

POINT D'ACTUALITÉ SUR LA FORMATION CONTINUE & L'EMPLOI

Hors série # 2 – janvier 2011

L'Apprentissage

SOMMAIRE

Le cadre juridique	3	Le contrat d'objectifs et de moyens pour le développement de l'apprentissage (COM) ... 17
Financement de l'apprentissage	7	Le point de l'actualité sur l'apprentissage (2è semestre 2010) 19
Les chiffres de l'apprentissage : effectifs et insertion	9	Ressources : Rapports et études22
L'apprentissage en Haute-Normandie	13	
La mobilité des apprentis	15	

Crefor Haute-Normandie

Pôle information, janvier 2011

Conception - réalisation : **Emmanuel CHRISTAIN**

emmanuel.christain@crefor-hn.fr

Le cadre juridique

Historique

Sous l'ancien régime, au sein des corporations, les maîtres compagnons transmettaient leur savoir-faire professionnel aux apprentis.

La loi Le Chapelier du 14 juin 1791, qui proscrit les corporations des métiers et le compagnonnage, met fin à cette organisation professionnelle de l'apprentissage.

La loi Astier du 25 juillet 1919 définit l'organisation de l'enseignement technique industriel et commercial. Elle marque le début de l'intervention directe de l'Etat en matière d'apprentissage.

La période qui précède la seconde guerre mondiale est marquée par la création de la taxe professionnelle (loi de finances du 13 juillet 1925) et l'organisation de l'apprentissage dans les entreprises artisanales (loi du 10 mars 1937).

Les principales évolutions récentes de l'apprentissage :

L'apprentissage devient une filière de la formation professionnelle.

- Le contrat d'apprentissage devient une variété du **contrat de travail**.
- La formation générale et technologique est confiée aux **centres de formation d'apprentis (CFA)**.
- Le **financement de l'apprentissage** est assuré par une fraction de la **taxe d'apprentissage**. Le **maître d'apprentissage** est dans l'obligation d'obtenir un agrément.

Loi 71-516 du 16 juillet 1971

- **Transfert des compétences** en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage aux régions.
- Création des **Fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue** qui sont gérés par les Conseils régionaux. Les crédits votés par les conseils régionaux et ceux transférés par l'Etat alimentent ces fonds.

Loi 83-8 du 7 janvier 1983

- Le champ des diplômes pouvant être préparés par l'apprentissage est élargi au brevet professionnel, bac professionnel, BTS, titre d'ingénieur...
- L'âge d'accès à l'apprentissage passe à 26 ans.
- La durée de formation en CFA est augmentée pour les formations de niveau CAP.
- Les exonérations de charges sociales sont pérennisées.

*Loi 87-572 du 23 juillet 1987
relative à l'apprentissage*

- Afin de mobiliser les entreprises et attirer plus de jeunes vers le contrat d'apprentissage, la **rémunération des apprentis est alignée sur le contrat de qualification**. Ce qui permet de réduire la concurrence entre les deux contrats.
- Encouragement de la **formation de maître d'apprentissage** et assouplissement des procédures d'agrément.
- Autorisation de l'expérimentation de **l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial**.

Loi 92-675 du 17 juillet 1992

- Création des **classes d'initiation préprofessionnelle en alternance (Clipa)** destinées aux jeunes de plus de 14 ans, sous statuts scolaire.
- Remplacement de la procédure d'agrément préalable à l'accueil des apprentis par une **procédure déclarative de l'employeur**.
- Création du **titre de maître d'apprentissage confirmé**.

*Loi 93-1313 du 20 décembre 1993
relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle*

- Possibilité de conclure un contrat d'apprentissage au-delà de 25 ans
- Possibilité de suspendre un CDI en cours pour conclure un contrat d'apprentissage.

*Loi 2004-391 du 4 mai 2004
relative à la formation professionnelle tout au long de la vie*

- La **durée** du contrat d'apprentissage peut varier **de 6 mois à un an** dans certains cas
- Création de la **carte d'apprenti**
- Création du **crédit d'impôt** spécifique à l'apprentissage
- Transformation du fonds national de péréquation en **fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage**.

De plus la loi de cohésion sociale fixe un objectif de 500 000 jeunes en apprentissage en 2009.

*Loi 2005-32 du 18 janvier 2005
de programmation pour la cohésion sociale*

- Création d'une **contribution au développement de l'apprentissage** applicable aux personnes ou entreprises redevables de la taxe d'apprentissage.

Loi 2004-1484 de finances pour 2005

- Précisions sur le **rôle du maître d'apprentissage : disponibilités** nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA et **formations** lui permettant d'exercer correctement sa mission
- Majoration de la taxe d'apprentissage pour les entreprises de plus de 250 salariés qui n'atteignent pas un quota de contrat en alternance.

*Loi 2006-396 du 31 mars 2006
pour l'égalité des chances*

- Enregistrement du contrat d'apprentissage auprès des chambres consulaires

*Loi 2006-1770 du 30 décembre 2006
pour le développement de la participation*

- Rémunération possible lors de la recherche d'un employeur ou après rupture du contrat lors de la recherche d'un nouvel employeur.
- Création d'une taxe supplémentaire pour les entreprises de plus de 250 salariés qui n'atteignent pas un quota de contrat en alternance.
- A titre expérimental, et en cas de diplôme non obtenu, prise en compte des acquis de l'apprenti en vue de l'obtention d'un CQP.
- Suppression de l'agrément préalable du préfet de département pour l'apprentissage dans le secteur public.
- Mise en place du dispositif « Dispositif d'insertion aux métiers de l'alternance » Dima, concernant l'accueil des jeunes de 15 ans dans les CFA

*Loi 2009-1437 du 24 novembre 2009
relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie*

La réglementation de l'apprentissage en bref

L'apprentissage assure la formation initiale des jeunes de 16 à 25 ans caractérisée par une pédagogie en alternance fondée sur plusieurs lieux de formation, l'entreprise et le centre de formation d'apprentis (CFA).

C'est un dispositif multi-institutionnel qui associe intervention de l'Etat, responsable de la formation initiale et les Conseils régionaux qui en ont la pleine compétence au niveau régional. Il s'ancre également dans le monde de la formation professionnelle organisé conventionnellement par les partenaires sociaux, pour développer l'apprentissage.

Formation initiale en alternance

L'apprentissage, comme les contrats de professionnalisation, constitue l'une des voies privilégiées pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes. A la différence des contrats aidés, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation organisent obligatoirement un accès à une formation en alternance.

*Source : chapitre « Apprentissage » des Fiches pratiques de la formation continue
Centre Inffo (édition 2011)*

Embaucher un apprenti dans le secteur privé

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail de type particulier** conclu entre un jeune ou son représentant légal et un employeur du secteur privé.

Ce dernier s'engage à former le jeune apprenti et à lui verser un salaire, en contrepartie de quoi l'apprenti s'engage à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée en centres de formation d'apprentis (CFA) ou les sections d'apprentissage des établissements d'enseignement public ou privé sous contrat. L'apprenti jouit de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise. Le contrat d'apprentissage bénéficie de dérogations possibles en ce qui concerne la limite d'âge pour entrer en apprentissage et la durée du contrat.

Aides financières à l'employeur

Pour encourager la signature de contrats d'apprentissage, il existe de multiples aides financières.

Les deux principales sont **l'indemnité compensatrice forfaitaire** et le **crédit d'impôt apprentissage**. Ces dernières sont financées par la Région ou par l'Etat.

En plus de ces aides, le contrat d'apprentissage est en tout ou partie exonéré de charges sociales, il est possible d'imputer la formation des maîtres d'apprentissage, l'apprenti n'est pas comptabilisé dans les effectifs, et il existe des aides spécifiques pour les apprentis handicapés.

Enfin, pour éviter que la crise économique affecte le recrutement des apprentis, ont été mises en place des aides dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes.

Formation de l'apprenti en entreprise

L'apprentissage permet d'obtenir un **titre ou un diplôme enregistré au RNCP**. Il alterne enseignements dispensés en centre de formation d'apprentis (CFA) et une formation dans une ou plusieurs entreprises. L'employeur est tenu d'assurer dans l'entreprise la formation de l'apprenti et au sein de l'entreprise un **maître d'apprentissage assure la fonction de tuteur**.

Un apprenti peut effectuer une partie d'une année d'apprentissage au sein d'un pays de l'Union européenne (cf infra).

Droits et obligations de l'apprenti

L'apprenti est un salarié en première formation professionnelle alternée, lié à son employeur par un contrat d'apprentissage.

Il bénéficie d'une rémunération. Celle-ci peut varier notamment en fonction de la durée du contrat et de son âge.

Contrôle de l'apprentissage

Plusieurs corps sont compétents pour contrôler l'apprentissage : les inspecteurs de l'apprentissage, les inspecteurs et les contrôleurs du travail, les inspecteurs et contrôleurs des impôts.

