



CREFOR
HAUTE-NORMANDIE

Eclairage

#3

janvier 2007

L'apprentissage

**CREFOR Haute-Normandie - 98, avenue de Bretagne
BP 1152 - 76176 ROUEN cedex**

<http://www.crefor.asso.fr>

Eclairage est une mise en lumière d'un aspect de l'actualité ou d'une question prégnante dans le quotidien des professionnels de la formation et de la relation emploi-formation. Ce troisième dossier est consacré à l'apprentissage, à sa définition, à ses évolutions récentes, à sa mise en oeuvre dans la région. Il est abordé en particulier sous l'angle de l'enseignement supérieur et sous celui de la mobilité alors qu'un zoom particulier est proposé sur sa déclinaison « junior ».

Sommaire

Définitions	3
Evolutions récentes	5
L'apprentissage junior	7
La loi « Égalité des chances »	7
Le Principe	7
Références juridiques	7
Promotion du parcours d'initiation aux métiers	8
Le Débat	8
Le guide pédagogique de la formation	10
L'apprentissage en Haute-Normandie	11
Contrat d'objectifs et de moyens	11
L'apprentissage en chiffres	11
Effectifs d'apprentis en 2004	11
Synthèse territoriale emploi formation	11
Enquête "Insertion Vie Active des Apprentis"	12
Apprentissage et enseignement supérieur	14
Apprentissage et mobilité	17
Année européenne de la mobilité	17
Projet Départ	17
Expériences	18
Autres ressources	20
Fiches pratiques	
Le contrat d'apprentissage	21
L'apprentissage junior	23

Pour tout renseignement complémentaire Emmanuel CHRISTAIN est à votre disposition :
02 35 73 98 89 ou emmanuel.christain@crefor.asso.fr

Définitions

Source : **Le nouveau Robert** : dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française. - Paris : Dictionnaires Le Robert, 2002.

APPRENTISSAGE *n.m.* (1395 ; a. fr. *apprentis*. V. **Apprenti**). ♦ 1° Le fait d'apprendre un métier manuel ou technique ; l'ensemble des activités de l'apprenti. V. **Formation, instruction**. *Mettre un garçon , une fille en apprentissage. Entrer, être en apprentissage. Prendre qqn en apprentissage. Centre d'apprentissage. Le C.A.P. sanctionne l'apprentissage. Taxe d'apprentissage*, collectée auprès des entreprises pour financer la formation initiale – Etat d'apprenti ; temps que l'on passe dans l'état d'apprenti. V. **Stage**. ♦

Source : **Code du Travail (Partie Législative)**

Livre Ier : Conventions relatives au travail

Titre Ier : Contrat d'apprentissage - Dispositions applicables aux contrats conclus à partir du 1er juillet 1972

Chapitre V : Généralités

Article L115-1

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation.

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

[Accéder à l'article L. 115-1](#)

Source : **Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation**. - Paris : Editions Nathan, 1998

APPRENTI, APPRENTISSAGE

Forme la plus ancienne de formation en alternance. Son origine est antérieure à la Révolution française. L'apprentissage est l'héritier direct du compagnonnage. C'est la loi Astier de 1919 qui a jeté les fondements juridiques des cours professionnels obligatoires que devaient suivre les apprentis en complément de la formation « sur le tas » qu'ils recevaient en entreprise.

Depuis 1971, l'apprentissage a été profondément réorganisé, les cours professionnels ont été remplacés par les centres de formation d'apprentis (CFA) dont les enseignements sont dispensés sur le temps de travail et articulés du point de vue pédagogique avec la formation reçue en entreprise. L'organisation d'ensemble est régie par le code du travail.

Longtemps considéré comme une voie de formation plus particulièrement réservée aux métiers de l'artisanat pour les jeunes ayant satisfait à l'obligation scolaire, l'apprentissage est devenu, avec la loi de 1987, une voie de formation complète qui permet de préparer tous les diplômes de l'enseignement professionnel ou technique du second degré (CAP, BEP, baccalauréat professionnel) ou du supérieur (BTS, DUT, titre d'ingénieur, etc.) ou à un titre homologué.

(...)

L'apprentissage français est un dispositif de formation original qui associe quatre partenaires :
1) le jeune qui est lié à l'entreprise par un contrat de travail de type particulier ;

2) l'entreprise : déclarée auprès de l'administration territoriale compétente, qui s'oblige à donner une formation pratique sous l'autorité d'un maître d'apprentissage et à s'assurer de l'assiduité de l'apprenti aux cours dispensés par le CFA ;

3) le centre de formation d'apprentis : structure de formation autonome, créée le plus souvent par une organisation professionnelle (chambre de commerce, chambres de métiers, association de formation, etc.), qui doit son existence à la convention qui le lie au Conseil régional dont il relève ;

4) les pouvoirs publics : le Conseil régional qui, depuis 1983, dans le cadre des lois de décentralisation, puis depuis 2005, définit et met en oeuvre la politique régionale de l'apprentissage, et les autorités déconcentrées de l'Etat qui assurent le contrôle pédagogique et administratif dans les CFA et les entreprises.

(...)

L'originalité de l'apprentissage français tient d'abord à sa démarche pédagogique interactive qui s'appuie sur les acquis de l'apprenti en entreprise et organise la complémentarité assurée par le CFA. Sa mise en oeuvre nécessite une coordination particulière entre les enseignants du CFA et le maître d'apprentissage de chaque apprenti.

(...)

L'apprentissage a été longtemps au coeur du débat politique dans le système éducatif opposant deux conceptions de la formation professionnelle initiale (l'une privilégiant les savoirs, l'autre les savoir-faire). L'émergence des formations en alternance ces dernières années comme mode d'insertion privilégié dans la vie professionnelle a permis de banaliser cette voie de formation dans le système éducatif.

Source : **Les fiches pratiques de la formation continue.** - Saint-Denis-La-Plaine : Centre Inffo, 2007

L'apprentissage assure la formation initiale des jeunes selon un programme fixé dans le cadre de procédures nationales et une pédagogie fondée sur plusieurs lieux de formation, l'entreprise et le centre de formation d'apprentis (CFA).

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

(...)

L'apprentissage est ouvert au secteur public non industriel et commercial. Les personnes morales de droit public peuvent conclure des contrats d'apprentissage avec des jeunes de 16 à 25 ans qui suivent une formation en CFA.

(...)

Le financement de l'apprentissage est assuré par les entreprises, les Régions et l'État. Les employeurs participent au financement des premières formations technologiques et professionnelles avec la taxe d'apprentissage et la contribution additionnelle au développement de l'apprentissage qui s'ajoutent aux contributions à la formation professionnelle continue.

