

DICTIONNAIRE RAISONNÉ DE L'APPRENTISSAGE



- Définitions
- Chiffres clés
- Références réglementaires
- Commentaires

DICTIONNAIRE RAISONNÉ DE L'APPRENTISSAGE

Préface

Un taux de chômage des jeunes élevé et persistant qui, comme un mal chronique, frappe les individus d'exclusion et menace la cohésion nationale, tel est l'un des principaux drames sociaux des trois dernières décennies dans notre pays.

L'inadaptation de notre système de formation explique notamment cette situation.

Aux grands maux, les bons remèdes et l'apprentissage en est l'un des plus évidents. C'est pourquoi, au nom du réseau des CCI, j'ai plaidé il y a déjà longtemps pour un développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage dans un ouvrage intitulé "Un million d'apprentis en France, c'est possible". Notre pays en comptait alors seulement 250 000.

Le réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie, qui forme aujourd'hui un apprenti sur quatre en France, a toujours été convaincu de l'efficacité de cette voie de formation première pour faciliter la poursuite d'études, particulièrement pour les jeunes mal à l'aise dans le système de formation traditionnel. L'apprentissage réconcilie les savoirs réputés « nobles » et les savoir-faire, tous les savoir-faire. La préparation par l'apprentissage s'étend en effet à presque tous les métiers, notamment ceux des services ; des démarches de qualité sont engagées pour rapprocher les centres de formation des entreprises employeurs ; l'ouverture de formations aux niveaux supérieurs a sorti la filière de son ghetto et légitime son développement.

L'apprentissage avait failli disparaître avant 1985. Aujourd'hui un consensus national autour de ses mérites semble enfin réalisé. La bataille des idées est gagnée !

Reste que, dans ce dossier complexe, trop de contrevérités circulent encore, au risque de fausser les diagnostics et d'influencer les décisions qui ont été ou seront prises.

Pour soutenir cette grande cause nationale et au moment où les pouvoirs publics se penchent à nouveau sur les modalités d'organisation et de financement du dispositif, nous avons voulu ce « Dictionnaire raisonné de l'apprentissage ».

De A comme Apprenti à T comme Taxe d'apprentissage, en passant par R comme Région, il s'efforce d'offrir une information aussi complète et structurée que possible ainsi que les éléments de réflexion que nous autorise la formation des 200 000 apprentis ou étudiants dans nos établissements.

Les jeunes, tous les jeunes de notre pays, quels que soient leur origine, leur quartier, leur parcours, ont des talents qui ne demandent qu'à s'exprimer. Encore faut-il leur en donner l'occasion.

J'ai rencontré des milliers d'apprentis dans leurs CFA ou lors de réunions publiques. Tous ont l'extraordinaire fierté d'avoir pris leur vie en main et le sentiment de trouver leur place. Lors d'une réunion à Lille, interrogé par un journaliste qui soulignait les exigences de l'apprentissage, l'un d'entre eux répondait, serein : « Quand on est passionné, rien n'est difficile ».

Développer l'apprentissage, c'est aussi développer la confiance des jeunes en eux-mêmes, en leur propre avenir et dans notre avenir collectif.

Paris, le 17 février 2011

Jean-François BERNARDIN

Président de l'Assemblée des Chambres Françaises
de Commerce et d'Industrie (ACFCI)