Un contrôle peut aboutir à une opposition à l'engagement d'apprentis, ou à une suspension du contrat en cas d'atteinte à la santé ou à l'intégrité de l'apprenti

Formation en CFA : une offre de formation spécifique

Les jeunes sous contrat d'apprentissage suivent une formation générale en **centre de formation d'apprentis (CFA)**. Ces enseignements peuvent être également dispensés dans une section d'apprentissage ou dans une unité de formation par apprentissage. Le CFA a notamment pour mission de développer l'aptitude à tirer profit d'actions ultérieures de formation professionnelle ou l'aptitude à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie.

La création et l'organisation des CFA font l'objet d'une convention avec les Régions ou avec l'Etat pour ceux qui recrutent au niveau national. Ils répondent à une organisation administrative, pédagogique et financière déterminée.

Financement de l'apprentissage : un financement particulier

Le financement de l'apprentissage est assuré par les entreprises, les Régions, l'État et l'Union européenne (FSE).

Les entreprises contribuent au titre de la taxe d'apprentissage au financement de la formation des jeunes en contrat d'apprentissage et des jeunes accueillis dans des établissements de formation technologique et professionnelle.

Cette taxe est segmentée en deux parts :

- le quota est réservé au développement de l'apprentissage par le biais du financement notamment des centres de formation d'apprentis (CFA) ;
- le hors quota est destiné au financement des premières formations technologiques et professionnelles.

La totalité de la taxe due par les entreprises transite par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Octa) ; l'entreprise continuant de désigner les établissements bénéficiant de la taxe.

Deux contributions s'ajoutent à la taxe d'apprentissage : la contribution au développement de l'apprentissage (CDA), éventuellement la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

Collecte de la taxe d'apprentissage

Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Octa) reçoivent la totalité ou une partie de la taxe d'apprentissage dont sont redevables les entreprises.

La mise en place d'Octa vise à simplifier les mécanismes d'utilisation de cette taxe en permettant aux entreprises de s'exonérer totalement ou partiellement de celle-ci par l'intermédiaire desdits organismes.

Les Octa sont habilités à collecter la taxe d'apprentissage. Ils mettent en place des actions annuelles et des actions de promotion de l'apprentissage

L'apprentissage dans le secteur public

Les personnes morales du secteur public non industriel et non commercial peuvent également embaucher des apprentis. Ces contrats d'apprentissage du secteur public relèvent du droit commun, sauf pour des dispositions spécifiques s'appliquant pour ces entreprises (absence d'indemnité compensatrice forfaitaire, taxe d'apprentissage...).

Financement de l'apprentissage

Depuis 2006, le CNFPTLV a contribué à améliorer **la connaissance de l'ensemble du financement de l'apprentissage** par la mise en regard de sources statistiques variées :

- lois de finances,
- comptes régionaux de la formation professionnelle et de l'apprentissage,
- comptes financiers des CFA,
- états statistiques et financiers des OCTA et des OPCA
- etc.

On obtient ainsi une vision générale des masses financières qui sont consacrées à l'apprentissage :

- plus de 5,2 Milliards d'€ en 2004
- et 6,5 milliards d'€ en 2007,

ainsi que des flux financiers entre les principaux financeurs (Entreprises, Régions, Etat) à destination des différents bénéficiaires (CFA, employeurs d'apprentis, apprentis eux-mêmes).

Un schéma des flux financiers permet de représenter les circuits et les grandes masses.

Quelques résultats relatifs au financement de l'apprentissage :

C'est ainsi que **l'on constate une forte augmentation du financement entre 2004 et 2007 : 6,5 milliards € dépensés en 2007 pour 424 000 apprentis contre 5,2 milliards en 2004 pour 378 000 apprentis.**

Répartition de cette masse entre les différents financeurs :

- **pour 40 % (2,6 Mds €) ce sont les entreprises** (par la taxe d'apprentissage qui correspond à 748 M € versés directement aux CFA, mais aussi par des fonds mutualisés de certaines branches professionnelles, ainsi que par les rémunérations des apprentis),
- **pour plus d'un quart ce sont les Conseils régionaux** (1,8 Md € en subventions aux CFA, primes aux employeurs, aides aux apprentis)
- **pour un peu plus de 20 % l'Etat** (1,5 Md € sous forme d'exonérations et de crédits d'impôt).

Ces financements sont affectés entre les différents bénéficiaires :

- **40 % vont à l'offre de formation** par apprentissage (2,7 Mds €),
- **presque 40 % aux apprentis** et à leurs familles (2,5 Mds € dont 2,2 Mds € de rémunérations),
- **20 % aux employeurs d'apprentis** (1,3 Md € qui correspond aux exonérations de cotisations et au crédit d'impôt).

L'offre de formation par apprentissage (CFA, UFA et SA) est étudiée en consolidant les données provenant des comptes financiers des CFA collectées pour chaque région par les services du Conseil régional et en les rapprochant du nombre d'apprentis par région provenant de l'enquête SIFA du Ministère de l'Education nationale.

Ces données permettent ainsi d'appréhender par région,

- le nombre d'apprentis,
- leurs niveaux et spécialités de formation,
- la masse financière totale affectée à l'offre de formation par apprentissage
- et de préciser les apports respectifs des différents financeurs.

Quelques résultats relatifs aux effectifs d'apprentis et au financement de l'offre de formation

Des travaux menés, il ressort que :

- **la place de l'apprentissage dans la formation professionnelle initiale est en augmentation** entre 2004 et 2007 pour atteindre 20 %
- si le socle de l'apprentissage demeure le niveau V, **la croissance des effectifs est le résultat de l'évolution des niveaux III et II/I**
- **4 régions concentrent 40% des apprentis** (Ile de France, Rhône Alpes, PACA, Pays de la Loire). Dans 2 régions (Poitou-Charentes et Pays-de-la-Loire), la part des apprentis dans la population des 16 - 25 ans atteint ou dépasse 7 % (moyenne nationale 5 %)
- les Conseils régionaux restent les premiers financeurs des CFA avec un apport de 44 % de leurs ressources.

Plus d'informations :

Le financement de l'apprentissage en 2007

CNFPTLV. Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie
Paris : CNFPTLV, 2010, 4 p. (*Jalons de la formation professionnelle*)

http://www.cnfptlv.gouv.fr/IMG/pdf/brochure_Financement_et_apprentissage_2007-CNFPTLV_2_.pdf

Le financement de l'apprentissage en 2008

CNFPTLV. Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie
Paris : CNFPTLV, 2010, 4 p. (*Jalons de la formation professionnelle*)

http://www.cnfptlv.gouv.fr/IMG/pdf/Jalons_Financement_apprentissage_2008.pdf

Le financement et les effectifs de l'apprentissage en France : données 2007

CNFPTLV. Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie
Paris : CNFPTLV, mars 2010, 108 p.

http://www.cnfptlv.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_Apprentissage_2007_pour_impression.pdf

Le financement et les effectifs de l'apprentissage en France : données 2008

CNFPTLV. Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie
Paris : CNFPTLV, novembre 2010, 122 p.

http://www.cnfptlv.gouv.fr/IMG/pdf/Financement_Effectifs_de_l_apprentissage_Donnees_2008.pdf

Des travaux régionaux ont permis d'élaborer des monographies régionales accompagnées de déclinaisons du schéma national

Le financement et les effectifs de l'apprentissage en France en 2006 : déclinaisons régionales dans sept régions - Volume 2 : données 2006

CNFPTLV. Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie
Paris : CNFPTLV, 2009, 167 p.

http://www.cnfptlv.gouv.fr/IMG/pdf/fichier_intranet_effectifs_apprentissage_dans_7_regions_rapport_au_17_11_09.pdf

Sources : Site du CNPTLV

Les chiffres de l'apprentissage : effectifs et insertion



15 500 jeunes ont choisi l'apprentissage en 2007-2008

Dans l'Académie de Rouen, plus de 250 diplômes sont proposés en apprentissage, du CAP au diplôme d'ingénieur, en passant par le baccalauréat professionnel et le BTS.

La part des formations du supérieur s'accroît chaque année, mais les formations de niveau V restent largement prépondérantes.

Sources : Rectorat de Rouen/Service des Prévisions Statistiques et d'Études Rectorales. - Note d'info, octobre 2008, 12 p.

http://www.ac-rouen.fr/servlet/com.univ.collaboratif.util.LectureFichiergw?ID_FICHER=1260462013675

Le financement et les effectifs de l'apprentissage en France : données 2008

Le rapport est composé de deux parties :

Partie I : Acteurs et financement de l'apprentissage

Cette partie propose une approche globale nationale des volumes et des flux financiers de l'apprentissage en 2008 par la mise en commun de statistiques provenant de multiples sources : Etat (Loi de finances, DGEFP), services statistiques (DARES - comptes administratifs - DEPP), Conseils régionaux (comptes financiers des CFA), états statistiques et financiers des OPCA, états de collecte et de répartition des OCTA, branches professionnelles.

