais, je vais tirer un petit peu la partie d'après y a pas de limite tant que vous avez assez de maîtres d'apprentissage pour accompagner les apprentis dans votre entreprise.

Si vous avez 80 apprentis pour 20 salariés, là ça va pas le faire parce que ça veut dire que vous avez trop d'apprentis pour un seul maître d'apprentissage et qui sont pas accompagnés convenablement. En revanche, y a pas de limite, sinon en dehors de ça.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 17:01

Peut-on bénéficier à nouveau de l'aide pour le recrutement du même apprenti si celui-ci prépare un nouveau diplôme ?



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 17:07

Tout à fait. Donc il y a 2 cas de figure, soit vous êtes un employeur qui avait un apprenti. Il a obtenu son diplôme et il veut faire un nouveau contrat d'apprentissage pour un autre diplôme d'un niveau supérieur. Par exemple. Effectivement, vous refaites un contrat avec lui et vous touchez à nouveau l'aide. Mais ça marche aussi pour par exemple un apprenti, il était en formation chez un employeur.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 17:30

Il a rompu son contrat pour une raison ou une autre et il conclut un contrat avec vous, nouvel employeur.

Si l'ancien employeur a perçu l'aide ou un pourcentage de l'aide en fonction du temps de contrat qu'il a eu chez cet employeur, vous touchez aussi l'aide mais pas proratisée hein, puisque vous avez signé un nouveau contrat avec cet apprenti là vous avez l'aide de manière complète.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 17:56

Et on a une question un peu connexe, qu'elle vient de répondre, mais on insiste quand même, l'aide est déclenchée automatiquement ?



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 18:05

Tout à fait l'aide, l'aide, elle est déclenchée automatiquement à partir du moment où vous avez transmis le contrat d'apprentissage à votre opérateur de compétences et que l'opérateur de compétences a déposé le contrat dans le système d'information. Du ministère du Travail, juste une petite précision, l'aide dont je vous parle là.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 18:29



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Évidemment, ce n'est que pour les employeurs du secteur privé et public industriel et commercial, ça ne concerne pas les employeurs publics.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 18:42

Et on nous demande en fait l'aide est versée à l'entreprise ou au CFA ?



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 18:47

Elle est versée à l'entreprise.

Le CFA, lui est remboursé des frais de formation par un niveau de prise en charge.

Vous tapez, aide embauche apprenti ASP c'est l'agence des services et de paiement. Donc c'est c'est cette agence qui s'occupe de verser les aides, les aides d'État, notamment en matière d'apprentissage, et vous aurez toutes les informations sur le site.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 19:32

Mais normalement, l'ASP vous envoie un mail automatiquement pour vous indiquer tout ça.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 19:36

À partir du moment où lui, il sait que le contrat a été déposé, en fait, il y a une interconnexion entre tous les acteurs, hein ? C'est plutôt bien fait, donc opco, ministère, ASP et à partir de ce moment-là, la SP vous envoie un message en vous disant Bah Voilà, il faut donner des informations complémentaires pour que vous puissiez toucher l'aide et notamment envoyer un RIB.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 20:00

Alors, peut-on bénéficier de l'aide pour le recrutement d'un apprenti si une autre entreprise a déjà touché précédemment une aide pour l'embauche du même chantier ?



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 20:07

Oui, oui, c'est ce que je disais, si cette apprentie il a, il a pas fini son contrat d'apprentissage avec l'ancien employeur et que vous le recrutez pour qu'il termine sa formation, vous touchez l'aide comme n'importe quel autre employeur. En fait y a pas de problème même si l'autre employeur a touché également l'aide.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 20:26

Et on a une question aussi sur quid des associations ? Ce que elles bénéficient de l'aide ?

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 20:31

Les associations, à priori, oui. Elles bénéficient de l'aide.

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 20:36

Pour les associations, c'est juste un peu compliqué en fait pour elle de recruter des apprentis parce qu'en fait, les maîtres d'apprentissage doivent être salariés. C'est une des conditions du code du travail, un maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise. Et c'est vrai que les associations, parfois ils n'ont pas de salarié et donc on a un méthode consiste ne peut pas être bénévole, c'est la seule condition. Mais à partir du moment où vous avez des salariés dans votre association qui peuvent être apprentissage, vous pouvez recruter un apprenti et percevoir les 2.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 21:06

Euh Alors voilà comment est calculée l'aide ? Si c'est jusqu'à 6000€, dans quelles conditions peut-on bénéficier de l'aide maximale ?

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 21:15


Pas si le contrat dure plus d'un an.




