

**CONFERENCE SUR LA  
SITUATION DE  
L'APPRENTISSAGE EN FRANCE**

**ECOLE NATIONALE  
PROFESSIONNELLE**

**CHALON UTB 14 MARS 2018**



# *Plan de l'exposé*

- Préambule :
- Premier temps : **L'état des lieux** de l'apprentissage en France.
- Deuxième temps : Les **10 raisons** pour **transformer** l'apprentissage en France.
- Troisième temps : Les **20 mesures** pour **relancer** l'apprentissage.
- Conclusion :

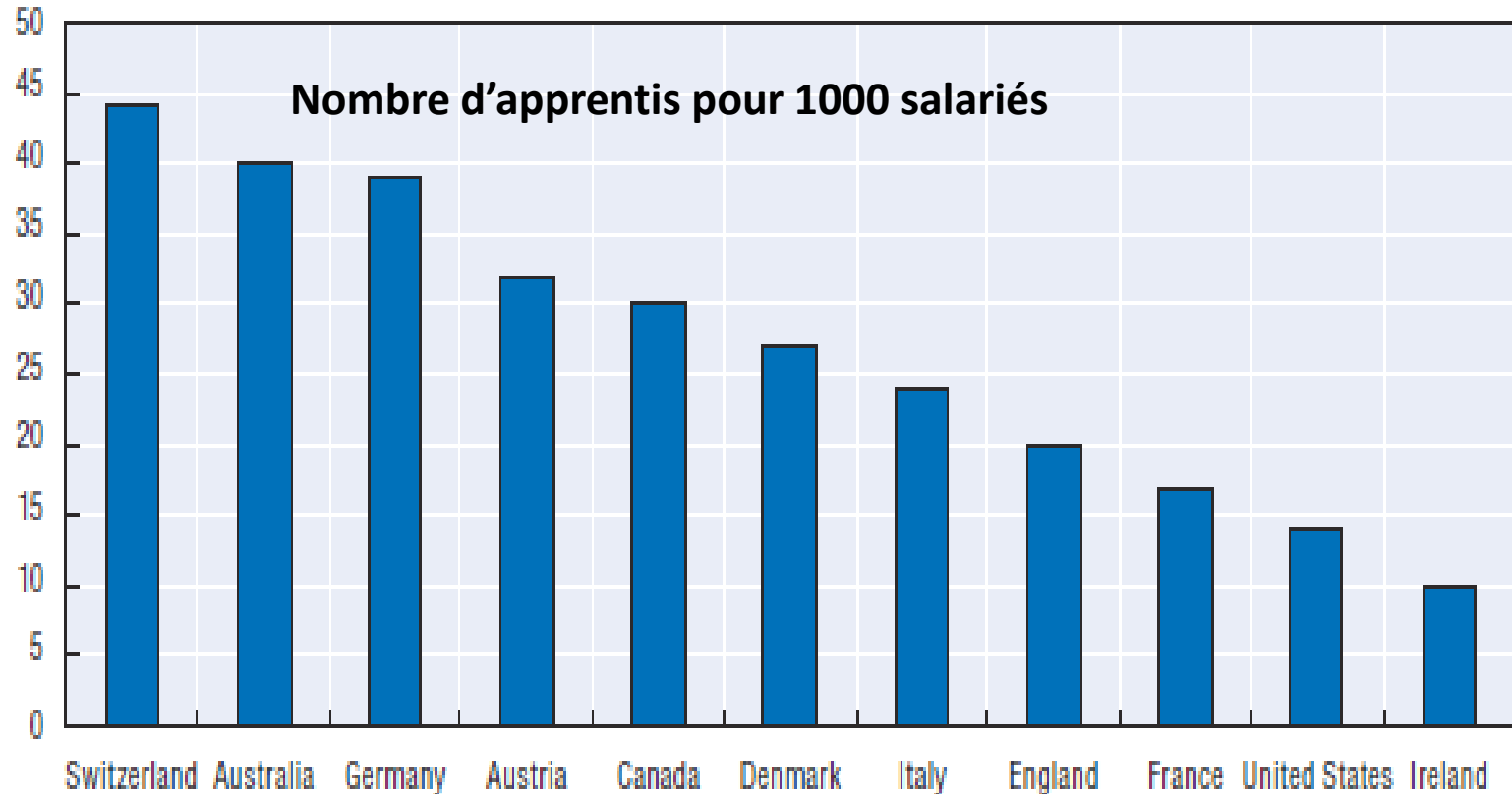
# 1) État des lieux de l'apprentissage en France