Sommaire

Evolutions récentes

L'apprentissage connaît des changements continus depuis 2002. Ils portent en particulier sur les sources de financement de l'apprentissage, les publics visés et les modalités de formation. 2006 a vu notamment l'ouverture de l'apprentissage à partir de 14 ans avec le contrat d'apprentissage junior et l'enregistrement du contrat définitivement confié aux organismes consulaires.

Une série de textes réglementaires ont apporté des modifications dans la mise en oeuvre de l'apprentissage

Contrat d'apprentissage : nouveautés

Un décret réorganise les règles relatives à l'enregistrement du contrat d'apprentissage et celles concernant la déclaration relative à l'organisation de l'apprentissage par les employeurs. Ce décret fixe également les conditions de transmission des contrats d'apprentissage avant et après enregistrement, et les modalités de leur enregistrement.

Il appartient désormais aux chambres de commerce et d'industrie, chambres de métiers et d'artisanat et chambres d'agriculture d'enregistrer les contrats d'apprentissage conclus par les entreprises immatriculées auprès d'elles ; et aux Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de contrôler la validité de ces enregistrements.

Outre l'enregistrement, les chambres consulaires sont chargées des formalités administratives. Un certain nombre de documents relatifs à l'enregistrement doivent ainsi leur être transmis.

Le contenu du contrat type d'apprentissage sera fixé par arrêté ainsi que les pièces qui peuvent être jointes au contrat.

[Décret n° 2006-920 du 26 juillet 2006](#) relatif à l'enregistrement des contrats d'apprentissage.

Enregistrement des contrats d'apprentissage par les chambres consulaires

Désormais ce sont donc les chambres consulaires qui vérifient la conformité du contrat d'apprentissage aux dispositions légales, avant de l'enregistrer et notamment si le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétences professionnelles et si le plafond d'emploi simultané d'apprentis est respecté.

Le contrôle de la validité de l'enregistrement du contrat par la DDTEFP intervient sous 15 jours calendaires.

Une circulaire présente les dispositions qui s'appliquent désormais aux contrats d'apprentissage ainsi qu'aux avenants signés à compter du 28 juillet 2006, lendemain de la publication du décret du 26 juillet 2006 au Journal officiel.

[Circulaire DGEFP n° 2006-25 du 24 août 2006](#) relative à la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage

Références :

[Loi n° 2005-882 du 2 août 2005](#) en faveur des petites et moyennes entreprises (article 37) ;

[Décret n° 2006-920 du 26 juillet 2006](#) relatif à l'enregistrement des contrats d'apprentissage.

Modification des cotisations

Le taux de cotisations au régime de garantie des salaires (cotisation AGS) ayant baissé, le montant des cotisations forfaitaires dues pour les apprentis par les employeurs de 11 salariés et plus non inscrits au répertoire des métiers est revu à compter du 1^{er} juillet 2006.

[Circulaire Unédic n° 2006-21 du 25.08.06](#)

Inspection dans le secteur de la jeunesse et des sports

L'inspection de l'apprentissage est assurée par une mission régionale placée sous l'autorité du directeur régional de la jeunesse et des sports et de la vie associative.

[Décret n° 2006-1021 du 11.08.06](#)

Crédit d'impôt : nouveau calcul du nombre moyen annuel d'apprentis

Le crédit d'impôt apprentissage ouvert aux entreprises employant des apprentis est calculé sur la base d'un nombre moyen annuel d'apprentis. Pour entrer en conformité avec l'article 244 quater G modifié du Code des impôts, les catégories d'apprentis retenues pour le calcul de ce nombre moyen annuel et pouvant porter à 2 200 euros le montant de ce crédit d'impôt sont élargies.

Outre les apprentis handicapés et les apprentis bénéficiant d'un accompagnement personnalisé, sont retenus désormais les apprentis employés dans une entreprise portant le label « entreprise du patrimoine vivant », les apprentis en contrat d'apprentissage junior et les apprentis dont le contrat est signé à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion.

[Décret n° 2006-907 du 21.07.06](#)

Les modalités d'enregistrement des contrats d'apprentissage

La loi "participation" clarifie les modalités d'enregistrement des contrats d'apprentissage et précise les circuits d'affectation de la taxe d'apprentissage.

L'article 55 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 "pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social" publiée au Journal officiel du 31 décembre 2006 a pour double objectif de clarifier les modalités d'enregistrement des contrats d'apprentissage ainsi que le régime applicable en cas de litige et de préciser les circuits d'affectation de la taxe d'apprentissage.

Il comporte quatre mesures, dont les trois premières ont trait aux modalités d'enregistrement des contrats d'apprentissage et la dernière est relative à l'utilisation de la fraction de la taxe d'apprentissage versée au Trésor public.

[LOI n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social](#)

L'apprentissage junior

Innovation majeure de cette année 2006 en matière d'apprentissage, source d'un vif débat, l'« apprentissage junior » s'est donné comme objectifs de permettre aux jeunes, confrontés à des difficultés dans leur parcours scolaire, d'entrevoir des perspectives d'avenir au sein de la société d'une part et de renforcer l'apprentissage en contribuant à atteindre l'objectif de 500 000 apprentis fixé par le Gouvernement d'autre part.

La loi « Égalité des chances »

La loi pour l'égalité des chances, réponse à la crise urbaine de novembre 2005 comporte des dispositifs destinés à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et s'inscrit dans le plan de cohésion sociale.

En matière d'apprentissage, cette loi apporte un certain nombre de modifications qui ont trait notamment à la création d'un apprentissage junior, aux missions du maître d'apprentissage et à la majoration de la taxe d'apprentissage pour certaines entreprises.

Un nouveau dispositif d'apprentissage junior est donc créé pour les élèves atteignant l'âge de 14 ans.

Le Principe

Les élèves ayant atteint l'âge de 14 ans peuvent être admis à suivre une formation alternée, dénommée "**formation d'apprenti junior**", visant à l'obtention, par la voie de l'apprentissage, d'une qualification professionnelle.

Cette formation comprend un **parcours d'initiation aux métiers**, effectué sous statut scolaire dans un lycée professionnel ou un centre de formation d'apprentis (CFA), puis une formation en apprentissage.

Références juridiques

Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances (Journal Officiel n° 79 du 2 avril 2006 p. 4950)

Les articles 1 à 7 de cette loi créent l'apprentissage junior et modifient le code de l'éducation (Art. L337-3), le code du travail et le code général des impôts afin de permettre sa mise en oeuvre.

[Accéder à la loi pour l'égalité des chances](#)

[Accéder à l'article L337-3 du Code de l'éducation](#)

L'apprentissage junior est précisé par décret.

Décret n° 2006-764 du 30 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 337-3 du code de l'éducation et relatif à la formation d'apprenti junior (Journal Officiel n° 151 du 1 juillet 2006 page 9881)

Ce décret précise en particulier l'admission dans la formation d'apprenti junior et donne des

précisions relatives au parcours d'initiation aux métiers et les modalités d'accueil en entreprise.