**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LL **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 21:18
OK.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 21:50
Et donc là on est relancé en fait pour des questions peut-être d'attention, mais on va être encore très précis, on va reposer la question peut donc peut-on bénéficier à nouveau de l'aide pour le recrutement du même apprenti ? Si celui-ci prépare un nouveau diplôme ?

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 22:05
Tout à fait.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 22:06
La réponse est oui. Voilà, on a. On a été relancée en fait sur cette question là, je pense qu'on a fait à peu près le tour de la question, on passe aux conditions de Rupture avant la fin ?

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 22:28
Alors je vous rappelle rapidement les conditions de rupture des contrats d'apprentissage. Il y a 2 périodes en fait qu'il faut prendre en compte la première période, c'est les 45 premiers jours d'exécution du contrat en entreprise, donc les 45 premiers jours pendant lesquels l'apprenti est présent dans l'entreprise. Pendant ces 45 premiers jours-là, l'employeur où l'apprenti peuvent rompre le contrat de manière unilatérale.
Sans euh, sans motivation.
Au-delà de ces 45 premiers jours en entreprise, il y a y a une procédure qui est plus protectrice, notamment pour les apprentis donc.
Au-delà de ces 45 premiers jours, il peut y avoir une rupture d'un commun accord, donc l'apprenti et l'employeur sont d'accord pour rompre le contrat.
Soit c'est un l'initiative de l'employeur, mais pour des raisons bien précises. La première, c'est si jamais le jeune a été exclu définitivement de son CF à l'employeur



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

peut rompre le contrat de l'apprenti.

Il peut également rompre le contrat de l'apprenti si ce dernier a commis une faute grave où lourde.

L'apprenti peut également être à l'initiative de la rupture, mais il y a des conditions, il faut qu'il saisisse le médiateur de l'apprentissage.

Euh et ensuite il y a un délai de prévenance ?

Entre la saisine, enfin la saisine du médiateur de l'apprentissage et la rupture, le souhait de rupture de de contrats d'apprentissage de l'apprenti.

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 24:01

Enfin, y a d'autres modes de rupture, mais que je ne vous souhaite pas qui sont liés à la liquidation judiciaire de l'entreprise, où l'inaptitude médicale de l'apprenti ?

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 24:15

C'est très clair.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 24:18

Alors du coup n'hésitez pas à poser vos questions sur cette question. En fait de la de la rupture directement au faite dans le dans le chat.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 24:30

Donc on voit bien en fait que y a 2 parties en fait, il y a avant les 45 jours et après les 45 jours on entre dans un autre dans une autre phase peut être une question sur.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 24:43

J'ai un, alors je la pose en direct hein, mais j'ai un apprenti aujourd'hui qui vient d'être diplômé. Son contrat termine dans 23 mois là et du coup je vais le recruter. Et ce que j'attends les 23 mois pour le recruter ou ce que je le fais avant ?

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 24:58

Alors ?



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LL LE ROY, Laetitia (DGEFP) 25:01

Très bonne question, je vous laisse vous en parler. Puis c'est ça m'était sorti de l'esprit, donc très bonne question. Effectivement, il y a une autre possibilité pour l'apprenti de rompre son contrat. C'est lorsqu'il a obtenu son diplôme.

Il peut rompre son contrat et alors ? Il faut qu'il prévienne son employeur un mois à l'avance, donc il peut rompre son contrat soit pour conclure un contrat avec vous et tant mieux, soit pour conclure un contrat avec un autre employeur.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 25:26**

Donc c'est un peu une rupture pour bonne nouvelle quand on souhaite le garder.

LL LE ROY, Laetitia (DGEFP) 25:30

Exactement.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 25:32**

Et on incite d'ailleurs à garder ces apprentis hein. Enfin, on verra tout à l'heure, notamment avec l'exemple d'orange. On a aussi beaucoup de questions sur, alors on anticipé, je suis désolé hein, la question du maître d'apprentissage. Mais si au moment où je recrute en fait mon apprenti, son maître d'apprentissage est durant l'apprentissage en fait est absent pour des raisons diverses et variées., comment ça se passe ?

LL LE ROY, Laetitia (DGEFP) 26:01

Alors, en cas de défaillance, alors on bon. C'est un terme qui est pas très propre, mais vous entendez bien, en cas de défaillance du maître d'apprentissage, c'est voilà, Il démissionne, il part en congé maternité. Bon y a y a plusieurs raisons., l'apprenti n'a plus de maître d'apprentissage. Vous ne pouvez pas rompre son contrat d'apprentissage pour cette raison là, vous devez faire un avenant au contrat pour désigner un nouveau maître d'apprentissage.