Définitions

Acteurs de l'apprentissage	Crédit d'impôt apprentissage	Maître d'apprentissage
Aides	CSA (Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage)	Médiation
Allemagne	Développeur de l'apprentissage	Mercredi de l'Apprentissage
Alternance	Diplôme	OCTA (Organisme Collecteur de Taxe d'Apprentissage)
Apprenti	Discrimination	Olympiades des Métiers
Apprentissage	Durée de formation	Orientation
Avantages pour l'apprenti	Enregistrement du contrat d'apprentissage	Ouverture sociale de l'apprentissage
Barème	Entreprises/Employeurs d'apprentis	Partenariat
Bourses de l'apprentissage	Europe/mobilité Européenne	Point A
Carte nationale d'apprenti	Exonération de charges sociales	Préapprentissage
CCI (Chambres de Commerce et d'Industrie)	Financement de l'apprentissage	Prime
CDA (Contribution au développement de l'apprentissage)	Financement des CFA	Protection sociale des apprentis
CFA (Centre de Formation d'Apprentis)	FNDMA (Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage)	Qualité
CFA "sans murs"	Frais de Gestion	Quota d'apprentissage
COM (Contrat d'Objectifs et de Moyens)	Habilitation à percevoir la TA	Région
Conditions de travail	Hébergement	Réussite aux examens
Contrat d'apprentissage	Insertion professionnelle	Rupture
Contrat de professionnalisation	Inspection de l'apprentissage	Salaire de l'apprenti
Contributions des entreprises	Inspection de l'apprentissage en Alsace Moselle	Secteur public
Coûts de formation	Investissement dans les CFA	Supérieur
Création d'entreprise	Livret d'apprentissage	Taxe d'apprentissage
		UFA (Unité de Formation par Apprentissage)

Acteurs de l'apprentissage

Définition

Ensemble des organisations contribuant au développement et à la mise en œuvre des formations en apprentissage.

Un grand nombre d'acteurs, dont les rôles sont précisés dans ce dictionnaire de l'apprentissage, participent de longue date et à divers titres à la mise en œuvre de l'apprentissage en France.

- L'Entreprise

En sa qualité d'employeur d'apprentis et de signataire du contrat d'apprentissage, elle se situe évidemment au premier rang des acteurs intervenant dans le développement de cette voie de formation.

Elle assume par ailleurs une mission de formation (voir Maître d'apprentissage) et contribue majoritairement au financement de la filière en apportant près de 70 % des fonds consacrés à l'apprentissage (voir Contributions et Financement).

- L'Etat

Plusieurs ministères interviennent directement dans le domaine de l'apprentissage en exerçant des missions différentes en matière de réglementation et de mise en œuvre administrative ou pédagogique. Parmi eux :

Ministère chargé du Travail, de l'Emploi de l'apprentissage et de la Formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - prépare et coordonne les mesures législatives et réglementaires - assure le contrôle de légalité des contrats d'apprentissage - contrôle l'activité des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA)
Ministère de l'Intérieur	<ul style="list-style-type: none"> - organise la publication des listes d'habilitation des établissements à percevoir la Taxe d'apprentissage
Ministère de l'Education nationale	<ul style="list-style-type: none"> - assure le contrôle pédagogique des formations en apprentissage (voir Inspection) - gère des CFA publics et développe une offre de formation en apprentissage
Ministère de l'Agriculture	<ul style="list-style-type: none"> - assure pour l'apprentissage agricole le contrôle pédagogique des formations en apprentissage (voir Inspection) - gère des CFA publics et développe une offre de formation en apprentissage

L'Etat finance aussi l'essentiel des avantages accordés aux entreprises/employeurs d'apprentis : exonérations de charges sociales, crédit d'impôt et primes à l'embauche d'un apprenti.

Depuis 2005, il cosigne avec les régions les contrats d'objectifs et de moyens (COM) pour le développement de l'apprentissage, financés dans le cadre du FNDMA (voir COM et FNDMA).

- Les Régions

Les régions ont compétence en matière d'organisation et de développement de l'offre de formation en apprentissage sur leur territoire. Elles arrêtent, en concertation avec l'Etat et les autres acteurs, le schéma des formations en apprentissage, prescriptif et intégré à partir de juin 2011 dans le CPRDF (Contrat de Plan Régional pour le Développement de la Formation).

Elles signent avec chaque CFA de leur territoire une convention quinquennale qui définit les formations dispensées et prévoit l'organisation de leur financement. A ce titre, les régions assurent un contrôle, administratif et financier, sur les établissements concernés.

Elles cosignent avec l'Etat les COM Apprentissage.

Elles gèrent les primes (indemnité compensatrice forfaitaire) versées aux entreprises/employeurs d'apprentis (Voir primes).