[Accéder au décret n° 2006-764 du 30 juin 2006](#)

[Accéder aux articles D337-161 à D337-171 du Code de l'éducation](#)

Une circulaire du ministère de l'Education nationale, cosignée par le délégué à l'Emploi, apporte des éléments complémentaires au dispositif de l'apprentissage junior.

La circulaire aborde notamment :

- l'ouverture des formations d'apprenti junior qui constitueront le seul mode de préparation directe à l'apprentissage à compter de l'année scolaire 2007-2008 ;
- la durée et l'issue de la formation ;
- le stage en entreprise.

Un encart spécial du BO de l'Education nationale présente le décret et la circulaire relative à l'apprentissage-junior.

Circulaire n° 2006-108 du 30 juin 2006 (Bulletin Officiel du ministère de l'Education nationale n° 27 du 6 juillet 2006)

[Accéder au Bulletin Officiel](#)

Gratification

Lorsqu'un stage en milieu professionnel excède 20 jours de présence dans la même entreprise, y compris de manière discontinue, l'apprenti junior perçoit, à l'issue de cette période, une gratification correspondant à 20 % du Smic par heure d'activité, sans préjudice du remboursement éventuel par l'entreprise des frais de nourriture et de transport (cf décret n°2006-764 du 30 juin 2006).

Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire.

Lettre circulaire de l'Urssaf n° 2006-128 du 20 décembre 2006

[Consulter la Lettre circulaire](#)

Promotion du parcours d'initiation aux métiers

Une vingtaine d'organisations professionnelles ont signé jeudi 22 juin 2006, avec le ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle, Gérard Larcher et en présence de Patrick Gérard, directeur de cabinet du ministre de l'Éducation nationale, un protocole les engageant à promouvoir auprès des entreprises le parcours d'initiation aux métiers qui sera proposé à la rentrée 2006, dans le cadre de l'apprentissage junior.

Consulter l'encart - formation d'apprenti junior du BO de l'Education nationale n° 27 du 6 juillet 2006 :

<http://www.education.gouv.fr/bo/2006/27/engagement.htm>

Le Débat

sources : dépêches AEF

Le 8 novembre 2005, devant l'Assemblée nationale, le Premier ministre déclarait : "J'ai proposé que les élèves qui le souhaitent puissent entrer en apprentissage dès 14 ans. C'est une nouvelle chance pour des jeunes qui vont d'échec en échec."

Apprentissage dès 14 ans : "la formule d'apprenti-junior" est à "imaginer", selon Gilles de Robien et Gérard Larcher (09/11/2005).

Le Conseil national des groupes académiques de l'enseignement public (CNGA CFE-CGC) plaide pour une formule de préapprentissage (10/11/2006).

La CGPME propose un "sas de un mois à un an" sous statut scolaire. L'UPA réclame une réforme de l'orientation (28/11/2005).

Le SNALC favorable à un accueil diversifié dès la 6ème (28/11/2005).

L'UNSA est opposée à toute remise en cause de la scolarité obligatoire à seize ans et plaide pour un aménagement de parcours adaptés, sous statut scolaire (29/11/2006).

"L'apprentissage junior, un dispositif discriminant", estime l'Association des Régions de France (1er/12/2005).

Les chambres de métiers plébiscitent l'apprentissage à 14 ans (7/12/2005).

Les dispositions relatives à l'apprentissage junior ont été rejetées, jeudi 8 décembre 2005, par le Conseil supérieur de l'éducation par 39 voix contre, 12 pour et 2 abstentions.

Le SNPDEN sera vigilant sur les conditions de sortie de ZEP et dénonce "le recul considérable" que constitue l'apprentissage à 14 ans (14/12/2005).

Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie réuni le 14 décembre désapprouve la création de l'apprentissage "junior".

Avis favorable d'un Conseil national de l'enseignement agricole restreint (6/1/2006).

Les différents volets du projet de loi pour l'égalité des chances dont les premiers articles portent sur l'apprentissage junior, présentés en Conseil des ministres par les ministres du pôle Emploi (11/1/2006).

"La réforme de l'apprentissage anéantit nos efforts et va en faire à nouveau une voie de garage", dénonce Jacques Auxiette, président de la région Pays-de-la-Loire (12/1/2006).

"Entre opportunité d'échapper à la déscolarisation, crainte de voir la scolarité obligatoire ramenée à 14 ans et risque de dévaluation de la filière professionnelle, les travailleurs sociaux restent sceptiques" sur l'apprentissage junior dans Actualité Sociale Magazine du 3 février.

Après les députés le 2 février, les dispositions sur "l'apprentissage junior" du projet de loi pour l'égalité des chances sont adoptées par les sénateurs le 1er mars.

Consulter le compte rendu analytique des débats à l'Assemblée nationale (séance du 2 février).

<http://www.assemblee-nationale.fr/12/cra/2005-2006/135.asp>

Lire le compte-rendu intégral des débats de séance du 1er mars 2006 du Sénat :

http://www.senat.fr/basile/visio.do?id=s20060301_2&idtable=s20060224_4

Le risque d'un "apprentissage à deux vitesses" se confirme, selon Bernard Pasquier, délégué de l'AFREF (Association pour la réflexion et l'échange sur la formation) (9/5/2006).

Le CSE (Conseil supérieur de l'Éducation) a rejeté ce jeudi 18 mai 2006 le décret d'application de l'apprentissage junior par 38 voix contre, 10 pour et 2 abstentions.

« Apprentissage junior » : le grand bond en arrière ! Déclaration de l'UNSEN-CGT au Conseil Supérieur de l'Éducation.

http://cgteduc93.free.fr/IMG/pdf/Apprentissage_junior.pdf

Conseil Supérieur de l'Éducation : l'UNEF refuse l'apprentissage junior. L'UNEF a voté contre ce projet. La FCPE, le SGEN/CFDT, l'UNSA/Éducation, la FSU, la FERC/CGT, l'UNL et l'UNEF se sont associés dans une déclaration commune pour dénoncer cette mesure conservatrice.

http://www.unef.fr/delia-CMS/actualites/zoom/article_id-1806

Le projet de décret sur l'apprentissage junior approuvé par le Conseil national de la formation professionnelle en l'absence de la presque totalité des régions (1/6/2006).

Les chambres de métiers s'interrogent sur le financement du dispositif Apprentissage junior et promotion des métiers : Renaud Dutreil et les Compagnons du devoir signent une convention de partenariat (24/7/2006).

Enseignement agricole : l'apprentissage junior mis en place à la rentrée 2006 "principalement et non exclusivement par transformation des CLIPA et CPA" (24/7/2006).