LL LE ROY, Laetitia (DGEFP) 26:30



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Et c'est la raison pour laquelle nous on incite fortement les employeurs à Créer des équipes tutorales.

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 26:37

Comme ça, vous avez plusieurs mètres d'apprentissage, 2 voire plus qui peuvent prendre le relais l'un de l'autre. Et comme ça l'apprenti, il est toujours suivi paramètres d'apprentissage et ça n'a pas de conséquence sur son contrat.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 26:51

Alors il faut être qu'on reprecise ce qu'on a dit tout à l'heure parce qu'il y a les personnes qui nous suivent s'étonnent, si l'apprenti obtient son diplôme, il peut rompre. C'est pas ce qu'on a dit hein, ce mais je, te laisse y répondre.

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 27:05

Ah en fait, à partir du moment où il a passé ses examens et obtenu son diplôme, il peut décider de rompre son contrat d'apprentissage dans un délai d'un mois de prévenance de l'employeur

Soit avec le même employeur, soit avec un autre employeur, soit pas du tout d'ailleurs hein, mais c'est une possibilité qui lui est offerte effectivement de rompre son contrat d'apprentissage parce que on considère que son apprentissage est terminé.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 27:35

OK donc.

Le recrute dans son entreprise parce que on veut, on souhaite rester avec qu'il trouve un emploi dans une autre entreprise ou que lui-même souhaite arrêter parce que il dit bah voilà, maintenant je suis diplômé donc je sais plus vraiment dans des phases de d'apprentissage en fait, ça fait partie des parce que en plus on est c'est la période en ce moment.

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 27:58

Ouais, par contre je me permets du coup une petite digression. Effectivement c'est la



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

période mais qui est en lien ? Y a certains employeurs qui aimeraient recruter leurs apprentis en CDI ou en CDD avant la fin de l'obtention du diplôme.

Je vous le déconseille fortement, aussi bien pour vous que pour l'apprenti, parce que ça veut dire que l'apprenti, il n'a pas son diplôme et ça c'est quand même hyper dommageable pour lui parce qu'il peut pas faire valoir cette formation là.

Et pourquoi il a pas son diplôme ? Parce que y a de nombreuses certificateurs qui exigent la qualité d'apprenti pour pouvoir passer les examens.

Donc vous pouvez pas l'engager en CDD, en CDI en disant Bah c'est mieux pour lui et cetera, c'est pas mieux pour lui en fait parce qu'il pourra pas passer ses examens. Donc, faites le après.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 28:46

Et d'une manière générale enfin, je sais pas si c'est le Conseil qu'on donne, mais d'une manière générale, y a pas d'urgence hein ? On peut recruter quelqu'un en septembre, à la fin de son contrat.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 28:53

C'est ça ?



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 28:56

Et au contraire, ça permet aussi de pouvoir, entre guillemets, je sais pas si c'est le mot juste, mais bénéficier des avantages liés au statut d'apprenti. En fait, pour les apprentis. Et puis ensuite, voilà enfin, c'était pas pour être très clair, c'est, on répond à la question qui nous est posée, parce que ça fait partie des.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 29:19

C'est pas la situation la plus simple, alors on a des questions encore en plus qui nous sont posées. Je les lis en direct.

Alors un étudiant a réalisé sa première année de master en alternance, m'a été remercié après 3 mois. Il l'a pas retrouvé de contrat pour cette année. Je lui propose une alternance pour sa 2e master et une 2e année d'exécution quand même.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 29:44

Alors je vois pas comment il peut proposer un contrat pour une 2e année de ma sœur s'il a pas eu la première.

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 29:50

Mais non, du coup, on revient enfin si il a pas eu la première année c'est pas, c'est pas une 2e année, c'est on recommence sur une première.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 29:58

OK.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 30:00

Et alors ? On anticipé un peu les sujets d'après parce qu'il y a beaucoup de questions sur la question du maître d'apprentissage. Mais bon, je la pose quand même. Est-ce obligatoire de faire un avenant pour désigner un nouveau maître d'apprentissage ? Si à partir du moment où de notre côté, c'est clair, il y en a un nouveau ?

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 30:08

Un sujet important ?

Oui.