- Les Chambres Consulaires

Les trois réseaux consulaires (Chambres de Commerce et d'Industrie, Chambres de Métiers et de l'Artisanat, Chambres d'Agriculture) interviennent à plusieurs titres en matière d'apprentissage :

- elles assurent la promotion de l'apprentissage grâce à leurs réseaux d'appui et de conseil auprès des entreprises : Centres d'Aide à la Décision (CAD) pour les CMA, Points A pour les CCI (Voir Points A),

- elles sont collecteurs de droit de la Taxe d'apprentissage (voir OCTA),

- elles enregistrent les contrats d'apprentissage, mission de service public confiée par l'Etat à ces réseaux en 2005 (voir Enregistrement des Contrats),

- elles forment plus d'un apprenti sur deux en France (voir CCI), gèrent et contribuent au financement de plus de 250 CFA.

- Les Branches Professionnelles

Chaque branche offre des formations en apprentissage dans les métiers qui la concerne.

D'une manière générale, les branches professionnelles contribuent au financement de l'apprentissage notamment par le biais des transferts de fonds de l'alternance (Professionalisation) (voir Financement).

Acteurs de l'apprentissage (suite)

Les autres acteurs :

- Les Maisons Familiales et Rurales (MFR)

Etablissements associatifs, les MFR contractualisent avec le ministère de l'Agriculture (enseignement agricole) ou conventionnent avec l'Etat ou les régions. Présents sur tout le territoire, les centres de formation des MFR accueillent notamment des jeunes en alternance dans de nombreux secteurs professionnels.

- Les Compagnons du Devoir du Tour de France

Le compagnonnage est un système de transmission des connaissances et du goût d'apprendre qui s'exerce notamment par l'apprentissage. L'objectif est d'aider les jeunes sans qualification ou déjà qualifiés à trouver leur voie professionnelle en même temps qu'un épanouissement personnel.

Outre ces acteurs « historiques » et de premier plan, d'autres organisations contribuent également à la bonne marche et au développement de l'apprentissage, notamment en termes d'orientation ou de réorientation vers cette voie de formation. Citons par exemple :

- L'ONISEP

L'Office, par ses publications et ses sites d'information, contribue à faire connaître les métiers et les possibilités d'y accéder par la voie de l'apprentissage.

- Les CIO

Les conseillers des centres d'information et d'orientation accompagnent les jeunes dans la construction de leur parcours de formation et la recherche du centre de formation d'apprentis qui leur convient.

- Pôle Emploi

Dans le cadre de sa mission d'information sur les offres d'emplois, Pôle Emploi participe (depuis peu) à la diffusion de celles concernant les contrats d'apprentissage offerts par les entreprises.

En 2010, Pôle Emploi a assuré, pour le compte de l'Etat, l'ingénierie informatique du portail national de l'alternance mis en place avec le concours de l'ensemble des partenaires économiques (Chambres consulaires, MEDEF, CGPME, UPA) et la participation de Centre Inffo pour mutualiser les bourses de l'apprentissage et de l'alternance gérées par les différents réseaux.

Pôle Emploi traite également les primes exceptionnelles et les exonérations de charges sociales accordées aux entreprises dans le cadre du Plan d'Urgence pour les Jeunes (2009). www.contrats-alternance.gouv.fr

- Les Missions Locales

Le réseau national des Missions Locales et PAIO, reconnu comme concourant au service public de l'emploi, accueille chaque année plus d'un million de jeunes à la recherche d'une formation ou d'un emploi. Une partie, assez modeste, d'entre eux s'oriente vers l'apprentissage.

- L'AFIJ

L'Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés, présente dans de nombreuses universités, propose en particulier d'accompagner les étudiants sortants,

avec ou sans diplôme (diffusion d'offres d'emploi y compris en apprentissage, parrainages, appui à la lutte contre les discriminations...). Plus de 300 000 jeunes bénéficient chaque année des services de l'AFIJ.

Commentaires



L'ACFCI a signé deux conventions cadres de partenariat (www.cci.fr) :

- avec le Conseil National des Missions Locales (CNML) pour renforcer les partenariats dans le domaine de l'apprentissage et susciter des opérations communes dans le domaine de l'orientation et de l'accompagnement des jeunes.