Le guide pédagogique de la formation

Le ministère de l'Éducation nationale a publié , en mai 2006, un "guide pédagogique de la formation d'apprenti junior". L'objectif est de conseiller les équipes de direction et les équipes pédagogiques des établissements scolaires accueillant ce type de formation.

Ce guide a été rédigé par la DESCO (direction de l'enseignement scolaire), en liaison avec l'IGEN (inspection générale de l'éducation nationale), et en partenariat avec l'ACFCI (chambres françaises de commerce et d'industrie), l'APCM (chambres de métiers et de l'artisanat), le CCCA-BTP (comité de coordination de l'apprentissage dans le bâtiment et les travaux publics) et la CGPME (confédération générale des petites et moyennes entreprises).

Six chapitres composent le guide : présentation, ouverture puis accès à la formation, organisation du parcours d'initiation aux métiers, stratégie pédagogique du parcours d'initiation aux métiers et formation à l'issue du parcours d'initiation aux métiers.

Le guide est accessible sur le site internet eduscol.education.fr :

<http://eduscol.education.fr/D0228/accueil.htm>

On peut aussi le télécharger directement :

<http://eduscol.education.fr/D0228/guide-apprenti-junior.pdf>

Sommaire

L'apprentissage en Haute-Normandie

En Haute-Normandie, l'apprentissage, c'est :

- 14 000 apprentis,*
- 50 Centres de Formation des Apprentis, ouvrant la voie à plus de 250 diplômes allant du CAP au diplôme d'ingénieur en passant par le BTS.*

Contrat d'objectifs et de moyens

La Région Haute-Normandie a conclu en 2006 un COM (contrat d'objectifs et de moyens pour le développement de l'apprentissage) avec l'État.

L'assemblée plénière du conseil régional a autorisé, le 20 mars 2006, le président de la région, Alain le Vern, à signer ce contrat destiné à mieux adapter l'offre de formation aux besoins du territoire, à améliorer la condition des apprentis, à développer le pré-apprentissage ou encore à faciliter l'accès à l'apprentissage pour les personnes handicapées.

Ce contrat prévoit une augmentation de la contribution de l'État par l'intermédiaire du FNDMA (Fonds national pour le développement et la modernisation de l'apprentissage). La contribution annuelle de l'État dans le cadre de ce contrat passera de 4,32 à 6,5 millions d'euros à compter de 2007. La région participe à ce COM à hauteur de 2,2 millions d'euros par an.

Le budget primitif 2007 prévoit une revalorisation de 2,5 % du financement des CFA. Pour l'aide à l'investissement des CFA, le budget régional prévoit 14,5 millions d'euros en autorisation de programme et 6,5 millions d'euros de crédits de paiement, dont 1,12 million d'euros au titre des engagements dans le cadre du COM. Ce budget d'aide à l'investissement est en forte hausse par rapport au budget 2006 qui ne prévoyait que 7,7 millions d'euros en autorisation de programme et environ 4 millions d'euros de crédits de paiement.

Lire aussi l'[Interview de Michel Ranger dans Inffo Flash n° 679 de mai 2006](#)

L'apprentissage en chiffre

- ◆ [Effectifs d'apprentis par zones d'emploi et par GFE en 2004](#)
- ◆ **Synthèse territoriale emploi formation : pré-diagnostic des zones d'emploi de Haute-Normandie**

Le CREFOR a publié début 2006 cette synthèse dans le cadre d'une démarche partenariale au sein du réseau de l'Observatoire Régional Emploi Formation entre les détenteurs et les organisateurs des sources d'informations mobilisables qui a permis d'établir en commun un outil d'aide à la décision regroupant des informations complètes pour chaque territoire analysé.

Elle peut être téléchargée intégralement ou par territoire sur le site du CREFOR : <http://www.crefor.asso.fr/crefor2003/5/synthese.jsp>

Importance de l'apprentissage en Haute-Normandie

En 2003, la Haute-Normandie compte 12 897 apprentis relevant du Ministère de l'Éducation Nationale et de la DRAF. Ces derniers sont répartis en 47 CFA conventionnés avec le Conseil

régional et trois antennes de CFA nationaux. Ces formations sont largement développées dans des domaines relevant de l'agriculture et du secteur secondaire, tels que le bâtiment, le travail des métaux, la production agro-alimentaire ou le travail du bois. En revanche, depuis 1999, on observe plus généralement un développement des filières du tertiaire de bureau, tertiaire spécialisé ou du commerce, ou encore des filières orientées vers le paramédical social. Si la part la plus importante des apprentis suit une formation de niveau V, et plus particulièrement en CAP (54,3 % des apprentis), le niveau de l'apprentissage s'élève de plus en plus, tout comme pour la formation initiale. Ainsi, les formations de niveau Baccalauréat (7,1 %) et de niveau BTS-DUT (11,2 %) accueillent 18,2 % d'élèves supplémentaires depuis 1999 alors que les formations de niveau BEP ou CAP ont perdu près d'un tiers de leurs effectifs sur cette même période.

Accéder aux tableaux :

Chacune des zones d'emploi étudiée, ainsi que la région et ses deux départements, regroupent sous forme de tableaux et/ou graphiques des données sur la formation, sur l'emploi, sur le marché du travail et ses tensions, dans leur contexte démographique, économique et social. Afin de faciliter la lecture, les titres des tableaux et l'analyse synthétique mettent en relief les points caractérisant chaque territoire.

Les tableaux F2 (Formation professionnelle initiale sous statut scolaire et par apprentissage) présentent les effectifs par grande filière (scolaire et apprentissage) et niveau de formation, pour chaque Groupe Formation Emploi (GFE). Ils permettent également d'estimer la part des filles et la part de l'apprentissage. Il s'agit des effectifs inscrits dans chaque année de préparation du diplôme et non des effectifs de dernière année. Sont recensés les élèves inscrits en formation initiale sous statut scolaire ou en apprentissage dans les établissements d'enseignement technologique ou professionnels, dans les CFA ou établissements relevant du ministère de l'Agriculture et de la Pêche (DRAF).

Pour les chiffres régionaux, le tableau F2ter (IPA : Insertion professionnelle des jeunes sortant de formation par apprentissage) présente la situation à sept mois des élèves sortant de formation professionnelle initiale par apprentissage, par niveau de formation et par GFE. Seuls les sept GFE les plus importants en terme d'effectifs sont présentés. Ce tableau a été construit grâce à l'enquête **Insertion Professionnelle des Apprentis (IPA)** [voir également plus loin] commandée par le ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Est enquêté chaque année l'ensemble des élèves quittant le système de formation initiale par apprentissage, sept mois après leur sortie.