C'est totalement obligatoire. Il faut que le maître d'apprentissage qui est qui suit l'apprenti soit désigné dans le contrat d'apprentissage. Et donc si le maître d'apprentissage changé en cours de contrat, il faut absolument conclure un avenant.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 30:34

Alors, je réponds à Valentine du coup, qui dit 2 alternants par mètre d'apprentissage maximum point d'interrogation, on va y revenir. Je vais revenir dans quelques instants, on va parler un peu de de tout ça et Ben conditions de travail, je veux savoir s'il est aussi. On a eu beaucoup de questions.

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 30:42



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Ouais.

Alors, quelques règles basiques, un apprenti, c'est un salarié, un salarié comme un autre de l'entreprise, donc il a les mêmes droits et les mêmes devoirs que les autres salariés de l'entreprise.

LL LE ROY, Laetitia (DGEFP) 31:04

Donc, les lois, les règlements et l'éventuelle convention collective de la branche professionnelle, voire les accords internes de son autrice lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés. Dès lors, évidemment qu'ils ne s'opposent pas aux impératifs liés à la formation pratique.

Euh.

Dans les faits, normalement, un apprenti ne peut pas être à temps partiel, sauf pour certaines des dérogations, à savoir les sportifs de haut niveau et les apprentis en situation de handicap.

Le temps de travail de l'apprenti, il est identique à celui des autres salariés de l'entreprise et il s'appuie sur une base de travail légal de 35 h par semaine. Si l'apprenti travaille plus de 35 h par semaine, il a le droit à des RTT et c'est important. Vous le savez tous, mais je vous le redis, le temps de formation en CF à, c'est du temps.

De travail effectif en entreprise.

 KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 32:01

C'est très clair et on a beaucoup de de questions des alors on va prendre celle qui joue a été posée sur la question des mineurs,

LL LE ROY, Laetitia (DGEFP) 32:16

Alors les mineurs, effectivement, il y a certaines règles protectrices pour les mineurs, vous vous en doutez donc y a 3 points qui sont importants, c'est qu'un mineur il peut pas travailler plus de 08h00 par jour. Alors à titre exceptionnel pour certaines, certaines dérogations sont accordées dans la limite de 05h00 supplémentaires par semaine par l'inspection du travail.

Et après ? Avis conforme du médecin du travail.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LL LE ROY, Laetitia (DGEFP) 32:42

Un apprenti mineur, ne peut pas non plus travailler plus de 04h30 consécutives.

Au terme de ces 04h31 apprenti doit bénéficier un apprenti mineur doit bénéficier de 30 Min minimum de pause.

Euh.

Et donc il ne peut pas non plus travailler plus que la durée légale du travail.

Sauf encore une fois dérogation de l'inspection du travail et enfin.

Il doit avoir 2 jours de repos consécutifs par semaine.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 33:16**

Et du coup, ça répond un peu à la 2e question à la 3e question apprenti peut-il bénéficier de congé ?

LL LE ROY, Laetitia (DGEFP) 33:22

Alors effectivement, on apprenti puisque c'est un salarié comme un autre. Il bénéficie de 5 semaines de congés par an en +1. Si votre entreprise prévoit davantage de congés, évidemment les RTT si les a plus de 35 h hebdomadaires et il peut bénéficier en plus de 5 jours de congé pour révision.

Des examens mais alors, ça, c'est 2 conditions. La première, c'est la condition que le CFA ne prévoit pas de semaine de révision.

Et seulement sur la dernière année de contrat, donc, pour les examens finaux.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 34:06**

Alors sur l'existence d'entreprises qui travaillent 4 jours, comment ça fonctionne ?

LL LE ROY, Laetitia (DGEFP) 34:12

Nous tentons très, très mal Laurent, mais donc le temps de travail pour une entreprise qui travaille sur 4 jours, bah c'est le même que pour tous les autres apprentis, à la différence des mineurs hein, puisque je vous indiquais qu'il peut pas travailler plus de 08h00 par jour. 04h30 de manière consécutive, et cetera donc pour ces entreprises qui ne travaillent que 4 jours par semaine, c'est peut être compliqué



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

pour eux d'embaucher des apprentis, mais sinon pas de difficulté pour les autres apprentis.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 34:44

Très bien, on a pas mal encore de questions dans le chat.

Je regarde.

Qu'est-ce qu'on a comme question ?

La semaine de congés pour révision est, elle rémunérée ?



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 35:07

Ben oui, c'est un congé.