# L'apprentissage reste sous utilisé en France

- La France comptait **402 900** apprentis (dont **18500 en BFC sur 400 métiers repartis dans 53 CFA**) en formation en 2017, tous secteurs d'activités confondus. Le chiffre peut paraître impressionnant mais, comparé au total de la population active, il dénote d'une désaffection pour la formation en apprentissage par rapport à nos voisins européens.
- Dans les faits, le nombre d'apprentis en France reste ainsi relativement peu élevé par rapport au nombre total d'actifs puisqu'on compte seulement **17 apprentis pour 1000 salariés**. A titre de comparaison, l'Allemagne, souvent cité en exemple sur l'apprentissage, compte 39 apprentis pour 1000 salariés, l'Angleterre 40 et **la Suisse 44!**
- Les secteurs qui sollicitent le plus les apprentis sont la ***construction, le commerce, l'hébergement et la restauration, l'industrie agro-alimentaire, les activités administratives et de soutien aux entreprises, la coiffure, l'entretien, la réparation et le commerce automobile.***

# La France recourt plutôt moins à l'apprentissage que ses voisins européens ou que le Canada et l'Australie





# APPRENTISSAGE COMPARATIF



**FRANCE** Vs **ALLEMAGNE**



# APPRENTISSAGE COMPARATIF

## FRANCE Vs ALLEMAGNE

### TAUX DE CHÔMAGE DES JEUNES

24,8 %



7,80 %



### TAUX D'EMPLOI DES JEUNES

28,4 %



46,9 %



### NOMBRE D'APPRENTIS

0,4 million



1,4 million



### NOMBRE D'APPRENTIS EN % DU NOMBRE DE JEUNES\*

\* 15-24 ANS

5,20 %



16 %



### PROPORTION DE FEMMES

33,3 %



39 %



### PROPORTION DE JEUNES PASSANT PAR L'APPRENTISSAGE

26 %



55,7 %



### DURÉE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

1,7 an



3 ans



### RÉMUNÉRATION MOYENNE

787 €



708 €



### PROPORTION D'APPRENTIS EMBAUCHÉS À L'ISSUE DE LA FORMATION

33 %



66 %



### TAUX DE RUPTURE DES CONTRATS

28,10 %



24,40 %



### MÉTIER DE LA PRODUCTION

57,40 %



40,60 %



### MÉTIER DE SERVICE

42,60 %



59,40 %



# Financement de l'apprentissage

- Le marché de la formation en apprentissage présentait en 2017 un budget global de 8,2 milliards d'euros (environ 350 M€ en BFC), rémunération des apprentis incluse. Son financement est assuré à 32% par les entreprises et employeurs , à 24% par l'état et 22% par les régions.
- Dans les faits, l'offre de formations en apprentissage se concentre autour de 995 Centres de Formations d'Apprentis (dont 53 en BFC) qui dispensent près de 2800 formations différentes (400 en BFC).



## Les jeunes, moins attirés par l'apprentissage

Selon les chiffres fournis par France Stratégie, **moins d'élèves choisissent l'apprentissage à la sortie de la classe de 3<sup>ème</sup>**. En effet, en **2012, 3,1%** des élèves s'orientait vers l'apprentissage contre **2,6% seulement en 2016**. Cela est principalement causé par le fait que moins d'élèves choisissent l'enseignement professionnel à partir de la classe de troisième.

De plus, il y a **moins d'élèves en retard en fin de 3<sup>ème</sup>**, notamment du fait de **la suppression du redoublement**, alors que ces élèves sont traditionnellement ceux qui s'orientent d'avantage vers l'apprentissage.

***De manière globale, l'apprentissage souffre d'une mauvaise image pour 56% des Français qui freine les orientations vers ces formations. Ils sont pourtant 81% à penser qu'il permet de trouver un emploi facilement.***

# Le contrat d'apprentissage

- Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail entre un salarié et un employeur, qui permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise et au centre de formation des apprentis (CFA).
- Il doit être écrit, en 3 exemplaires originaux, signés par l'employeur, l'apprenti, et son représentant légal s'il est mineur. Il doit comporter des mentions obligatoires : date du début de l'apprentissage, durée, nom du maître d'apprentissage, montant du salaire...