[TableauF2_hn.pdf](#)
[TableauF2ter_hn.pdf](#)

[TableauF2_bernay.pdf](#)
[TableauF2_evreux.pdf](#)
[TableauF2_havre.pdf](#)
[TableauF2_pontaudemer.pdf](#)
[TableauF2_vernon.pdf](#)

[TableauF2_sm.pdf](#)

[TableauF2_bresle.pdf](#)
[TableauF2_fecamp.pdf](#)
[TableauF2_lillebonne.pdf](#)
[TableauF2_rouen.pdf](#)

[TableauF2_eure.pdf](#)

[TableauF2_dieppe.pdf](#)
[TableauF2_gisors.pdf](#)
[TableauF2_pdBray.pdf](#)
[TableauF2_verneuil.pdf](#)

♦ L'insertion professionnelle des apprentis dans la vie active : enquête "Insertion Vie Active des Apprentis"

Le service des prévisions statistiques et d'études rectorales de l'académie de Rouen publie chaque année les résultats de son enquête « Insertion Vie Active des Apprentis ». La note d'information n° 05/05 en est la dernière livraison datée de décembre 2005, où sont analysés les constats pour l'académie de Rouen au 1^{er} février 2003 et 2004 de l'insertion des apprentis dans la vie active.

12 810 élèves sortis de l'apprentissage dans l'académie, au cours ou à la fin des années 2001-2002 et 2002-2003, ont été interrogés en janvier 2003 et 2004 dans le cadre de l'enquête IPA. 5 502 questionnaires exploitables ont été collectés, ce qui permet d'obtenir un taux de réponses net d'environ 43 %.

La situation au moment de l'enquête de ces sortants de l'apprentissage est pour :

- 51% l'exercice d'une activité professionnelle ;
- 28% la recherche active d'emploi ou la pratique d'un stage de formation en entreprise ;
- 19% la poursuite d'études - principalement en apprentissage - ;
- 2% l'inactivité.

La qualité de l'insertion est globalement satisfaisante : les apprentis occupent très souvent un emploi stable sur des fonctions très proches de leur domaine de formation.

D'autre part, les modalités d'insertion des jeunes issus de l'apprentissage – méthodologie de recherche d'emploi, mobilité, ... - diffèrent largement de celles de leurs homologues issus de la formation scolaire (cf. les constats réalisés sur les enquêtes IVA 2003 et 2004) : les jeunes apprentis sont plus mobiles face à l'emploi et privilégient plus des contacts avec leur(s) ancienne(s) entreprise(s) de stage.

Enfin, on remarquera que cette enquête est une observation réalisée 7 mois après la sortie de la formation - que le diplôme soit obtenu ou non. De ce fait, les résultats constatés restent à relativiser : les processus d'insertion durable se réalisent désormais sur des périodes de l'ordre de 18 à 24 mois.

Consulter la Note d'information du Spreser n° 05/05 :

http://www.ac-rouen.fr/rectorat/profession_publication_spreser/noteinfo0505.pdf

◆ **Pour les chiffres nationaux on pourra consulter utilement dans la collection « Premières Informations Premières Synthèse » les numéros suivants :**

n° 2007-02.1 du 8 janvier 2007 - La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2004 - L'État transfère aux Régions les aides aux employeurs d'apprentis.

<http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/2007.01-02.1.pdf>

n° 2006-05.2 du 30 janvier 2006 - Rebond de l'apprentissage en 2004.

<http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/2006.02-05.2.pdf>

n° 2005-14.2 du 3 avril 2005 - Contrats à durée déterminée, intérim, apprentissage, contrats aidés : les emplois à statut particulier ont progressé entre 1982 et 2002.

http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200504_n-14-2_CDD-interim-apprentissage-ca .pdf

n° 2004-27.1 du 1er juillet 2004 - L'apprentissage dans le secteur public : hausse des entrées en 2002.

http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200407_n-27-1_apprentissage-secteur-public.pdf

n° 2004-13.1 du 1er mars 2004 - L'apprentissage : légère baisse des entrées en 2002.

http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200403_n-13-1_apprentissage-2002.pdf

Sommaire

Apprentissage et enseignement supérieur

L'apprentissage est souvent associé aux formations de niveau CAP, BEP ou Bac pro. Mais il concerne également les formations de l'enseignement supérieur. Du DUT au Diplôme d'ingénieur, de nombreuses formations sont accessibles par la voie de l'apprentissage.

De l'alternance aux pédagogies de l'alternance

un séminaire des directeurs des services universitaires de formation continue et de Lyon-I

La CDSUFC (Conférence des directeurs de service universitaire de formation continue) et l'université Lyon-I Claude-Bernard organisaient à Lyon, les 11 et 12 janvier 2007, un séminaire sur le thème du développement des pédagogies de l'alternance : "De l'alternance aux pédagogies de l'alternance, de nouvelles voies pour la formation tout au long de la vie".

Le terme d'alternance recouvre un large éventail de situations de formation qui ont pour dénominateur commun de vouloir associer théorie et pratique, formation et travail, apprentissage et travail, formation et production. Il recouvre également des réalités diverses qui visent la dynamisation des pratiques de préparation au travail.

Ce séminaire proposait une réflexion sur les enjeux et les perspectives des formations par l'apprentissage et plus globalement des pédagogies de l'alternance.

Le thème de la journée du 11 janvier était : "Construire des formations par apprentissage dans l'enseignement supérieur". Le lendemain, les participants approfondissaient le thème "De l'apprentissage aux pédagogies de l'alternance".

[Programme du séminaire](#)

[Communiqué de presse : Premières conclusions](#)

Communication sur l'apprentissage dans l'enseignement supérieur

présentée par le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche au Conseil des ministres du 11 janvier 2007

Depuis dix ans, l'apprentissage progresse très fortement dans l'enseignement supérieur. Il concerne 62 900 étudiants, dont 31 300 dans les sections de techniciens supérieurs (y compris l'agriculture) et 31 600 inscrits dans les établissements d'enseignement supérieur, contre 12 400 au 1er janvier 1995.

Le Gouvernement souhaite que le nombre d'apprentis dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur double d'ici 2010, parallèlement à la poursuite du développement des BTS en apprentissage.

Le développement de l'apprentissage nécessite la conclusion d'accords avec les branches professionnelles et les grandes entreprises qui le financent. Il pourrait également figurer dans les conventions générales de partenariat signées avec les branches professionnelles et les entreprises.

Des contacts ont aussi été pris avec l'Association des régions de France afin d'examiner, dans le cadre de la compétence de ces collectivités territoriales en matière d'apprentissage, les conditions d'une croissance de cette voie de formation dans les établissements d'enseignement supérieur, en cohérence avec la politique de développement de chacun des conseils régionaux. Des Unités de formation par apprentissage (ou des Sections d'apprentissage dans les universités) seront créées dans les établissements qui le souhaitent, en partenariat avec les CFA existants.