Bien sûr.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 35:12

Donc, l'apprenti a droit à toutes les toutes, toutes les congés en fait, au même titre que les salariés.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 35:19

Exactement. Et effectivement cette semaine de révision qui l'a passé à son CFA ou chez lui pour réviser, ce sont des congés qui sont rémunérés.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 35:28

Et on est d'accord en fait, je pense pour dire que ce qui s'applique à l'entreprise s'applique aussi aux semaines dans le CFA.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 35:35

Tout à fait.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 35:37

OK.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 35:38



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Le temps de formation en CF à, c'est du temps de formation effectif, donc l'apprenti est rémunéré quand il est au CFA.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 35:46

C'est très clair, je regarde si on a encore d'autres questions sur ce thème.

Alors ouais, c'est pointu, mais allons y, hein. L'apprenti est-il rémunéré durant le temps passé pour aller aux épreuves du diplôme ? Ce que il est rémunéré pendant ses examens ?



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 36:06

Oui, bien sûr.

Ça fait partie de son contrat. En fait, un employeur, il recrute un apprenti.

Dans l'objectif d'obtenir son son diplôme, donc, il doit, l'employeur doit lui permettre d'aller passer ses diplômes et quand il passe ses diplômes, c'est comme du temps de formation.

Il est rémunéré.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 36:28

OK, c'est très clair, on passe sur le maître d'apprentissage.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 36:33

Allez donc, je, on en a déjà un petit peu parlé hein ? Mais le l'un des rouages clés de l'apprentissage, c'est le maître d'apprentissage, donc le professionnel expérimenté qui accompagne l'apprentie lors de son temps de formation pratique en entreprise.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 36:51

Donc, ce professionnel expérimenté, ce soit les règles sont fixées dans la convention collective. Si y a rien dans la convention collective, c'est le code du travail qui s'applique, à savoir que le maître d'apprentissage doit être salarié.

Majeur et.

J'allais dire bénévole, mais non, j'ai, j'ai perdu le mot, mais qui doit être volontaire, voilà volontaire pour exercer cette mission.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Et il y a des conditions d'expérience professionnelle, donc soit avoir le diplôme. Où équivalent, que prépare l'apprenti et une année d'expérience, soit avoir 2 années d'expérience.

LL LE ROY, Laetitia (DGEFP) 37:36

Et donc vraiment le maître d'apprentissage, c'est le lien fondamental de l'apprenti avec son employeur durant tout le contrat, mais aussi avec le CFA. Faut pas oublier que c'est un lien entre tous ces acteurs là, donc nous ce qu'on préconise, c'est que le maître d'apprentissage soit impliqué le plus en amont possible. Donc dès que l'on dès que l'apprenti arrivé de l'entreprise, mais même avant, sur la rédaction de la fiche de poste lors des entretiens.

LL LE ROY, Laetitia (DGEFP) 38:06

Voilà comme ça.

Ça permet d'impliquer le maître d'apprentissage et qui soit là dès le début.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 38:15**

Alors du coup Ben d'apprentissage et le CFA, quels sont les liens ?

LL LE ROY, Laetitia (DGEFP) 38:21

Et bien comme je le disais, le met d'apprentissage, il fait vraiment le lien entre ce qu'il apprend en entreprise et ce qu'il apprend pendant le pendant. Le temps de formation théorique et pratique en CFA juste. J'ai une question passée qui me paraît importante, est-ce qu'un apprenti en enseignement supérieur pour peut être le maître d'apprentissage d'un autre apprenti ? C'est non.

LL LE ROY, Laetitia (DGEFP) 38:44

Un maître d'apprentissage c'est un salarié, un apprenti ne peut pas être maître d'apprentissage d'un autre apprenti, ça me paraît, c'est important.

Donc voilà maître d'apprentissage, il fait vraiment le lien de toute la pédagogie, euh de l'apprenti



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 39:04

Euh, du coup on a aussi quelques questions sur le profil du maître d'apprentissage. Doit-il obligatoirement avoir le même niveau d'étude ou les années d'ancienneté sont prises en compte ?



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 39:15

Alors c'est ce que je disais, c'est ce que je disais, soit avoir le même niveau d'étude et un an d'ancienneté, soit avoir 2 ans d'ancienneté à minima évidemment.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 39:15

Que l'apprenti.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 39:26

Combien de temps le maître d'apprentissage consacre à la formation de l'apprenti ?



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 39:30

Et Ben, le plus de temps possible l'apprenti. Alors, on se doute bien que le maître d'apprentissage et l'apprenti sont pas collés h 24 ensemble. En revanche, il faut que l'apprenti puisse être en capacité de contacter son maître d'apprentissage, d'être avec lui, de pouvoir lui poser des questions. Et si le maître d'apprentissage n'est pas là, qui est une équipe tutorale qui puisse prendre le relais, voilà être maître d'apprentissage. Ça prend du temps. Il faut aussi dire aux employeurs que. Quelqu'un qui aime maître d'apprentissage ne peut plus forcément exécuter toutes les tâches qu'il faisait quand il était à 100% sans apprenti. Il faut aussi que l'employeur lui laisse le temps d'accompagner l'apprenti.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 40:15

OK, c'est clair.