# L'apprentissage pour qui ?

- L'apprentissage s'adresse aux jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire et doit leur fournir une formation générale, théorique et pratique, pour obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, ou un titre d'ingénieur.
- **Tout employeur, privé ou public, entreprise, association, profession libérale peut conclure un contrat d'apprentissage avec un salarié qui doit :**
- **avoir entre 16 et 25 ans ;**
- ou, après 25 ans, préparer un diplôme ou un titre supérieur à celui déjà obtenu ou être travailleur handicapé, ou avoir l'intention de créer ou de reprendre une entreprise qui suppose l'obtention du diplôme ou du titre ;
- ou à partir de 15 ans révolus, avoir terminé l'enseignement de la 3e.
- Des [aménagement](#)s sont prévus pour les travailleurs handicapés, notamment sur le temps de travail et l'adaptation pédagogique.
- **L'employeur doit nommer, parmi son personnel, un maître d'apprentissage responsable de la formation de l'apprenti.**
- Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise est fixé à 2 par maître d'apprentissage.
- Les apprentis ne sont pas pris **en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise** (sauf pour la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles).
- **À noter :**
- les employeurs peuvent recruter des apprentis âgés de 25 à 30 ans, dans 9 régions : Bretagne, Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val-de-Loire, Grand-Est, Hauts-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire, Île de France et Occitanie.
- Cette expérimentation durera 3 ans, soit du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019.

# La durée du contrat

- Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI).
- Dans les deux cas, la période d'apprentissage correspond à la durée du cycle de formation (entre 1 et 3 ans selon les formations).
- À la fin de la période d'apprentissage d'un CDI, la relation se poursuit dans le cadre du contrat de travail, sans période d'essai.
- Le contrat peut être suspendu dans certaines conditions.
- Si, au terme de son contrat d'apprentissage, l'apprenti est embauché dans l'entreprise (en CDI, en CDD ou en contrat de travail temporaire), la durée de l'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.
- L'apprenti est soumis au même temps de travail que les autres salariés de l'entreprise. Il ne peut pas être employé à temps partiel.
- Un apprenti mineur ne peut pas travailler plus de 8 heures par jour, plus de 35 heures par semaine, ou la nuit, sauf dérogations.
- La formation de l'apprenti doit avoir une durée minimale de 400 heures.



## Le CONTRAT d'APPRENTISSAGE

### >> L'âge

De 16 à 25 ans à la signature du contrat.  
Dérogation possible pour les moins de 16 ans en fin de 3ème.

### >> Le contrat

Contrat de travail à durée déterminée.  
L'apprenti est salarié de l'entreprise. Il bénéficie des mêmes droits que les autres salariés (protection sociale, congés, allocations...)  
Il cotise pour sa retraite.

### >> La rémunération (Taux applicables pour les entreprises de la Métallurgie)

Niveau de formation	1ère année	2ème année	3ème année
Age			
16-17 ans	35% du SMIC	45% du SMIC	55% du SMIC
De 18 à 21 ans et +	55% du SMIC	65% du SMIC	80% du SMIC

en % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel

### >> La durée du contrat

2 ans pour le BTS / de 1 à 3 ans pour le BAC PRO.  
Durée variable en fonction de la qualification et de l'origine du recrutement.

### >> L'alternance

2 semaines en entreprise / 2 semaines au centre de formation.

L'apprenti perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du smic (à 1480,27 euros en 2018). Le salaire de l'apprenti est totalement exonéré des charges sociales patronales et salariales, donc le salaire net est égal au salaire brut. Il est également totalement exonéré de l'impôt sur le revenu, dans la limite du smic



**2) Les 10 raisons pour  
lesquelles il faut  
transformer  
l'apprentissage en  
France**

**1 :** 1,3 million de jeunes dans notre pays ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en études.

**2 :** 7 apprentis sur 10 trouvent un emploi dans les 7 mois qui suivent leur formation, 30 à 40 % créent leur propre entreprise.

**3 :** En France, **seulement 7 % des jeunes français sont en apprentissage** contre 15 % dans les pays européens où le taux de chômage est bas.

**4** : Tous les jeunes et les familles n'ont **pas le même accès à l'information sur les débouchés de l'apprentissage** pour pouvoir faire un choix éclairé.