Partie II : Zoom sur l'offre de formation

Cette partie consiste à approfondir le financement de l'offre de formation par apprentissage :

- en consolidant les données provenant de 25 conseils régionaux et des deux ministères en charge de CFA nationaux qui exploitent les comptes financiers de leurs organismes de formation (CFA, UFA, SA) ;
- en les rapprochant du nombre d'apprentis par région provenant de l'enquête SIFA du Ministère de l'Éducation nationale.

Le financement et les effectifs de l'apprentissage en France : données 2008. - CNFPTLV. Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie. - Paris : CNFPTLV, novembre 2010, 122 p. - tableaux en annexes

http://www.cnfptlv.gouv.fr/IMG/pdf/Financement_Effectifs_de_l_apprentissage_Donnees_2008.pdf

L'apprentissage en 2008 : hausse des entrées et du niveau de diplôme préparé

En 2008, 299 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés dans le secteur marchand, soit une hausse de 7 % en un an, après +1 % en 2007. Les entrées en contrat progressent davantage dans les entreprises d'au moins 10 salariés que dans celles de plus petite taille. Avec 59 % des nouveaux contrats signés, les très petites entreprises restent cependant les principaux employeurs des apprentis.

L'augmentation des entrées s'accompagne d'un nouveau raccourcissement de la durée des contrats et d'une progression des formations visant un diplôme de l'enseignement supérieur. Celles-ci concernent désormais plus d'une entrée sur cinq.

Dans le secteur public, avec 6 700 nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés, la croissance des entrées s'amplifie (+10 % en 2008 après +4 % en 2007).

Source : SANCHEZ Ruby - DARES ANALYSES, n° 024, 26/04/2010, 7 p.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2010-024.pdf>

Les apprentis en 2009 : une insertion professionnelle plus difficile

Les apprentis entrés sur le marché du travail fin 2008 n'échappent pas à la contraction de l'emploi salarié induit par le fort recul de l'activité économique engagé en 2008. En février 2009, 67,3 % des apprentis ayant achevé leurs études sept mois auparavant occupent un emploi, contre 75,8 % en février 2008. Six emplois sur dix sont à durée indéterminée. La dégradation de la conjoncture concerne tous les types de contrats, mais l'intérim connaît le plus fort repli. L'emploi chute pour tous les niveaux de qualification et toutes les spécialités. Les apprentis ayant préparé un CAP ou un BEP dans une spécialité de la production sont les plus touchés par ce retournement conjoncturel. L'emploi des hommes baisse deux fois plus que celui des femmes, qui s'insèrent pourtant toujours moins facilement que leurs homologues masculins. Elles sont également moins souvent en emploi à durée indéterminée, travaillent quatre fois plus à temps partiel et perçoivent un salaire plus faible à diplôme égal.

Source : JAGGERS Christophe, LEPREVOST Elodie / DEPP. - NOTE D'INFORMATION, n° 10.15, octobre 2010, 6 p.

<http://www.education.gouv.fr/cid53598/les-apprentis-en-2009-une-insertion-professionnelle-plus-difficile.html>

Les apprentis sortis du système scolaire en 2004 : 86 % des jeunes en emploi trois ans après la fin du contrat d'apprentissage

15 % des jeunes sortis du système scolaire en 2004 sont passés par un contrat d'apprentissage. Si les qualifications visées restent majoritairement de niveau CAP-BEP, plus de 20 % d'entre eux ont obtenu un diplôme de niveau Bac+2 ou plus.

Plus d'un apprenti sur trois déclare avoir utilisé son réseau familial ou social pour trouver son entreprise d'accueil. 68 % des jeunes considèrent que leur maître d'apprentissage les a souvent aidés dans leur travail.

À l'issue d'une période d'apprentissage de 22 mois en moyenne, près des deux tiers des jeunes occupaient un emploi en 2004, une fois sur deux dans l'entreprise où ils avaient été apprenti. La proportion de jeunes en emploi atteint 86 % en 2007, trois ans après la sortie du contrat d'apprentissage.

Source : CRUSSON Laure - DARES ANALYSES, n° 0774, 22/11/2010, 8p.

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2010-077-2.pdf>

Les ruptures de contrats

Un apprenti sur cinq ne va pas au terme de son contrat.

D'après les données Génération 2004 du Céreq, 17 % des apprentis ont quitté l'entreprise avant la fin du contrat d'apprentissage. Le risque de rupture est d'autant plus élevé que le niveau de formation est faible : la proportion atteint 22 % lorsque le diplôme préparé est de niveau V, et descend à 8 % pour les apprentis de l'enseignement supérieur. Certains secteurs sont plus exposés que d'autres au risque de rupture : le taux de rupture avoisine 30 % dans les secteurs de l'hôtellerie, restauration et de la coiffure, alors qu'il n'est que de 11% dans l'industrie. La taille de l'entreprise est aussi discriminante.

Les entreprises de moins de 10 salariés enregistrent des taux de rupture supérieurs à 20 % alors que dans celles de plus de 50 salariés, ils sont inférieurs à 10 %.

Plus d'un tiers des apprentis qui ont rompu leur contrat déclarent avoir arrêté leurs études parce qu'ils ont trouvé un emploi ; près de la moitié d'entre eux obtiennent néanmoins leur diplôme. En effet, les trois quarts de ces « rompants diplômés » ont rompu leur contrat après les épreuves finales du diplôme. Ce constat est vérifié quel que soit le niveau de diplôme préparé.

Contrat d'apprentissage les raisons de la rupture

Pour diminuer efficacement le nombre de ruptures de contrats d'apprentissage, une connaissance fine de leurs motifs est nécessaire. En effet, certaines ruptures n'ont pas de conséquences négatives. D'autres apparaissent difficiles à éviter.

Source : CART Benoît, TOUTIN TRELCA Marie-Hélène, HENGUELLE Valérie. – BREF, n° 272, mars 2010, 4 p.

<http://www.cereq.fr/pdf/b272.pdf>

Comprendre les ruptures de contrat d'apprentissage

Cette étude a pour objectif d'aider les services de l'État et de la Région chargés de l'apprentissage à mieux cerner les motifs de rupture de contrat en Nord - Pas-de-Calais. La commande incluait des préconisations en vue de prévenir et de réduire ces ruptures.

3 167 jeunes, ayant rompu un contrat d'apprentissage, ont été interrogés. La base d'interrogation est celle des contrats d'apprentissage enregistrés par les trois Directions départementales du travail et de l'emploi (DDTE) de Lille, Valenciennes et du Pas-de-Calais.

Le questionnaire aborde de nombreuses composantes de la relation d'apprentissage, qu'elles soient personnelles ou familiales, en lien avec l'entreprise, le CFA, le maître d'apprentissage, qu'elles portent sur l'avant, l'encours et l'après contrat. L'interrogation des apprentis a été complétée par celle de l'entreprise.

Les résultats statistiques ont été enrichis par une enquête qualitative auprès de jeunes, de maîtres d'apprentissage et de formateurs.

Sources : Collectif d'auteurs/CA Cereq de Lille.- Les ruptures des contrats d'apprentissage en Région Nord - Pas de Calais.- Lille : CA Cereq, 2007.- 162 p.

www.nordpasdecals.fr/apprentissage/telechargement/etudeCEREO.pdf

<http://www.nordpasdecals.fr/apprentissage/telechargement/syntheseCEREO.pdf>

Sur 300 000 contrats d'apprentissage signés chaque année, 75 000 ne seront pas menés à terme.

Chaque année, un quart des contrats d'apprentissage sont rompus, soit à l'initiative du jeune qui en bénéficie, soit à celle de l'entreprise accueillante. Seuls organismes épargnés, les CFA, dont seuls 5 à 10 % des contrats ne sont pas menés à terme annuellement. Une étude publiée par l'Assemblée des chambres Françaises de commerce et d'industrie (ACFCI) tente d'expliquer les raisons de ces désaffections, entre erreurs d'orientation, problèmes relationnels en entreprise et non-respect de la réglementation des contrats d'apprentissage.

Sources : Le Quotidien de la formation du 12/01/2011

http://www.actualite-de-la-formation.fr/IMG/pdf/acfci_hd-1.pdf

L'insertion des apprentis hauts-normands 7 mois après leur sortie de CFA



Résultats issus de l'enquête SEINE (Système d'Enquêtes pour l'Insertion professionnelle dans l'Emploi) et de l'interrogation sept mois après leur sortie de formation des 7 264 apprentis haut-normands présents en année terminale d'un cycle au 31/12/2008, qui ont quitté le CFA au cours ou à la fin de l'année scolaire 2008-2009, diplômés ou non. Sont exclus les apprentis qui sont encore en formation. Le taux de réponse à l'enquête s'élève à 71,4 %. En excluant les poursuites de formation, les résultats portent sur les 3 781 jeunes entrés sur le marché du travail.

L'analyse par métiers est réalisée selon la nomenclature des Groupes formation emploi (GFE).