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

Le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur participe à la dynamique suscitée par le Gouvernement en vue d'atteindre en 2009 un objectif de 500 000 apprentis, tous niveaux d'enseignement confondus.

« Une véritable voie d'avenir » à « développer absolument »

"La voie de l'apprentissage est une véritable voie d'avenir dans le monde universitaire qu'il nous faut absolument développer" a indiqué, François Goulard, ministre délégué à la Recherche et à l'Enseignement supérieur, à l'issue d'une table-ronde sur "l'apprentissage dans l'enseignement supérieur", organisée le 15 mai 2006 au Havre, avec des étudiants apprentis de l'université du Havre.

"Les employeurs méconnaissent encore trop les filières d'apprentissage dans l'enseignement supérieur et l'image de l'apprentissage est encore très associée au CAP" pour François Goulard.

Les étudiants confirment dans leur ensemble ce manque de communication : "Les entreprises connaissent très peu l'apprentissage universitaire et ne connaissent pas mieux les avantages associés à l'intégration d'un apprenti, parmi lesquels le crédit d'impôt." La faible notoriété de cette formation supérieure pose parfois des difficultés aux étudiants pour trouver une entreprise. Une étudiante raconte qu'elle a dû interrompre pendant un an son parcours et prendre un emploi en CDD "faute d'être parvenue à convaincre une entreprise dans les délais", le temps de trouver une entreprise pour l'année suivante. "Certaines entreprises pensent à tort qu'il s'agit d'un contrat trop contraignant pour elles" ajoute-t-elle.

"L'amélioration de l'insertion professionnelle" est la première motivation manifestée par les étudiants présents à la table-ronde, loin devant "la rémunération".

« La mise en place d'un CFA par université »

En clôturant les [premières assises de l'apprentissage](#) organisées, lundi 27 février 2006, par la CCIP (chambre de commerce et d'industrie de Paris), Gérard Larcher, ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes avançait deux objectifs : parvenir à "20 % des étudiants et des élèves des grandes écoles formés en alternance" et à la mise en place "d'un CFA (centre de formation des apprentis) par université".

Le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur par la création d'un CFA dans toutes les universités est une des propositions contenues dans un rapport remis récemment à Gérard Larcher.

Selon le groupe de travail sur "l'insertion des jeunes sortis de l'enseignement supérieur", présidé par Henri Proglio, le Pdg de Véolia environnement, qui a rendu public ce rapport mercredi 15 février 2006, la dégradation de la situation de l'emploi depuis deux ou trois ans ne touche plus seulement les jeunes sortant de l'école avec un faible niveau de formation initiale mais aussi ceux qui sortent de l'enseignement supérieur.

Réfléchissant à une meilleure articulation entre le monde du travail et l'enseignement supérieur, les auteurs du rapport suggèrent en outre le développement des formations en alternance sous contrat de travail (apprentissage, contrats de professionnalisation...).

Redéfinir "le rôle et les missions qui incombent aux structures universitaires et celles qui incombent plus directement aux entreprises pour conduire les jeunes à la maîtrise de leur métier ou de leurs missions", tel est l'objectif des auteurs qui proposent par ailleurs l'intégration de l'orientation et de la préparation à l'insertion professionnelle dans les cursus universitaires ainsi qu'une meilleure coordination des dispositifs d'aide à l'insertion dans l'emploi, à l'issue des études.

En juin 2005, le Conseil économique et social (CES) s'était également penché sur le thème de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Il préconisait de renforcer l'adéquation entre la formation et les besoins des entreprises alors que les formations de l'université sont principalement commandées par l'offre éducative.

Consulter le rapport Proglío :

- « L'insertion des jeunes sortis de l'enseignement supérieur - Rapport du groupe de travail présidé par Henri Proglío »

Bibliothèque des rapports publics - La Documentation française

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/064000162/index.shtml>

Apprentissage et mobilité

L'Union européenne encourage la mobilité à travers des dispositifs et des programmes de formation à dimension européenne. Pourtant une enquête menée auprès des institutions révèle un faible taux de participation des apprentis. A peine 2 % d'entre eux suivent une partie de leur parcours de formation dans un autre pays de l'Union.

2006 : Année européenne de la mobilité des travailleurs

Inaugurée en février 2006, l'Année européenne de la mobilité des travailleurs avait trois objectifs principaux : sensibiliser les citoyens européens, promouvoir les bonnes pratiques et consolider le socle de connaissances facilitant les flux de mobilité, tout en réduisant les obstacles.

"Faciliter la mobilité européenne des apprentis"

"Il faut reproduire pour les apprentis ce qui a été fait pour les étudiants avec Erasmus", indique Gérard Larcher, dans le cadre de la conférence de clôture de l'année européenne de la mobilité des travailleurs, qui se tenait les 11 et 12 décembre 2006 à Lille.

"En 2003-2004, 1 000 apprentis seulement sont partis dans le cadre du programme Socrates-Leonardo", déplore le ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes. Il fixe un objectif : multiplier par quatre le nombre d'apprentis en situation de mobilité d'ici 2010.

Informations complémentaires sur l'année européenne de la mobilité des travailleurs :

http://ec.europa.eu/employment_social/workersmobility_2006/index.cfm?language=fr

Projet Départ

La Commission européenne, le Centre Inffo et l'Onisep, ensemble pour développer la mobilité des apprentis.

Grâce au projet Départ – Développer l'Europe par l'apprentissage et les réseaux transnationaux – financé dans le cadre de l'Année européenne de la mobilité des travailleurs par la Commission européenne, le Centre Inffo et l'Onisep ont été choisis pour promouvoir et encourager la mobilité des apprentis français.

A travers la réalisation de supports de communication destinés à sensibiliser les acteurs de l'apprentissage et le grand public, ces organismes montrent la forte plus-value de la mobilité, tant pour l'apprenti que pour son employeur.

Ces différents supports de communication sont présentés sur un site dédié au projet :

www.centre-inffo.fr/depart

et téléchargeables gratuitement. Le site apporte également un complément de premières informations pratiques sur la mise en oeuvre de la mobilité des apprentis.

Région Haute-Normandie

Via l'attribution de bourses de mobilité et l'appui aux projets d'échanges des CFA, la Région soutient activement l'ouverture des apprentis vers les pays étrangers. Exemple avec l'opération Apprentis sans frontières...

"Nous avons constaté qu'il y avait encore peu d'échanges européens au niveau de l'apprentissage. Les jeunes apprentis ont pourtant tout à gagner à aller voir comment on exerce leur métier ailleurs ", explique Michel Ranger, conseiller régional délégué à la formation professionnelle.

D'où l'idée de créer un mouvement de coopération entre des centres de formation d'apprentis (CFA) haut-normands et leurs équivalents en Basse-Saxe, région allemande avec laquelle la Haute-Normandie entretient des relations privilégiées.