**5** : Aujourd'hui, il faut plusieurs années avant qu'un **diplôme ne soit adapté à la réalité du marché de l'emploi.**

**6** : Aujourd'hui **la durée des contrats d'apprentissage est rigide** pour les jeunes, les entreprises et les CFA.

**7 :** Les CFA ne peuvent pas librement se développer pour répondre aux besoins en compétences des entreprises.

**8 :** Par sa complexité, le système de l'apprentissage décourage apprenti, CFA et entreprise.

**9 :** Les jeunes sont peu nombreux à oser passer d'une filière générale à l'apprentissage et vice versa, il y a très peu de passerelles.

**10 :** Chaque année, ils ne sont que 6 800 apprentis à partir en Erasmus en Europe contre 43000 pour les autres étudiants !

**3) Les 20 mesures  
concrètes pour  
transformer  
l'apprentissage en  
France**



## a) Un nouveau statut de l'apprenti, très attractif pour les jeunes

**1/** Tous les jeunes de 16 à 20 ans en apprentissage verront leur rémunération augmenter de **30 € nets par mois**.

**2/** Tous les jeunes d'au moins 18 ans en apprentissage percevront une aide de 500 € **pour passer leur permis de conduire**.

**3/** Tous les apprentis dont le contrat de travail est interrompu en cours d'année **ne perdront plus leur année**.

**4/** Tous les jeunes qui souhaitent s'orienter vers l'apprentissage, mais ne disposent pas des connaissances et des compétences requises, auront accès à des prépa-apprentissage.

**5/** Tous les jeunes et leurs familles bénéficieront d'une information transparente sur la qualité des formations en apprentissage qu'ils peuvent choisir.

**6/** Tous les jeunes bénéficieront de plusieurs journées annuelles d'information sur les métiers et les filières en classe de 4ème, 3ème, 2nde et 1<sup>ère</sup>.

**7/** L'apprentissage sera ouvert aux jeunes jusqu'à 30 ans, au lieu de 26 ans aujourd'hui

**8/** Tout contrat en alternance sera financé

**9/** Les campus des métiers seront favorisés et développés

**10/** 15 000 jeunes en apprentissage par an pourront bénéficier du programme Erasmus de l'apprentissage pour effectuer plusieurs mois de formation dans un autre pays d'Europe

## **b) Tous les freins levés pour permettre aux entreprises de s'engager dans l'apprentissage.**

**11/** Les partenaires sociaux co-écriront les diplômes professionnels avec l'État.

**12/** Les aides à l'embauche seront unifiées et ciblées sur les TPE et PME et les niveaux bac et prébac.

**13/** Le passage obligatoire et préalable devant les prud'hommes pour rompre le contrat d'apprentissage après 45 jours sera supprimé.

**14/** La réglementation des conditions de travail sera revue afin de faciliter l'intégration des jeunes apprentis dans l'entreprise.

**15/** La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage sera réformée.

**16/** La durée du contrat d'apprentissage pourra rapidement et facilement être modulée pour tenir compte du niveau de qualification déjà atteint par le jeune.

**17/** L'embauche d'apprentis pourra se faire tout au long de l'année, et sera beaucoup moins contrainte par le rythme scolaire.

**18/** La certification des maîtres d'apprentissage, par voie de formation ou de reconnaissance des acquis de l'expérience, sera encouragée.



## **19/ Les CFA pourront développer rapidement et sans limite administrative les formations correspondant aux besoins en compétences des entreprises**

- Chaque CFA pourra adapter chaque année ses formations en fonction de la demande des entreprises, de façon réactive, pour mieux répondre à leurs besoins et attentes, sans autorisation administrative.
- Il pourra ainsi se développer en fonction des besoins en compétences des entreprises avec une garantie de financement pour chaque jeune formé.



## **20/ La qualité des formations dispensées par les CFA sera renforcée par un système de certification**

- Tous les CFA devront être certifiés pour bénéficier des financements dédiés à l'alternance.
- La certification portera sur la qualité des formations proposées, l'accueil des jeunes et leur accompagnement pédagogique. Les certificateurs seront totalement indépendants.

*Il n'y a pas de sots  
métiers,*

*il n'y a que des sottes  
gens.*

*(Antoine Leroux de Lincy 1806-  
1869)*