Oh bien un tout petit peu en arrière sur ancienneté, sur le poste où ancienneté dans le métier.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 40:26

En ancienneté dans le métier.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 40:32

C'est bien. Et puis. Bah combien d'apprentis peut former le maître d'apprentissage ?
On a déjà répondu mais je le répète quand même.

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 40:37

Ouais, on se répète, c'est un pour un maître d'apprentissage, 2 apprentis maximums
et un redoublant.

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 40:45

Ça vaut aussi pour les contrats de professionnalisation, c'est à dire que ces 2
apprentis, 2 alternants en fait, vous pouvez pas avoir 2 apprentis + 2 salariés en
contrat de.

Oui, c'est vraiment amer d'apprentissage. Il suit 2 personnes, plus une maximum.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 41:05

C'est très clair, je regarde encore un peu les questions, on a dit effectivement, 2
apprentis + 1 redoublant, point d'interrogation, je lis. Oui, c'est exactement ce qu'on
vient de dire pour 1 M d'apprentissage, 2 apprentis + 1 redoublant maximum.

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 41:14

Ça fait.

C'est ça ?

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 41:23

Je regarde les dernières questions qu'on pourrait avoir sur ce thème.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 41:34

Je vois des questions sur les aides pour les méta apprentissage, alors les aides pour les apprentissages, elles sont données par les opérateurs de compétences et ça dépend d'un opérateur de compétences à l'autre. Donc là moi j'ai pas en tête tout enfin ce que font les opérateurs de compétences, donc le mieux c'est de demander à votre.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 41:55

OK.

On a une question sur mutuelle d'entreprise obligatoire,, on a dit tout à l'heure, c'était un salarié comme les autres, un apprenti.

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 42:04

C'est un salarié comme les autres. Alors si les autres salariés ont la mutuelle de l'entreprise de manière obligatoire, pourquoi pas, mais enfin ?

Il faut que il faut qu'il y ait une mutuelle parce que c'est un salarié et que ça lui permet d'être protégé notre, notamment contre les risques à MP mais.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 42:24

On a des questions aussi sur le congé du maître d'apprentissage quand il est absent.

En fait, est-ce que un l'apprenti peut rester seul dans l'entreprise et 2 est-ce que on peut télétravailler en apprentissage ?

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 42:33

Alors on peut télétravailler en apprentissage, y a pas de souci. Euh, l'apprentissage est même possible à distance hein ? Maintenant donc aussi bien sûr la partie CFA que entreprise, mais vous le savez comme moi on peut pas être 100% en télétravail donc en télétravail oui mais avec parcimonie, notamment au début qu'entre quand l'apprenti est moins autonome qu'après.

LL **LE ROY, Laetitia (DGEFP)** 43:04



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Et normalement, si le maître d'apprentissage par en congé, alors ça dépend, hein, si c'est une semaine, ça passe, si c'est 3 mois, il faut prévoir une solution de une solution pour que l'apprenti puisse avoir un référent.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 43:21

Donc ça veut dire que, à partir d'un certain seuil, il faut quand même trouver quelqu'un qui prenne le relais du maître d'apprentissage dans l'entreprise. On laisse pas tout seul.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 43:27

Oui.

Mais de manière logique, en fait, là, c'est là, c'est vraiment de la logique. On ne peut pas laisser un apprenti pendant des semaines tout seul sans qu'il puisse s'orienter vers un référent. Il a des difficultés, même s'il en a pas entendu.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 43:40

OK.

Et puis juste, je répète pour Valentine dit, je me suis peut pas l'exprimer. Donc ancienneté sur le poste, ancienneté dans le métier on a dit ancienneté dans le métier c'est l'expérience qui prime.



LE ROY, Laetitia (DGEFP) 43:53

Dans les métiers.

Exactement.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 43:56

Et puis. Et puis, je pense qu'on est pas mal, hein, par rapport à toutes les questions qui nous ont été posées. Un grand merci, je pense que ça vous a été très utile. Aux uns et aux autres, un grand merci à Laetitia pour la réponse à toutes ces questions qui étaient qui étaient nombreuses, merci beaucoup. On accueille Jean-Pierre Charron. Vous êtes directeur du CF à d'orange qu'on a créé aussi, Christine Rodriguez qui votre adjointe, et puis Léa qui est avec nous parce que ça nous



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

semblait important en fait de pouvoir présenter le CFA à d'orange.