- avec l'AFIJ pour partager les expériences menées par les deux réseaux en matière d'information et d'orientation et favoriser l'accès des jeunes à l'apprentissage dans le supérieur.



Aides aux employeurs d'apprentis

Définition

Ensemble de mesures financières prises pour favoriser le développement de l'apprentissage.

Ces mesures sont les suivantes :

Exonération de cotisations sociales : mesure de réduction des charges sociales financée par l'Etat en direction des employeurs d'apprentis (voir Exonération)

Indemnité compensatrice forfaitaire régionale (ou prime) : aide financière versée aux employeurs par la Région dans laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti (voir Prime)

Crédit d'impôt apprentissage : montant déductible de l'impôt (IR ou IS) (voir Crédit d'impôt)

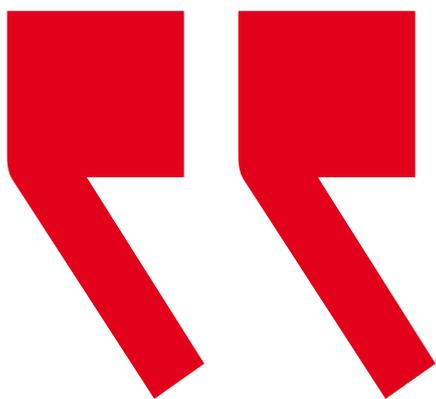
Commentaires



A ces aides pérennes peuvent s'ajouter des aides exceptionnelles liées à une situation particulière.

Ainsi, jusqu'en décembre 2010, les entreprises qui embauchaient des apprentis pouvaient prétendre à des aides complémentaires dans le cadre du Plan d'Urgence pour les Jeunes :

- aide de 1800 € pour les entreprises de moins de 50 salariés embauchant un apprenti supplémentaire,
 - mesure « zéro charge » pour les entreprises de 11 salariés et plus embauchant un ou des apprentis.
- La reconduction de ces aides complémentaires est en discussion.



*« (...) La jeunesse est désemparée.
L'une des raisons de son trouble est
que l'on n'exige plus assez d'elle.
La jeunesse avec raison exige qu'on
exige » - J.Guitton*



Allemagne (système dual en)

Définition

Dispositif de formation en apprentissage développé en République Fédérale d'Allemagne (RFA).

Très souvent évoqué comme un modèle et donnant lieu à de nombreuses idées reçues, le système dual allemand est assez mal connu en France.

Dans le système dual allemand, la partie en école professionnelle est équivalente à 1 ou 2 jours par semaine et relève des régions (Länder).

Elle est mineure par rapport à la partie, dominante, en entreprise qui est effectuée sur le poste de travail ou en centre de formation interne à l'entreprise.

Son organisation relève de la loi fédérale du 14 août 1969 sur la formation professionnelle, révisée largement en 2005, qui dispose que la formation « doit apporter selon un déroulement régulier les aptitudes, les connaissances et les capacités nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle qualifiée dans un monde du travail en évolution ».

Cette loi prévoit que « les règlements de formation » en entreprise sont nationaux et élaborés par métier (356 métiers sont répertoriés menant à plus de 15 000 spécialités). Ces règlements (ou codes) de formation, qui reposent sur la recherche de convergences entre les pratiques pédagogiques des entreprises sur le terrain, sont élaborés entre les partenaires sociaux et l'institut fédéral de la formation, le BIBB, en concertation avec la KMK (conférence des régions, responsables de la partie théorique des formations). Les règlements fixent les programmes, la durée de formation,

la progression méthodique des séquences, les aptitudes des formateurs, les compétences à faire acquérir et à vérifier chez les jeunes (compétences techniques mais aussi transverses).

Ce sont les CCI allemandes (IHK) qui sont chargées de conseiller et contrôler les entreprises formatrices dans l'application de ces règlements (dont la vérification de la qualification des formateurs) ainsi que de faire passer les examens, intermédiaires et finaux.

Le jeune dispose en fin de formation, outre de ses notes à l'examen, de l'évaluation par son maître d'apprentissage et de celle de son école (régionale).