Dix CFA (cinq par pays*) de cinq secteurs différents (automobile, hôtellerie-restauration, boulangerie-pâtisserie, horticulture, métallurgie) se sont portés volontaires. Et les entreprises ont suivi. Au total 64 jeunes sont concernés : chaque apprenti français remplace durant deux mois son homologue allemand dans l'entreprise d'accueil et réciproquement.

"Nous avons immédiatement trouvé l'idée excellente, souligne Patrice Carrier, de l'entreprise Blet de Grand-Quevilly. C'est une réelle opportunité pour nos jeunes de découvrir des méthodes différentes et d'apprendre à s'adapter à un nouvel environnement."

** Les cinq CFA haut-normands participants sont : CFA Marcel Sauvage de Mont-Saint-Aignan (coordinateur du projet), Institut national de la Boulangerie-Pâtisserie de Rouen, CFA de réparation automobile de la Châtaigneraie de Mesnil-Esnard, CFA Horticole de Fauville-en-Caux, CFA Industriel de l'ADAMIC d'Evreux*

Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat

Les secteurs de l'artisanat et des métiers accueillent et forment de nombreux apprentis. Vivement sensibilisée à la nécessité d'introduire une nouvelle dimension « mobilité » dans les parcours, l'Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCM) multiplie des initiatives.

Plus de 100 jeunes apprentis ont participé au programme **Sesam**, organisé par l'APCM et les Chambres de métiers et de l'artisanat avec le soutien du programme Leonardo.

- Cette initiative, permet **aux jeunes professionnels**, âgés de 18 à 27 ans de partir découvrir un autre pays, une autre culture et de confronter les différentes pratiques culturelles et professionnelles avec le pays d'accueil.
- Les artisans peuvent accueillir un jeune dans le cadre de ce programme de manière à inculquer à l'apprenti étranger son savoir-faire et les techniques françaises du métier. L'artisan participant à cette action contribue à créer un réseau d'entreprise de formation européenne et dote le jeune d'une compétence "européenne".
- Les enseignants peuvent également bénéficier de stages à l'étranger. Dans ce cadre, ils ont un apprentissage intensif de la langue du pays et découvrent de nouveaux modes pédagogiques.

Pour en savoir plus :

http://www.apcm.com/apprentissage/cma_europe.htm

CCCA-BTP

Conçu et piloté par la Direction de la formation du CCC-BTP (Comité central de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics), le projet européen de mobilité d'apprentis « Améliorer et valoriser l'apprentissage du BTP grâce aux placements européens » a atteint ses objectifs, et fait figure de modèle.

Pour en savoir plus :

http://www.ccca-btp.fr/upload/uploads/File/Resultats_FR_projet_echanges_europeens.pdf

Association nationale pour la formation automobile

Depuis quinze ans, l'Association nationale pour la formation automobile (ANFA) développe une politique active d'appui aux projets de mobilité européenne des établissements de formation.

Les "Classes Europe", qui bénéficient d'un soutien particulier de l'ANFA, regroupent des jeunes de différentes nationalités préparant ensemble le CAP dans le cadre d'un contrat d'apprentissage d'une année. Les Français sont, pour leur part, en dernière année d'apprentissage. Ils préparent pendant cette année un placement d'un an dans le pays de l'Union européenne de leur choix. 103 jeunes dont 28 Français sont partis en Europe pendant huit mois en post-apprentissage (toutes sections confondues).

Pour en savoir plus :

<http://213.251.176.68/pdf/1162539779.pdf>

Ministère de l'agriculture

Comment s'y retrouver au milieu de toutes les réglementations particulières des différents codes des pays membres permettant l'organisation du stage des apprentis en Europe. Le tout nouveau site www.rouffach.educagri.fr/mobility-eu apporte la solution de la manière la plus pragmatique.

Ainsi un réseau animé par le ministère français de l'Agriculture a pris l'initiative de rendre tous les types de conventions de stages des apprentis en Europe facilement accessibles grâce à un « générateur de convention » de stage.

Pour en savoir plus :

<http://www.inrp.fr/biennale/8biennale/contrib/longue/158.pdf>

Autres ressources

Sur internet

Site du Ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du Logement Espace Emploi, Travail et Formation professionnelle

http://www.travail.gouv.fr/sous-dossiers.php?id_rubrique=156&id_mot=298#

- [Développement de l'apprentissage : quatre nouvelles actions en 2007](#)

En pratique

- [Les spots "radio" de la campagne "avec l'apprentissage prenez une longueur d'avance"](#)
- [Brochure et dépliants sur l'apprentissage](#)
- [Informations destinées aux jeunes](#) et [aux entreprises](#)
- [Fiches pratiques](#) et [Formulaires](#)
- [Les interlocuteurs en Haute-Normandie](#)

Actualités

- [Communiqués et discours](#) et [Dossiers de presse](#)

Publications et Films

- [La chaîne Web de l'apprentissage](#)
- [Reportage vidéo réalisé par le Service d'information du Gouvernement](#)

Site du Ministère de l'Education nationale

- dossier Apprentissage du site Eduscol, le site pédagogique du ministère de l'Education nationale : <http://eduscol.education.fr/D0052/accueil.htm>
- Le site du [Centre national de ressources pour l'alternance en apprentissage](#)

Site de la Région Haute-Normandie

- [Carte des CFA en Haute-Normandie](#)

A propos de la Charte de l'apprentissage

- [La Charte de l'apprentissage pour les grandes entreprises](#)

Autres sites

- Le site portail [Information & Orientation](#)
- [lapprenti.com : portail national de l'apprentissage](#)
- [Lancement de la campagne de promotion de la formation en alternance du Medef de juin 2006](#)

Le Guide de l'apprenti

Le ministère de l'Emploi a édité en novembre 2006 un guide à l'attention des apprentis. Cet ouvrage aborde de façon pratique et concrète toutes les questions que peut se poser un apprenti : avant, pendant et après l'apprentissage. Ce **guide de l'apprenti** est diffusé par l'ONISEP et la Documentation Française et est en vente en librairie (208 pages - 8 €).

Sommaire

Fiche pratique : Le contrat d'apprentissage

Objectif

Permettre à des jeunes de travailler et de suivre un enseignement en alternance conduisant à l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Public visé

Jeunes de 16 à 25 ans révolus (possibilité de dérogation aux limites d'âge sous certaines conditions).

Employeur

- Entreprise relevant des secteurs artisanal, commercial, industriel et associatif,
- Personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé (Etat, collectivités territoriales, établissements publics administratifs, offices publics HLM...).

Type de contrat

Contrat de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans (possibilité de dérogation à la durée du contrat sous certaines conditions).

Durée du travail

Temps de travail identique aux autres salariés de l'entreprise incluant le temps de formation en CFA.