CD

CHARON Jean-Pierre DRHG 44:39

Bien Bonjour à toutes et à tous et merci de merci de nous accueillir. Alors nous avons ouvert le CFA à Orange en octobre 2020, donc après que la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel est rendu possible, la création de ces entreprises, on a connu une petite étude, d'autres porte unités et après cette étude d'opportunité, on a donc fait le choix d'ouvrir notre propre CFA et nous avons pris cette décision de créer notre CFA principalement pour 2 raisons.

CD

CHARON Jean-Pierre DRHG 45:04

D'abord parce que nous faisons le constat que dans un certain nombre de domaines, et notamment dans certains domaines d'innovation, je pense notamment aux métiers du numérique. L'offre qui était proposée par les organismes de formation ne correspondaient pas toujours pas totalement à nos besoins sur les contenus qui parfois avait une dimension trop technique par rapport à nos besoins et même aussi sur les façons d'apprendre sur les, les modalités pédagogiques et ensuite parce qu'il nous a semblé que le CFA pourrait être un excellent moyen pour attirer.

CD

CHARON Jean-Pierre DRHG 45:36

Et former des jeunes à nos métiers en leur proposant ce qu'on a appelé une alternance clé en main avec un pack école entreprise, on sait que parfois difficile pour les jeunes de trouver où l'école ou l'entreprise et donc on leur propose ce ce pack école entreprise, ce qui leur facilité la vie. Nous avons donc lancé 4 parcours, un parcours de data analyste, nous en sommes à la 3e promotion et nous lancerons, à la rentrée prochaine, la 4e promotion.

CD

CHARON Jean-Pierre DRHG 46:06

Que nous compléterons avec un parcours de Data Scientist, un parcours d'ingénieur en cybersécurité, un parcours de technicien service client et enfin un parcours de technicien d'intervention qui vont être notamment impliqués dans l'organisation des



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

événements sportifs internationaux de 2023 et 2024. Les premiers résultats de notre CFA sont plutôt encourageants puisque 91% des de nos alternants obtenu leur diplôme à la fin de leur parcours, de leurs études et à peu près 3 alternances sur 4.

CD CHARON Jean-Pierre DRHG 46:37

Ont trouvé un job seulement un mois après avoir terminé leur parcours. Voilà en quelques mots ce qui nous a conduit à créer notre CF à d'entreprise et les premiers résultats auxquels nous sommes arrivés aujourd'hui, c'est encore une une structure toute récente, hein, puisqu'elle a de un peu plus de un peu plus de 2 ans.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 47:02**

Pardon, Christine. Du coup, je disais les avantages du coup d'avoir un CFA d'entreprise d'après vous, avec le recul ?

C Christine Rodriguez - CFA Orange 47:11

Alors, en plus de tout ce qu'à dit déjà Jean-Pierre, ce qui est intéressant pour l'apprenti, c'est d'avoir une alternance clé en main, c'est à dire que quand il postulé auprès du CFA d'entreprise, il a à la fois l'école, la formation et à la fois le. Le Poste en alternance dans l'entreprise. Donc c'est des démarches qui sont simplifiées et d'ailleurs c'est sûr ça qu'on communique beaucoup lors de nos journées portes ouvertes ou de notre communication, c'est que le jeune en fait, c'est plus simple pour lui d'intégrer le CFA d'entreprise sous cet angle-là ensuite l'avantage c'est que et ça c'est pour lui l'apprenti ou elle et nous c'est qu'on a des formations qui sont sur mesure par rapport aux besoins de l'entreprise et ça fait un lien direct en fait, avec ensuite l'embauche de l'apprenti puisque on va, on va adapter la formation à notre besoin et on va permettre surtout à l'apprenti de se former au plus près des besoins opérationnels de ce qui va rencontrer en fait ensuite dans l'entreprise.

C Christine Rodriguez - CFA Orange 48:09

Donc, même pour lui, il est plus, entre guillemets, vendable ensuite dans le cadre



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

d'un poste en CDI dans l'entreprise. Autre avantage, c'est aussi le rythme d'alternance. Parce que c'est nous qui le choisissons, c'est nous qui l'adaptions si besoin par rapport aux besoins opérationnels, c'est à dire que bah si on a besoin de l'apprenti à certains moments dans l'entreprise, Ben on va lui permettre de d'être un petit peu dégagé de la formation à ce moment-là et de découvrir tout ce qui se passe à l'entreprise au moment où bah c'est le plus intéressant pour lui.