Au niveau financier, il n'y a pas de règle générale de contribution ou d'obligation pour les entreprises, sous réserve de dispositions des conventions collectives qui fixent en particulier les salaires versés aux apprentis (de l'ordre de 600 à 1 500 € bruts selon les branches) et prévoient parfois une mutualisation, réduite, des frais pour couvrir les coûts des centres de formation inter-entreprises de la branche ou de l'IHK.

L'absence de contrainte légale pour les entreprises est balancée par leur fort sentiment de responsabilité et l'engagement de leurs partenaires sociaux (actifs par exemple dans les commissions techniques des IHK) dans un esprit de consensus (Konsensprinzip) pour analyser l'évolution des métiers et pour "offrir des opportunités de formation et d'emplois futurs" dans la branche.

Chiffres clés

Effectifs des apprentis en Allemagne sous le système dual

	1985	1990	1996	2009
En stock	1 830 000	1 480 000	1 580 000	1 570 000
En nouveaux contrats de l'année	700 000	545 000	575 000	561 000

Les apprentis allemands

Age moyen	17/18 ans	
Origine scolaire	1er cycle élémentaire ou en échec scolaire (Hauptschule)	36 %
	2ème cycle court (Realschule)	36 %
	Lycée (Gymnasium) ou école professionnelle temps plein (Berufsfachschule)	28 %
Durée formation en apprentissage	2 à 3 ans	
Après l'apprentissage	1 étudiant sur 4 à l'Université et 1 étudiant sur 2 dans les écoles supérieures techniques (Fachhochschulen) viennent du système dual	

Références

DG Tremblay et I Bot - Le système dual allemand, document de recherche - Université du Québec - 2000

M Mobus et JM Grando - « RFA : le monopole du système dual » - Revue Formation et emploi n ° 22 - CEREQ - 2010

Mobus et E Verdier - Les diplômes professionnels en France et en Allemagne - Editions L'Harmattan 1999

Alternance

Définition

Terme générique recouvrant toutes les formations dont le temps est partagé entre un enseignement théorique en centre de formation et une formation pratique proposée en entreprise.

Par restriction, ce qui entraîne parfois une confusion, le terme alternance désigne souvent les seuls contrats en alternance (et hors apprentissage) qui suivent la fin des

études classiques, en vue d'acquérir les qualifications professionnelles nécessaires à une insertion professionnelle rapide.

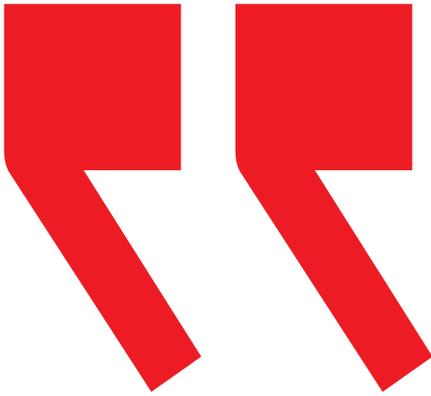
La forme actuelle de ces contrats est le contrat de professionnalisation, qui a remplacé en 2003 les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation (voir Contrat de professionnalisation).

Commentaires



Les formules qui permettent d'alterner périodes en entreprise et séquences de formation en centres de formation sont nombreuses. Elles peuvent recouvrir des réalités variées : alternance sous contrat de travail, sous convention de stage de longue durée, sous statut étudiant, sans compter les systèmes de formation propres aux fonctionnaires. Elles répondent à des objectifs différents et ne doivent pas être confondues ni choisies à la légère.

Il serait en particulier regrettable de confondre l'apprentissage, formation initiale diplômante, comparable aux formations sous statut scolaire, avec les contrats de travail professionnalisants post-formation initiale (alternance, contrat de professionnalisation) qui ont leur utilité propre.



« Il faut être enthousiaste de son métier pour y exceller » - Diderot



Apprenti

Définition

Jeune âgé de 16 à 25 ans qui souhaite préparer un diplôme ou un titre inscrit au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) par la voie de l'apprentissage.

Au 31 décembre 2008, on comptabilisait 430 000 apprentis en France.

36% des apprentis sont mineurs et 49% ont entre 18 et 21 ans.