Une majorité d'hommes, plus de femmes formées au niveau IV et au delà

Les sortants se répartissent pour plus de la moitié au niveau V. Ils sont un quart au niveau IV et autant aux niveaux III et plus.

Majoritaires, les hommes représentent deux apprentis sur trois et leur proportion est supérieure parmi les niveaux V (3/4). Les femmes sont davantage représentées au niveau IV et au delà (58 %, contre 43 % des hommes). L'âge moyen est de 21 ans.

19,5 % des sortants sont formés dans les métiers du bâtiment, suivis des métiers de la Production alimentaire (15 %) et du Commerce distribution (11 %). Les GFE du bâtiment et à dominante industrielle sont presque exclusivement masculins. A contrario, les femmes représentent plus de trois sortants sur quatre dans les GFE Tertiaire de bureau & spécialisé et Hôtellerie-Tourisme-Sport.

Le taux de diplômés atteint 70,1 % et s'élève avec le niveau.

Un taux d'emploi de 56,9 % à 7 mois

Au 1er février 2010, 56,9 % des sortants d'apprentissage sont en emploi, pour 36,4 % en recherche d'emploi, 2,8 % en formation et 3,9 % en inactivité. En tenant compte des emplois précaires trouvés et non conservés, 67,6 % des sortants ont accédé à un emploi entre le 01/07/2009 et le 31/01/2010.

L'insertion est fortement corrélée au niveau de sortie : 45 % des niveaux V sont en emploi à 7 mois, contre 68 % pour les niveaux IV et 74 % pour les niveaux III.

59 % des femmes sont en emploi, contre 56 % des hommes. Le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes au niveau V, mais supérieur à partir du niveau III.

Le taux d'emploi à 7 mois présente des différences selon les GFE. Il est d'autant plus élevé que la part des niveaux V est faible dans un GFE.

CREFOR - Pôle observation et prospective - Diagnostic CPRDF 2011 - 92

L'obtention du diplôme impacte le taux d'insertion pour les sortants de niveau V : 49 % des diplômés sont en emploi, contre 35 % des non diplômés.

Près de la moitié des postes en CDI

49 % des contrats de travail sont à durée indéterminée et 72 % peuvent être considérés comme pérennes. Au niveau III, le taux d'emploi est supérieur à la moyenne (74 %) mais les emplois moins durables (43 % de CDI).

92 % des jeunes en emploi travaillent à temps complet. Parmi les femmes en emploi de niveau V, 33 % réalisent moins de 32 h/semaine. Le temps partiel concerne avant tout les emplois du commerce et les coiffeurs.

50 % des sortants sont embauchés dans leur entreprise d'apprentissage. Les très petites entreprises sont les principaux employeurs des jeunes : 40 % travaillent dans des entreprises de moins de 10 salariés. La taille de l'entreprise est liée à la spécialité et au niveau de formation : la moitié des structures accueillant des sortants de niveaux IV et V emploient moins de 10 salariés. Les petites entreprises des métiers de bouche et du BTP gardent plus souvent les sortants.

69 % travaillent dans le GFE dans lequel ils ont été formés

65 % des sortants de niveau V s'insèrent dans leur GFE de formation. Si 63 % des sortants du GFE Production alimentaire y sont embauchés, les autres sont salariés dans un champ de GFE élargi et dans des métiers non qualifiés. Il en est de même pour le GFE Agriculture. Dans le Bâtiment second oeuvre, plus de la moitié des sortants en emploi y demeure, mais un quart d'entre eux travaille dans le GFE Bâtiment travaux publics. A contrario, 79 % des sortants du GFE Commerce – distribution s'y sont insérés.

82 % des sortants du niveau IV sont insérés dans leur GFE de formation. C'est dans le GFE Paramédical-social que le lien emploi - formation est le plus resserré : les sortants y sont embauchés à hauteur de 92 %.

Le niveau III conduit à des taux d'emploi à 7 mois élevés et 59 % des sortants sont employés dans leur GFE de formation (les volumes de sortants étant modérés, ces résultats doivent être interprétés avec prudence). Les sortants du GFE Commerce distribution demeurent à 62 % dans leur GFE de formation, mais le GFE Tertiaire de bureau & spécialisé constitue également un débouché. Les deux tiers des sortants du GFE Paramédical social y restent en emploi. A contrario, les formés aux métiers de la Mécanique – automatismes se placent à part égales dans leur GFE d'origine et dans le GFE Electricité – Electronique.

36 % de jeunes en recherche d'emploi active

CREFOR - Pôle observation et prospective - Diagnostic CPRDF 2011 - 93

A sept mois, 36 % des sortants sont demandeurs d'emploi. Les jeunes de niveau V sont les plus touchés (la moitié). 30 % des jeunes en recherche d'emploi n'ont pas accédé à un poste : il s'agit majoritairement de sortants de niveau V.

Le taux de chômage des hommes et des femmes est comparable aux niveaux IV et V. Les femmes de niveau V sont moins souvent en emploi que les hommes : la part de l'inactivité et des stages de formation continue s'élève à 14 % pour elles, contre 6 % pour les hommes.

Parmi les jeunes ayant échoué à l'examen, 50 % sont à la recherche d'un emploi, contre 30 % des diplômés.

En conclusion...

En Haute-Normandie, l'apprentissage demeure une voie d'accès à l'emploi favorable pour les jeunes ; sept mois après la sortie, l'insertion s'élève à 56,9 % : elle est plus élevée aux niveaux I à IV, plus faible au niveau V (45 %). Variable selon les GFE, elle intervient rapidement dès la sortie de formation. 72 % des emplois sont pérennes. Malgré l'impact de la conjoncture, la moitié des entreprises, dont une majorité de très petites entreprises, gardent les jeunes qu'elles ont eu en apprentissage.

Source : REBILLON Christèle/CREFOR. – REPERES n° 3, novembre 2010, 4 p.

http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/repere_seine_cohorte2009_V1_3.pdf

L'apprentissage en Haute-Normandie



Près de 14 000 jeunes haut-normands sont engagés dans cette voie de l'alternance qu'est l'apprentissage.

La Région y consacre des moyens importants : en 2011, 50 millions d'euros de crédits publics seront mobilisés pour la formation des apprentis. Ces crédits s'ajoutent aux 28 millions d'euros que la Région verse tous les ans aux entreprises haut-normandes employant des apprentis.

Pour la Région, la qualité des formations proposées est la priorité. Elles doivent en effet correspondre aux réalités de l'économie régionale, afin d'offrir de véritables débouchés.

Les missions de la Région

- Elle décide des ouvertures et fermetures de formations en s'appuyant sur un outil stratégique : le PRDF, adopté en mars 2006.
<http://www.hautenormandie.fr/content/download/13251/199569/file/PRDF.pdf>
- Elle intervient auprès des 46 centres de formation des apprentis en leur accordant des subventions de fonctionnement et d'investissement : mise en conformité des locaux et équipements, rénovation, restructuration et agrandissement des locaux, acquisition d'équipements lourds, adaptation aux mutations technologiques.
- Elle accompagne l'apprentissage : amélioration de la qualité des formations, formation des formateurs, information et orientation des jeunes (via la cité des Métiers par exemple), accompagnement social, promotions des stages professionnels à l'étranger..
- Elle soutient les apprentis en leur faisant bénéficier de la carte Région. Ils peuvent ainsi financer, la première année, une partie de l'achat du matériel professionnel. La carte leur permet aussi d'effectuer des sorties cinéma, d'assister à une représentation culturelle ou à une rencontre sportive. Ou encore d'acheter des livres.
- La Région soutient les CFA, les apprentis et les employeurs d'apprentis pour le transport, l'hébergement, la restauration et la lutte contre les discriminations

La lutte contre les discriminations

Garçons et filles minoritaires dans les formations techniques courtes au CFA et au lycée : Unique en son genre en Haute-Normandie. - Rectorat de Rouen, septembre 2009.

Dans le cadre de la Convention régionale pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, signée le 17 décembre 2007, une étude a été menée, avec pour objectifs :

- Décrire la situation des garçons et des filles dont les choix d'orientation sont atypiques,
- Connaître les points de vue des adultes sur ces jeunes dans les lycées, les CFA et les entreprises,
- Comparer la situation des minoritaires entre lycées et CFA,
- Identifier des pistes d'action pour accompagner leurs projets et favoriser leur intégration en lycée, en CFA et en entreprise.

<http://www.hautenormandie.fr/content/download/16450/242223/file/8p%20unigenre%201sept09.pdf>

Les aides de la Région aux employeurs d'apprentis

Afin d'encourager les employeurs à avoir recours à l'apprentissage mais aussi de les inciter à bien encadrer les jeunes, notamment au niveau de l'assiduité au CFA, la Région accorde des aides aux employeurs d'apprentis.

La Région Haute-Normandie a fait évoluer ses aides aux employeurs d'apprentis pour inciter à une plus grande parité hommes-femmes dans les métiers accessibles par l'apprentissage.