C Christine Rodriguez - CFA Orange 48:43

Et le plus intéressant pour nous et enfin bon, ça, c'est comme pour n'importe quelle autre CFA. On a des modalités d'apprentissage avec un accompagnement, par un tuteur bien sûr, mais on a surtout beaucoup d'innovations pédagogiques et on a nos apprentis qui sont accompagnés par des experts d'orange et donc directement en contact avec nos métiers. Et puis à la fin de de leur parcours, on essaie autant que possible.

C Christine Rodriguez - CFA Orange 49:14

D'avoir un accompagnement personnalisé de nos apprentis pour qu'ils puissent trouver un job si possible chez Orange, en fonction des opportunités et puis de leur choix, hein, bien sûr, ou alors ailleurs si jamais il ne souhaite pas rester dans l'entreprise ou si ce qu'on leur propose ça leur convient pas. Mais Léa va en parler certainement mieux que moi.

 **KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 49:33**

Bah transition exceptionnelle Léa, du coup, vous êtes-vous, vous avez connu le cursus du CFA d'orange. , vous avez vécu ça comment ?

LC Léa COLLIAT 49:41

Oui, tout à fait.

Alors, pour moi, c'était vraiment une expérience. Bah très positive. C'est vrai que c'est quelque je sais vraiment plus d'avoir le. La formation clé en main avec directement et la formation et la partie entreprise. Moi, j'avais déjà réalisé une alternance juste avant celle-ci, déjà au sein d'orange mais pour laquelle j'étais dans une autre école à côté.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

C'est vrai que c'est vraiment enfin, c'est vraiment facilité sur la recherche d'entreprise, la recherche d'école, une fois qu'on a validé le clé en main, on sait qu'on est sûr de pouvoir réaliser notre notre apprentissage dans les meilleures conditions.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 50:16

Et du coup, c'est là si vous aviez à conseiller, j'imagine que vous conseillerez cette cette formation d'analyste de lequel vous êtes sorti ?



Léa COLLIAT 50:26

Tout à fait. J'ai eu vraiment un réel accompagnement avec des réelles opportunités. On va dire d'échanges autant en interne qu'en externe, avec également des webinaires qui sont organisés par le CFA qui nous permettent d'avoir des cas pratiques en interne. Là pour le enfin plus en interne, 2 personnes qui réalisent des travaux en tant que data analyst, d'avoir leur point de vue leur façon de faire et leur expertise. Donc c'est vraiment un plus. J'ai vraiment été très bien accompagné par le CFA, avec des échanges réguliers.



Léa COLLIAT 50:56

Avec mes tuteurs et mon manager, savoir si tout se passait bien et pour moi et pour eux, et je me suis vraiment sentie vraiment très entourée. C'est pour ça aussi que j'ai décidé de réaliser. Bah, ma 2nde expérience d'apprenti au sein de d'orange.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 51:12

Très bien, merci beaucoup, je t'en prie.



Christine Rodriguez - CFA Orange 51:13

Et. Et aujourd'hui Léa, vous travaillez pour Orange ?



Léa COLLIAT 51:17

Oui, tout à fait. C'est quelque chose que j'ai pas stipulé. Je viens, j'ai signé directement après mon apprentissage en CD également au sein de l'équipe, là où j'ai



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

réalisé mon apprentissage. Donc je vais pouvoir continuer mes travaux et encore gagner encore plus en autonomie et en expérience au sein d'orange.



Christine Rodriguez - CFA Orange 51:18

Voilà.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 51:37

C'est bien, bravo. Et puis belle entrée sur la vie active au sein d'orange. Et puis merci à tous les 3 en fait pour ce témoignage, on arrive à la fin de ce questions réponses dédié à l'apprentissage. On se retrouvera maintenant à la rentrée pour de futures questions. Si vous avez des questions, vous pouvez retrouver les replay en fait de l'ensemble de nos webinaires sur la page dédiée à l'apprentissage sur le site du ministère du Travail. Vous y trouverez aussi les supports que l'on a pu partager.



KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 52:09

Un grand merci à la mission alternance et accès aux qualifications. Et Lætitia Leroy et aussi Théo Piallat ici au sein de la délégation générale à l'emploi, à la formation professionnelle. Et puis toute l'équipe de la mission communication qui a permis de nous réunir les uns et les autres, de pouvoir répondre à vos questions. Et puis très bel été à vous. Et puis surtout, n'hésitez pas à vous investir encore et toujours sur l'apprentissage. Merci beaucoup au revoir.