Formation

Formation pratique en entreprise et formation générale, technologique et pratique en CFA. Le temps de formation en CFA est de 400 heures minimum par an en moyenne. Il peut être réduit sous certaines conditions sans être inférieur à 200 heures.

Rémunération

Le salaire minimum fixé réglementairement varie de 25 à 78 % du Smic horaire en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation.

Aide à l'employeur

- Si l'employeur est inscrit au registre des métiers ou s'il emploie moins de 11 salariés (apprentis non compris) : exonération totale des cotisations patronales et salariales.
- S'il emploie 11 salariés et plus (apprentis non compris) : exonération des cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale, et des cotisations salariales d'assurance chômage et de retraite complémentaire.
- Crédit d'impôt de 1600 € par apprenti, porté à 2200 € lorsque l'apprenti est dans l'un des cas suivants : handicapé ; sans qualification et en Civis ; apprenti junior ; ou lorsqu'il a conclu son contrat d'apprentissage à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion.
- Indemnité compensatrice forfaitaire d'un montant de 1000 € minimum pour chaque année de formation versée par la région.

Où s'adresser

- Chambres d'agriculture / Chambres de commerce et d'industrie (Points A) / Chambres de métiers et de l'artisanat (Centres d'aide à la décisions)
- Centres de formation d'apprentis (CFA)
- DDTEFP
- ANPE
- Missions locales et PAIO
- CIO, CIDJ, Cité des métiers...

- [Les interlocuteurs en Haute-Normandie](#)

[Pour consulter une fiche très détaillée](#)

Fiche pratique : L'apprentissage junior

Principe

Les élèves ayant atteint l'âge de 14 ans peuvent être admis, sur leur demande et celle de leurs parents (ou représentants légaux), à suivre une formation alternée, dénommée "formation d'apprenti junior", visant à l'obtention, par la voie de l'apprentissage, d'une qualification professionnelle.

Cette formation comprend un parcours d'initiation aux métiers, effectué sous statut scolaire dans un lycée professionnel ou un centre de formation d'apprentis (CFA), puis une formation en apprentissage.

Conditions d'admission

La formation d'apprenti junior se déroule au cours des deux dernières années de la scolarité obligatoire (entre 14 et 16 ans).

L'admission dans la formation d'apprenti junior est prononcée par le chef d'établissement du lycée professionnel ou le directeur du CFA concerné. L'élève inscrit dans une formation d'apprenti junior dans un lycée professionnel ou un CFA continue d'être rattaché à son établissement d'origine pendant toute la durée de cette formation.

L'établissement d'origine est informé régulièrement du déroulement de la formation.

La formation débute à la rentrée de l'année scolaire suivante. Cependant, elle peut intervenir, par dérogation, en cours d'année scolaire.

Projet pédagogique personnalisé

Une fois l'admission à la formation acquise, l'équipe pédagogique élabore, en association avec l'élève et ses parents (ou ses représentants légaux), un projet pédagogique personnalisé.

Pour tout élève admis en formation d'apprenti junior, un bilan des connaissances et des compétences acquises, notamment au regard du socle commun de connaissances et de compétences, est effectué à l'entrée au lycée professionnel ou au CFA. Ce bilan sert de base à l'élaboration du projet pédagogique personnalisé.

Celui-ci définit, pour l'ensemble de la formation d'apprenti junior, les périodes de formation donnant lieu à des bilans d'étape.

Parcours d'initiation aux métiers

Enseignements proposés

Le parcours d'initiation aux métiers comporte :

- des enseignements généraux,
- des enseignements technologiques et pratiques,
- des stages en milieu professionnel, dans plusieurs entreprises.

L'ensemble de ces activités concourt à l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences et permet à l'apprenti de découvrir plusieurs métiers et de préparer son choix.

Stage en milieu professionnel

L'apprenti junior qui effectue un stage en milieu professionnel conserve son statut d'élève.

Lorsque le stage dans la même entreprise excède une durée de 20 jours, y compris de manière discontinuée, il donne lieu, à l'issue de cette période, à un versement par cette entreprise au bénéfice de l'apprenti junior d'une gratification correspondant à 20 % du SMIC horaire (soit 1,65 € par heure depuis le 1er juillet 2006). A cette gratification est ajouté le remboursement éventuel par l'entreprise des frais de nourriture et de transport.

Cette gratification, d'ordre financier, n'a pas le caractère d'un salaire.

Prolongation du parcours

A l'issue de la première période de formation, l'apprenti junior peut également demander à poursuivre le parcours d'initiation aux métiers si son projet professionnel n'est pas suffisamment abouti pour lui permettre de signer un contrat d'apprentissage.

Contrat d'apprentissage

L'élève stagiaire en parcours d'initiation aux métiers, avec l'accord de ses parents (ou ses représentants légaux), peut signer un contrat d'apprentissage à partir de l'âge de 15 ans, à la condition qu'il soit jugé apte à poursuivre l'acquisition, par la voie de l'apprentissage, du socle commun de connaissances et de compétences.

Si l'élève en parcours d'initiation aux métiers n'est pas jugé apte à poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences par la voie de l'apprentissage, il reprend sa scolarité ou poursuit le parcours d'initiation aux métiers sous statut scolaire dans un lycée professionnel ou dans un CFA.

Tutorat

Désignation d'un tuteur :

Le chef d'établissement du lycée professionnel ou le directeur du CFA dans lequel est ouverte la formation d'apprenti junior désigne au sein de l'équipe pédagogique un tuteur chargé de suivre l'apprenti junior durant sa formation.

Rôle du tuteur :

En coordination avec les autres membres de l'équipe pédagogique, le tuteur :

- organise des entretiens avec l'apprenti junior afin de procéder à des évaluations régulières de la formation,
- assure la liaison avec son établissement d'origine et avec les entreprises qui l'accueillent en stage ou en apprentissage,
- recherche tout appui susceptible de l'aider à résoudre d'éventuelles difficultés liées à sa formation ou à sa vie personnelle.

Il accompagne l'apprenti junior tout au long de sa formation.

Un tuteur ne peut suivre plus de deux apprentis junior à la fois.

Situation en période de stage

Durant les stages, l'apprenti junior est également suivi par un tuteur. Le chef de l'entreprise où est effectué le stage peut assurer lui-même le tutorat ou désigner un tuteur parmi les salariés de l'entreprise, ayant au moins un an d'ancienneté dans celle-ci.

Arrêt anticipé de la formation d'apprenti junior

L'apprenti junior peut, jusqu'à ses 16 ans, mettre fin à tout moment à cette formation et reprendre sa scolarité.

Lorsqu'il en fait la demande, un bilan approfondi est effectué afin de lui permettre d'intégrer la classe qui correspond au niveau de connaissances et de compétences qu'il a atteint.