La Région attribue des indemnités compensatrices forfaitaires aux employeurs haut-normands qui accueillent des apprentis dans le cadre d'un contrat d'apprentissage dont le lieu de travail doit se situer en Haute Normandie.

Les aides aux employeurs d'apprentis sont composées de 4 aides distinctes réparties en 2 catégories :

- Une aide à l'effort de formation calculée selon la durée effective du contrat d'apprentissage pour les entreprises de moins de 21 salariés ayant signé un contrat d'apprentissage de 12 mois minimum avec un(e) apprenti(e) dépourvu(e) de tout diplôme ou titulaire d'un diplôme (ou titre) de niveau V CAP.
- Des bonifications qualitatives :
 - pour la formation d'un(e) apprenti(e) ayant plus de 18 ans à la date du début du contrat,
 - pour des heures supplémentaires de formation en CFA effectuées par l'apprenti,
 - d'une bonification pour la formation d'un(e) apprenti(e) dont le genre est sous-représenté dans la formation suivie. Par exemple, un employeur recrutant une apprentie en BTS maintenance industrielle ou un apprenti en CAP coiffure bénéficie de la bonification.

La Région verse aux employeurs d'apprentis, sous certaines conditions : une aide à l'effort de formation de 1 530 € par an. Cette aide est portée à 2 000 € pour les entreprises de moins de 21 salariés signant un contrat d'apprentissage de 12 mois minimum avec un(e) apprenti(e) dépourvu(e) de tout diplôme ou titulaire au plus d'un diplôme (ou titre) de niveau V (CAP).

Cette aide est majorée :

- de 305 € pour la formation d'un(e) apprenti(e) ayant plus de 18 ans à la date du début du contrat.
- de 7,62 € par heure de formation en CFA supplémentaire au-delà de 600 heures et dans la limite de 200 heures par année de formation.
- d'une bonification de 500 € pour la formation d'un(e) apprenti(e) dont le genre est sous-représenté dans la formation suivie (moins de 25 % de l'effectif régional de la formation suivie).
A titre d'exemple, un employeur qui recrute une jeune fille apprentie en BTS Bâtiment ou un garçon apprenti en bac pro Secrétariat bénéficie de l'aide majorée.

Télécharger la plaquette "Aides aux employeurs d'apprentis" (pdf - 419,81 ko)

<http://www.hautenormandie.fr/Guides-des-aides/Soutien-financier-aux-employeurs-d-apprentis>

La mobilité des apprentis

Aides à la mobilité

Il existe plusieurs aides financières à la mobilité :

- régionales : de nombreux Conseils régionaux accordent des bourses de mobilité aux apprentis qui effectuent un stage en Europe. Les montants et les conditions d'attribution varient selon les régions ;
- européennes : dans le cadre du programme Leonardo da Vinci, bourse allouée à l'apprenti qui s'élève en moyenne à 1 145 euros, gérée par le CFA ;
- spécifiques : l'Office franco-allemand pour la jeunesse (OFAJ) attribue des bourses pour des stages pratiques en Allemagne pendant ou à l'issue d'une formation professionnelle et technologique.

Région sans frontières apprenti(e)s

Depuis le 1er janvier 2010, tous les apprentis haut-normands inscrits dans les CFA peuvent obtenir une aide financière de la Région pour effectuer un stage à l'étranger.

La Région souhaite encourager les apprentis à vivre une expérience professionnelle internationale, à échanger leurs savoirs avec leurs homologues d'autres pays et à améliorer la pratique des langues étrangères.

Le but : favoriser leur intégration professionnelle.

Le principe de ce dispositif est une aide forfaitaire journalière de 12 € attribuée à l'apprenti au cours de son séjour à l'étranger, majorée de 15 % pour certaines destinations.

Sont concernés : les projets de mobilité individuelle (stage imposé par le cursus scolaire ou en option dans une épreuve facultative) et les projets de mobilité collective (stages collectifs organisés par les CFA avec un financement Leonardo)

Les stagiaires disposent d'un crédit temps utilisable au cours des différentes étapes de leur cursus

de formation :

- 4 semaines maximum pour CAP, mention complémentaire, baccalauréat professionnel ou brevet professionnel
- 6 semaines maximum pour BTS, DUT ou Licence
- 12 semaines maximum pour Master ou diplôme d'ingénieur



Europass en Région

Le 24 novembre dernier, à l'Hôtel de Région, 41 apprentis ont reçu leur Europass, fruit du projet mobilité collective « [Apprentis sans frontières](#) » abondé à hauteur de 21 000 € par la région.

Ces jeunes gens scolarisés dans 6 CFA haut-normands, : Marcel Sembat, La Châtaigneraie, Marcel Sauvage se sont rendus en Allemagne, Suède et Finlande début 2010(...).

Source : *Ma Région* n° 92, décembre 2010

Mobilité des apprentis dans l'Union européenne

Une entreprise d'un pays membre de la Communauté européenne peut accueillir temporairement un apprenti.

Une convention est conclue entre l'employeur de l'apprenti et l'entreprise d'un Etat membre de l'Union européenne accueillant temporairement l'apprenti.

Le projet "Depart"

Le Centre Inffo et l'Onisep ont mis en place le projet Depart (Développer l'Europe par l'apprentissage et les réseaux transnationaux) qui a été retenu par la Commission européenne.

Pour plus d'informations sur ce projet : <http://www.centre-inffo.fr/depart/>

Europass-Mobilité

L'Europass-Mobilité correspond à un document qui décrit les périodes de stage ou de formation effectuées en Europe et permet de les attester.

L'Europass-Mobilité n'est pas un programme de mobilité, il ne dispose pas d'une enveloppe budgétaire spécifique pour financer les parcours de formation européens. Il s'appuie sur les différents programmes de financement de mobilité transnationale, qu'ils soient communautaires, binationaux ou nationaux...

Il vise à promouvoir la mobilité des personnes en formation en assurant une plus grande visibilité aux contenus des périodes de formation effectuées dans un État membre autre que celui où la personne suit sa formation.

Décision n° 2241-2004/CE du 15.12.04 (JOUE L390 du 31.12.04)

Les modalités de délivrance de l'Europass Mobilité

L'Europass-Mobilité peut être délivré dans le cadre de divers types de formations professionnelles en alternance dès lors :

- qu'elles sont organisées de manière à permettre un réel parcours européen de formation ;
- qu'elles sont sanctionnées par un diplôme, titre ou qualification professionnelle reconnus visés par la formation

Par contre, ne sont pas concernés les dispositifs suivants :

- les placements des demandeurs d'emploi qui ne sont pas liés à une formation ;
- et ceux des post-diplômés s'ils sont de simples stages d'application sans réelle interactivité entre l'organisme de formation et l'entreprise d'accueil.

Fiche pratique 20-36.2, Centre Inffo. 2011

Source : Eclairage #22, p. 29. <http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/eclairage22.pdf>

Quatre fois plus de mobilités d'apprentis en Europe entre 2005 et 2009

L'Europe on y prend goût. Grâce au programme Leonardo da Vinci, 2 473 apprentis français sont partis faire un stage dans un autre pays de l'Union européenne en 2009 (pour 6 600 demandés), ce qui est 25 % de plus qu'en 2005, où seulement 623 avaient eu cette chance. C'est ce que révèle une note de l'Agence Europe éducation formation sur l'apprentissage et le programme Leonardo da Vinci en France traitant des dernières données 2009.

Source : LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION, n° 1327, 04/06/2010

Le contrat d'objectifs et de moyens pour le développement de l'apprentissage (COM)

Les interventions de l'Etat dans le domaine de la formation sont de plus en plus limitées en raison de sa décentralisation aux Conseils régionaux. Outre le fait que l'Etat garde ses pouvoirs dans la définition de la réglementation et du contrôle de la FPC et de l'apprentissage, il peut donner son point de vue sur les différentes politiques régionales en participant -- par exemple -- aux travaux du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV).

De plus, il peut influencer ces politiques à travers les contrats d'objectifs et les contrats de projets Etat-Régions.

Les contrats d'objectifs territoriaux et les contrats d'objectifs et de moyens-développement de l'apprentissage contribuent à la mise en oeuvre du PRDFP.

Les contrats d'objectifs et de moyens (COM) visant au développement de l'apprentissage précisent des objectifs en vue :

- d'adapter l'offre quantitative et qualitative de formation ;
- d'améliorer la qualité du déroulement des formations dispensées en faveur des apprentis ;
- de valoriser la condition matérielle des apprentis ;
- de développer le préapprentissage ;
- de promouvoir le soutien à l'initiative pédagogique et à l'expérimentation ;
- de faciliter le déroulement de séquences d'apprentissage dans des Etats membres de l'Union européenne ;
- de favoriser l'accès des personnes handicapées à l'apprentissage.

Ces contrats indiquent également les moyens mobilisés.

Nouvelles conventions d'objectifs

La Loi n° 2009-1437 du 24.11.09 dans son article 31 prévoit que l'Etat peut, en concertation avec les Régions, conclure des conventions d'objectifs sur le développement de la formation des jeunes par l'alternance avec les entreprises ou avec les organisations syndicales et les associations les représentant au niveau des branches professionnelles.

Loi n° 2009-1437 du 24.11.09, art. 31 (JO du 25.11.09)

Source : Fiche pratique 19-13, Centre Inffo, 2011

Bilan-évaluation du contrat d'objectifs et de moyens (COM) pour le développement et la modernisation de l'apprentissage - Rapport de synthèse

Le programme annuel 2009 de l'Inspection générale des affaires sociales prévoit la réalisation d'une mission de bilan des contrats d'objectifs et de moyens (COM) pour le développement et la modernisation de l'apprentissage. Signés entre l'Etat et les Conseils régionaux, et associant d'autres acteurs de l'apprentissage dans certains cas, ces contrats devaient arriver à échéance à la fin de l'année 2009. La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 fixait aux COM des objectifs à la fois quantitatifs (atteindre le chiffre de 500 000 apprentis en cinq ans) et qualitatifs. Sur la base de déplacements en région et d'entretiens menés avec les principaux opérateurs et acteurs de la politique d'apprentissage, la mission composée de trois inspecteurs de l'IGAS a réalisé ce rapport de synthèse. Après avoir présenté le dispositif COM et l'évolution de l'apprentissage depuis cinq ans, le rapport s'attache à identifier la contribution des contrats au développement de l'apprentissage depuis 2005 et présente deux scénarios d'évolution du dispositif pour la nouvelle génération de COM qui pourrait être lancée à partir de 2011.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/104000020/index.shtml?xtor=RSS-436>

COLLECTIF D'AUTEURS, Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS). - janvier 2010. - 61 p.

Le CNFPTLV (Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie) a publié en 2006 un rapport relatif aux COM conclus entre l'Etat et les régions. L'auteur présente d'abord les modalités d'élaboration, d'exécution et de suivi des contrats d'objectifs et de moyens. Il analyse ensuite les actions déclinées dans ces COM.

DEVILLE Nathalie/CNFPTLV. - Les contrats d'objectifs et de moyens conclus en 2005 entre l'état et les régions en vue de développer, valoriser, et moderniser l'apprentissage. Cahier N° 1 du CNFPTLV. - Paris : CNFPTLV, 2006. - 54 p.

http://www.cnfptlv.gouv.fr/pdf/CNFPTLV_rapport_COM.pdf

Une synthèse de ce document est également disponible :

CNFPTLV. - Synthèse du cahier n° 1 : contrats d'objectifs et de moyens conclus en 2005 entre l'Etat et les Régions. - septembre 2006 - 4 p.

<http://www.cnfptlv.gouv.fr/pdf/SyntheseCOM.pdf>

Le contrat d'objectifs et de moyens en Haute-Normandie

En Haute-Normandie, la Région et l'Etat ont conclu le 25 avril 2006 un **Contrat d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage**.

Ce contrat reprend les sept objectifs de développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage définis par la loi. Il est susceptible d'être ouvert à d'autres acteurs de l'apprentissage.

Il s'appuie sur un diagnostic partagé de la formation des haut-normands en général et de l'apprentissage en particulier.

Les axes du Contrats d'objectifs et de moyens :

Article 1 :

Adapter l'offre quantitative et qualitative de formation au regard des perspectives d'emploi dans les différents secteurs d'activité.

Article 2 :

Améliorer la qualité du déroulement des formations dispensées aux apprentis.

Article 3 :

Améliorer la condition matérielle des apprentis.

Article 4 :

Développer le pré-apprentissage.

Article 5 :

Promouvoir le soutien à l'initiative pédagogique et à l'expérimentation

Article 6 :

Faciliter le déroulement de séquences d'apprentissage dans les Etats membres de l'Union européenne.

Article 7 :

Favoriser l'accès des personnes handicapées.

Pour consulter les détails du Contrat d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage :

<http://www.centre-inffo.fr/pdf/bddr/com%20hautenormandie.pdf>

Le point de l'actualité sur l'apprentissage (2^e semestre 2010)

Le Conseil de modernisation des politiques publiques simplifie le recrutement d'un apprenti

Le quatrième rapport de la révision générale des politiques publiques présenté par le ministre des Comptes publics François Baroin contient quelque 150 mesures parmi lesquelles la simplification des procédures de recrutement des apprentis et la mutualisation des formations communes à plusieurs ministères.

Source : LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION, n° 1345, 01/07/2010

L'Afij et l'ACFCI veulent favoriser l'alternance dans le supérieur

L'Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (Afij) et l'Assemblée des chambres française de commerce et d'industrie (ACFCI) ont signé un accord de deux ans le 24 juin pour favoriser l'accès des jeunes à l'alternance dans le supérieur et faire mieux connaître l'apprentissage par les jeunes suivis par l'Afij.

Guide de parrainage des apprentis :

http://formation-emploi.cci.fr/ccweb_v2/inner.aspx?Alias=FicheInfoNoDossier,info_guide_parrainage_des_apprentis

Source : LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION, n° 1344, 30/06/2010

L'État prolonge le financement des « développeurs de l'apprentissage » des chambres des métiers jusqu'en 2011

Laurent Wauquiez, secrétaire d'État chargé de l'emploi, et Alain Griset, président de l'APCM (Assemblée permanente des chambres de métiers), ont signé, le 16 septembre 2010 au CFA le Virolois à Tourcoing (Nord), un avenant à la convention d'objectifs et de moyens pour le développement de l'apprentissage conclue en septembre 2009.

Source : AEF, n° 137526, 16/09/2010

« Grand Emprunt » : investissement dans la formation en alternance

Le 9 septembre 2010, l'État et la CDC (Caisse des dépôts et consignations) ont signé une convention relative au programme d'investissements d'avenir (action « investissement dans la formation en alternance ». L'objectif de cette convention est d'engager 250 millions d'euros afin de financer « une cinquantaine » d'opérations portant sur la création, l'extension ou la reconversion de CFA (centres de formation d'apprentis) ou d'organismes accueillant des contrats de professionnalisation, ainsi que 250 millions d'euros pour créer près de 15 000 nouvelles places d'hébergement pour les personnes en formation.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000022809524>

Source : JOURNAL OFFICIEL, n° 211, 11/09/2010, p. 16512

BTP : l'Etat verse 1 million d'euros pour favoriser l'apprentissage

En déplacement à Yssingeaux, Laurent Wauquiez, le secrétaire d'Etat chargé de l'emploi a signé vendredi 29 octobre une convention des « développeurs de l'apprentissage » avec le CCCA-BTP qui s'inscrit dans le prolongement de la campagne nationale de mobilisation auprès des entreprises du BTP, afin de favoriser le recrutement d'apprentis.

Cette campagne s'inscrit dans le plan de soutien en faveur de l'emploi des jeunes mis en place par le gouvernement qui entend faire de l'apprentissage une voie de formation d'excellence.

Source : LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION, n° 1401, 02/11/2010

L'apprentissage est à la mode chez les ingénieurs

A la demande des entreprises, friandes de ces profils, de plus en plus d'écoles d'ingénieurs ouvrent leurs diplômes à l'apprentissage.

Source : L'USINE NOUVELLE, n° 3213, 10/11/2010, p. 12

L'ARF crée une nouvelle commission de travail sur l'apprentissage présidée par Isabelle Gaudron (V-P, région Centre)

Isabelle Gaudron (PS), vice-présidente de la région Centre déléguée à l'apprentissage, l'insertion et la formation professionnelle, est mandatée par l'ARF (l'Association des régions de France) pour assurer la présidence d'une commission de travail sur l'apprentissage. L'objectif de cette commission est de faire un bilan des différentes problématiques liées à l'apprentissage en région et de construire ensuite un projet pour élaborer les futurs Contrats d'objectifs et de moyens qui seront conclus entre l'État et les conseils régionaux sur la période 2011-2015.

Source : Site de l'ARF, 14/12/2010

Apprentissage : Nadine Morano veut s'inspirer du modèle allemand

La ministre chargée de l'Apprentissage et de la Formation professionnelle, Nadine Morano, en visite le 14 décembre à Berlin a étudié le système de l'apprentissage en Allemagne. Elle voudrait prendre exemple. D'ici au premier trimestre 2011, elle veut « avancer » avec les partenaires sociaux sur des mesures concrètes de simplification de l'emploi des jeunes. Cependant, le dispositif de prime de 1 800 euros à l'entreprise prenant un jeune en apprentissage, mis en place pendant la crise et qui

s'achève au 31 décembre ne sera pas reconduit. Concernant l'exonération de charges sur les apprentis (qui prend fin en juin prochain), une « piste de réflexion » est en cours, a déclaré la ministre, laissant entendre que cette mesure pourrait, d'une façon ou d'une autre, être prolongée.

Source : LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION, n° 1431, 16/12/2010

Nouvelle répartition des recettes au sein du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage

Lors de sa séance plénière de mercredi 8 décembre, le CNFPTLV a voté, malgré de nombreuses abstentions, un arrêté concernant le Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA). L'arrêté soumis au Conseil proposait de procéder à une nouvelle répartition entre les deux sections, à savoir 37 % pour la première section et 63 % pour la seconde, soit 200,5 millions d'euros pour la première section et 342 millions d'euros pour la seconde section. Il s'agit notamment de transférer à la deuxième section du FNDMA des moyens pour aider les Régions à boucler leurs financements de l'apprentissage. Cette section finance les contrats d'objectifs et de moyens apprentissage passés par l'Etat avec les Régions et est dédiée en principe à des investissements. Cette nouvelle donne satisfait les régions qui avaient fait valoir qu'étant arrivées au bout de leurs programmes d'investissements, elles n'envisageaient pas de développer de places en CFA mais qu'elles manquaient de moyens de fonctionnement.

Source : LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION, n° 1427, 10/12/2010

Xavier Bertrand se concertera avec les organisations syndicales et patronales sur l'alternance

Le ministre du Travail et de l'Emploi Xavier Bertrand a annoncé le 14 décembre qu'il allait entamer « dans les jours qui viennent » une « concertation spécifique » avec les syndicats et le patronat sur l'emploi des jeunes, avec comme objectif la mise en place de « nouveaux outils » pour favoriser l'alternance et l'apprentissage.

Source : LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION, n° 1430, 15/12/2010

Alternance : 2010 devrait être un peu meilleur que 2009

246 172 contrats d'apprentissage et 130 837 contrats de professionnalisation ont été conclus depuis le 1er janvier 2010. Plus que sur les onze premiers mois de 2009. Nadine Morano prépare des mesures pour inciter les PME à prendre des jeunes en alternance.

Source : LE MONDE, 23/12/2010

Financement, simplifications... les propositions des branches

La plupart des branches estiment qu'elles peuvent accroître leurs effectifs en alternance mais pointent un certain nombre de freins ou de conditions préalable.

- Chimie : réorienter la taxe d'apprentissage ;
- Banque : ne pas augmenter le quota d'apprentis ;
- Commerce et distribution : attention au financement ;
- Métallurgie : optimiser l'existant ;
- Assurance : harmoniser les deux voies de l'alternance ;
- Bâtiment : poursuivre l'expérience des « développeurs » ;
- Hôtellerie-restauration : changer l'image auprès des jeunes.

Source : LE MONDE, 23/12/2010

Les chefs d'entreprise et la taxe d'apprentissage

EN 2011, près de 7 chefs d'entreprises sur 10 (66%) ont l'intention d'avoir moins recours à l'apprentissage, et ce dans des proportions extrêmement importantes.

http://www.fondation-auteuil.org/images/stories/pdf/aider/2011/apprentis_auteuil_ipsos_dec_2010.pdf

Source : Site Fondation d'Auteuil, 06/01/2011

Supprimées le 31 décembre, les aides à l'alternance seront évaluées

Comment doubler le nombre de jeunes en alternance, objectif fixé par le président de la République le 16 novembre 2010, alors que 66 % des chefs d'entreprises envisagent de ne pas avoir recours à l'apprentissage cette année.

Source : LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION, n° 1439, 06/01/2011

Développeurs de l'apprentissage

Nadine Morano annonce le lancement d'une table ronde pour étendre le dispositif « Développeurs de l'apprentissage »

Source : AEF, n° 143356, 06/01/2011

Apprentissage

« Transformer l'orientation » et favoriser la création de « CFA plateaux » sont deux pistes envisagées par Nadine Morano.

Source : AEF, n° 143297, 05/01/2011

Le déplacement de Nadine Morano, ministre de l'Apprentissage et de la Formation professionnelle, à Saint-Étienne du Rouvray

Le déplacement de Nadine Morano, ministre de l'Apprentissage et de la Formation professionnelle, à Saint-Étienne du Rouvray le 6 janvier 2011 a été l'occasion de célébrer le 10 000ème contrat d'apprentissage dans l'industrie obtenu par les « développeurs d'apprentissage » des réseaux consulaires.

À ce stade, 275 développeurs ont été recrutés dans les réseaux de l'industrie, du BTP et dans le commerce et l'artisanat pour un budget de 9,7 millions d'euros.

La ministre veut promouvoir et développer leur intervention surtout vers les entreprises qui ne comptent pas 3 % de leurs effectifs en alternance pour « pousser ce chiffre à 37 000 voire 40 000 », a-t-elle déclaré lors de son déplacement.

Source : LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION, 10/01/2011

Relance de l'apprentissage : « les marges de progression se trouvent dans les moyennes et grandes entreprises » (Jean Lardin, UPA)

« Les entreprises artisanales, je le rappelle, forment plus de 80 % des apprentis et ce n'est pas chez nous qu'on pourra augmenter exponentiellement les effectifs. » C'est ce que déclare Jean Lardin, président de l'UPA.

Source : AEF, Dépêche n° 143695, 13/01/2011

Relance de l'alternance : les propositions de la CFE-CGC

Dans un document diffusé à l'occasion des vœux à la presse de la CFE-CGC, vendredi 14 janvier 2011, le syndicat émet des propositions : améliorer l'orientation des jeunes, supprimer les effets d'aubaine entre les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, instaurer un 'bonus' pour les entreprises dépassant le seuil des 3 % d'apprentis au sein de leurs effectifs, fusionner les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Consulter le document :

http://www.cfecgc.org/e_upload/pdf/RelanceAlternance.pdf

Source : Site de la CFE-CGC, 14/01/2011

Insertion des jeunes : l'alternance, vecteur d'emploi durable ?

Facteurs d'insertion pour les jeunes, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation se révèlent, pour les entreprises, des outils efficaces dans leur politique de recrutement. Pourtant, l'alternance reste cantonnée aux plus petites d'entre elles. Et le contexte économique n'est pas favorable au développement massif de l'alternance dont le gouvernement fait une priorité.

Au sommaire de l'enquête :

- Allemagne : l'alternance confrontée au manque de candidats
- Banque Courtois : l'apprentissage, voie privilégiée pour les jeunes
- EDF : l'alternance à tous les niveaux
- Allianz France : un effort au service de la profession
- Quille construction : l'alternance adaptée aux publics en insertion
- Entretien avec Sabina Issehnane, chercheuse au Centre d'étude de l'emploi : « L'alternance joue avant tout sur la file d'attente »

Source : SARFATI Elodie. - ENTREPRISE & CARRIERES, n° 1032, 18/01/2011, pp. 20-29

Nadine Morano détaille ses propositions pour favoriser l'alternance

L'objectif de 800 000 apprentis en 2015 ne sera pas atteint sans les efforts de chacun. Dans un entretien accordé au quotidien *Les Échos* vendredi 14 janvier, Nadine Morano, ministre de l'Apprentissage et de la Formation professionnelle, annonce notamment qu'elle va proposer aux entreprises « de relever le quota obligatoire de jeunes en alternance, probablement de 3 % à 4 % », moduler la surtaxe en fonction des efforts accomplis, proposer un bonus aux PME ou encore mobiliser les Régions. Mesures qui pourraient être appliquées d'ici fin mars 2011.

Source : LES ECHOS, 14/01/2011

Ressources : Rapports et études

Promouvoir et développer l'alternance - Voie d'excellence pour la professionnalisation

Henri Proglio a été chargé par le Président de la République d'une mission visant à développer l'alternance. Le champ du rapport s'appuie principalement sur les dispositifs actuels d'intégration par l'alternance - contrats d'apprentissage et de professionnalisation - et à leur mise en oeuvre au sein des 45 entreprises participantes de la « Mission Alternance ». Après avoir identifié les freins au développement de la formation en alternance, le rapport présente ses préconisations.

PROGLIO Henri. - Promouvoir et développer l'alternance, voie d'excellence pour la professionnalisation : Rapport au Président de la République française. - Paris : La documentation française, décembre 2009. - 62p.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/104000022/index.shtml?xtor=RSS-436>

Rapport Marcon : Développer l'alternance dans le secteur de la restauration : pour une stratégie nationale

Trente trois actions autour de cinq axes : orientation, information en entreprise, formation dans les centres, accompagnement, communication et pilotage, pour mieux développer l'apprentissage dans le secteur de la restauration, c'est ce que contient le rapport de Régis Marcon remis le 16 février 2010 à Laurent Wauquiez, secrétaire d'État chargé de l'Emploi et Hervé Novelli, secrétaire d'État chargé du Commerce, de l'Artisanat, des petites et moyennes Entreprises, du Tourisme, des Services et de la Consommation.

Source : LE QUOTIDIEN DE LA FORMATION, n° 1254, 17/02/2010

http://www.actualite-de-la-formation.fr/IMG/pdf/RAPPORT_MARCON.pdf

Formation des jeunes en région

Rédaction d'un rapport de la commission de l'évaluation du CNFPTLV, relatif à la thématique « Évolution des différentes voies de qualification professionnelle des jeunes et leurs effets sur l'accès à la qualification et à l'emploi ». « L'articulation entre les différentes voies de qualification reste souvent à l'état de simple déclaration d'intention et fait rarement l'objet d'une déclinaison opérationnelle dans les différentes régions étudiées. » C'est ce que souligne une étude du cabinet Amnyos présentée aux membres du CNFPTLV. Cette étude se penche sur l'approche de cinq régions sur le sujet (Bourgogne, Île-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Pays-de-la-Loire, Rhône-Alpes).

Une autre étude réalisée par le Céreq fait état d'une « absence de concurrence visible » entre les différentes voies de formation. Elle n'observe pas de lien entre les évolutions des différentes formations en alternance, ce qui « confirme le rôle structurant de l'évolution des effectifs inscrits dans les différents groupes de spécialités de formation ».

ARRIGHI Jean-Jacques, GASQUET Céline/CNFPTLV, Cereq. - L'évolution des différentes voies de qualification et d'insertion des jeunes au niveau régional entre 1995 et 2005. - Paris : CNFPTLV, 2010. - 80 p.

http://www.cnfptlv.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_CEREQ_final.pdf

Les dispositifs de formation en alternance dans les TPE

En juin 2009, la proportion de salariés de TPE en contrat aidé est en recul à 9,6 %, après 10,4 % en juin 2008 et 22,2 % en juin 1999, selon une étude de la Dares.

Les contrats d'apprentissage sont les principaux dispositifs en alternance mobilisés par les TPE : ils représentent 84 % des effectifs en alternance, une proportion stable depuis juin 2006. « Cette forme d'alternance est particulièrement adaptée aux très petites entreprises », souligne la Dares.

Source : DARES ANALYSES, n° 14, mars 2010, 7 p.

http://www.actualite-de-la-formation.fr/IMG/pdf/L_emploi_dans_les_TPE_en_juin_2009_Dares.pdf

L'avenir de la formation professionnelle des jeunes

En fixant l'objectif de 800 000 contrats en alternance, voire un million, contre 600 000 aujourd'hui, les pouvoirs publics donnent la priorité aux deux voies de l'apprentissage et de la professionnalisation pour élargir l'accès des jeunes à la qualification et à l'emploi. Les lycées professionnels accueillent cependant encore plus de la moitié des jeunes en formation professionnelle initiale. L'approche intégrée de l'organisation, du financement et des effectifs de cet ensemble composite permet de mieux éclairer ses enjeux et ses perspectives. S'agit-il de redistribuer les effectifs entre les trois voies, d'y accueillir au total davantage de jeunes ou encore d'encourager leur rapprochement ? L'analyse montre que, sous certaines conditions, développement de l'alternance et revalorisation de l'enseignement professionnel peuvent se conjuguer pour réduire substantiellement le nombre des jeunes entrant dans la vie active sans diplôme ni qualification. Dans le cadre scolaire, la rénovation passe en particulier par le développement des différentes voies de formation professionnelle au sein des lycées professionnels, par l'encouragement aux retours en formation et par de réelles perspectives d'accès à l'enseignement supérieur. Le développement de l'alternance appelle quant à lui de multiples actions : rapprocher au mieux les deux contrats de travail en alternance au bénéfice de leurs usagers (jeunes et entreprises) ; inciter les entreprises à développer leurs capacités d'accueil et d'accompagnement des jeunes en formation alternée ;

garantir la qualité de l'offre de formation en alternance. Enfin, pour l'ensemble des voies de formation, il conviendra de mieux réguler l'offre et de réduire l'éventail des spécialités en début de cursus.

Source : Centre d'analyse stratégique. - NOTE DE VEILLE, n° 169, mars 2010, 10 p.

<http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/NoteVeille169.pdf>

Conclusions des ateliers de l'apprentissage et de l'alternance

Laurent WAUQUIEZ a lancé début 2010 les ateliers de l'apprentissage et de l'alternance. Les conclusions issues des échanges et réflexions menés au sein de ces trois groupes sont proposées sous forme de fiches actions. Ces fiches ont pour but d'améliorer la vie quotidienne des jeunes en alternance, de développer l'alternance partout et pour tous, et enfin d'inciter les entreprises à s'engager davantage dans l'alternance.

Pour en savoir plus : <http://www.minefe.gouv.fr/actus/10/100504conclusions-ateliers-alternance.html>

Source : Portail du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, 04/05/2010

Les usages franciliens de l'alternance, entre concurrence et complémentarité

Contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage sont basés sur la pédagogie de l'alternance. Ils ont cependant des objectifs, des publics et des modes de financement différents. Pour autant, dans quelle mesure ces deux contrats se complètent-ils ? Une approche comparative des entrées en contrat et de l'usage qui en est fait dans trois secteurs permet de répondre à ces questions.

Source : POTTIER Emmanuelle, BEN HADDOU-MOUSSET Itto/OREF Ile-de-France. – FOCALÉ, n° 11, juillet 2010, 8 p.

http://www.oref-idf.org/docs/pub_focale/Focale_11.pdf

Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : des usages diversifiés. Esquisse d'une cartographie des formations en alternance

Les décideurs de l'alternance, partenaires sociaux, centres de formation et élus régionaux, déplorent régulièrement la concurrence entre les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage. Une concurrence à priori injustifiée qui nuirait à une allocation optimale des ressources. L'image d'une concurrence indifférenciée ne résiste pourtant pas à l'observation. L'analyse des contrats signés par les jeunes d'une cohorte entrant dans la vie active - la Génération 2004 - montre que les territoires de prédilection des deux contrats ne se recouvrent que très partiellement. Le contrat de professionnalisation s'adresse surtout à des jeunes déjà dotés en titres scolaires, souvent bacheliers, et il prépare en majorité à l'exercice de fonctions administratives ou commerciales. Le contrat d'apprentissage reste, lui, largement ouvert aux jeunes non diplômés et il prépare plutôt à des métiers techniques. Néanmoins les différences s'atténuent en partie lorsque ces contrats sont signés par des jeunes actifs à la suite d'une première expérience d'au moins un an sur le marché du travail. Ce qui se manifeste dans les trajectoires des jeunes relève plutôt d'une pluralité d'usage des contrats de formation en alternance. Cette pluralité n'a rien d'aléatoire.

MORA Virginie, ARRIGHI Jean-Jacques/Cereq. - NET.DOC, n° 66, août 2010. – 46 p.

<http://www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-66.pdf>

La restauration traditionnelle et les traiteurs, forts pourvoyeurs d'apprentis (4 à 5 % des emplois)

En 2007, 1 611 600 postes ont été rémunérés dans le secteur de l'hôtellerie-restauration couvert par le FAFIH, l'Opcv de la branche. Plus de la moitié des postes (54 %) se concentre dans la restauration traditionnelle et les traiteurs. L'hôtellerie en regroupe plus du quart (27 %). Vient ensuite la restauration collective qui rémunère 12 % des postes. Le secteur des cafés, tabacs et discothèques ne pèse que pour 7 % dans cet ensemble, selon une étude du Cereq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications).

FOURNIE Dominique/Cereq. - NET.DOC, n° 70, septembre 2010. – 53 p.

<http://www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-70.pdf>

Apprentissage contre professionnalisation : un faux débat

Contrats d'apprentissage et de professionnalisation ne sont pas interchangeables. Malgré des points communs, ils sont plus complémentaires que concurrents. Leur répartition ciblée dans le tissu économique suggère plutôt qu'ils répondent à des besoins précis selon le secteur et la taille de l'entreprise.

Source : ARRIGHI Jean-Jacques / MORA Virginie. - CERECQ BREF, n° 276, juillet-août 2010, 4 p.

<http://www.cereq.fr/pdf/b276.pdf>

Les chefs d'entreprise et la taxe d'apprentissage

EN 2011, près de 7 chefs d'entreprises sur 10 (66 %) ont l'intention d'avoir moins recours à l'apprentissage, et ce dans des proportions extrêmement importantes.

http://www.fondation-auteuil.org/images/stories/pdf/aider/2011/apprentis_auteuil_ipsos_dec_2010.pdf

Source : Site Fondation d'Auteuil, 6 janvier 2011



Le CREFOR est un Groupement d'Intérêt Public administré par l'Etat, la Région et les Partenaires sociaux

« Point d'Actualité » est une publication hebdomadaire gratuite du CREFOR Haute-Normandie. Directeur de la publication : Luc Chevalier.
Information et Rédaction : Emmanuel Christain, Elise Dehays, Nadine Dudouble, Céline Mothelay et Dominique Rousselin-Legend.
Conformément à la loi "Informatique & libertés" du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données vous concernant. (Déclaration à la CNIL n° 756690)
La reproduction d'article est soumise au droit de copie, contactez Dominique Rousselin-Legend au 02 35 73 98 79 ou dominique.rousselin@crefor-hn.fr
Les dépêches AEF ne sont pas reproductibles.

© Point d'Actualité 2003/2010