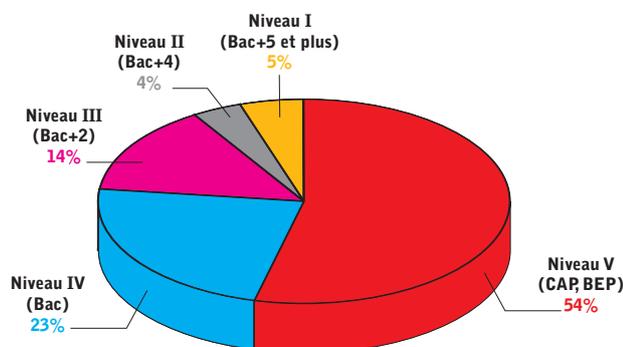
Les jeunes filles représentaient 31% des apprentis (40% dans les niveaux post-bac).

La formule de l'apprentissage permet à ces jeunes d'accéder à tous les niveaux de formation.

54 % des apprentis suivent une formation de niveau infra-bac, 23 % de niveau bac et 23% des formations post-bac.

Depuis plusieurs années, la part des formations post-bac continue d'augmenter.

Répartition des apprentis en France par niveaux de formation en 2008-2009



Source : DEPP

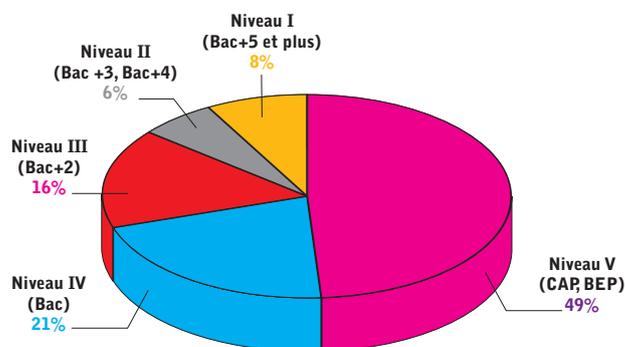
Commentaires



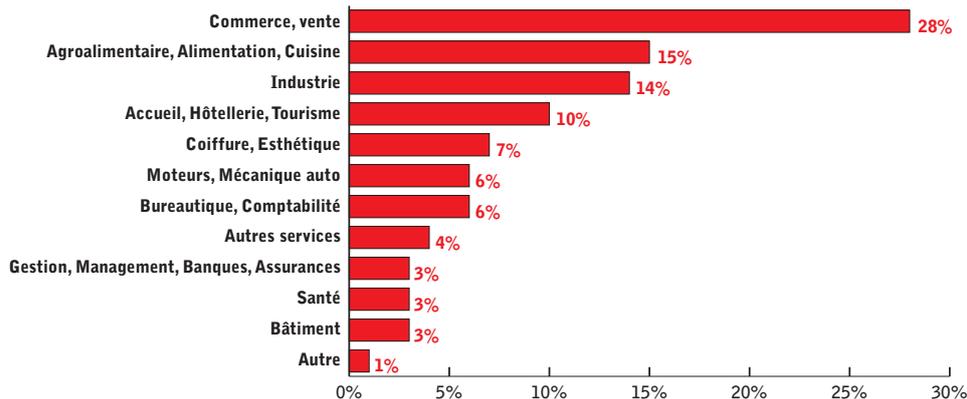
Les 156 CFA des CCI forment près de 100 000 apprentis sur l'ensemble du territoire, soit 23% des apprentis en France.

Du fait de leur vocation première, les CCI comptabilisent un grand nombre d'apprentis dans les métiers du commerce et de la vente (28%), notamment dans des formations de niveau bac et plus (51%).

Répartition des apprentis des CFA des CCI par niveaux de formation en 2008-2009



Répartition des apprentis des CFA des CCI par filières de formation en 2008-2009



Source : ACFCI

Apprentissage

Définition

Voie de formation permettant l'accès à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre reconnu (certifications inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles - RNCP).

La formation des jeunes est organisée alternativement en entreprise, où l'apprenti a le statut de salarié, et en Centre de Formation d'Apprentis (voir CFA).

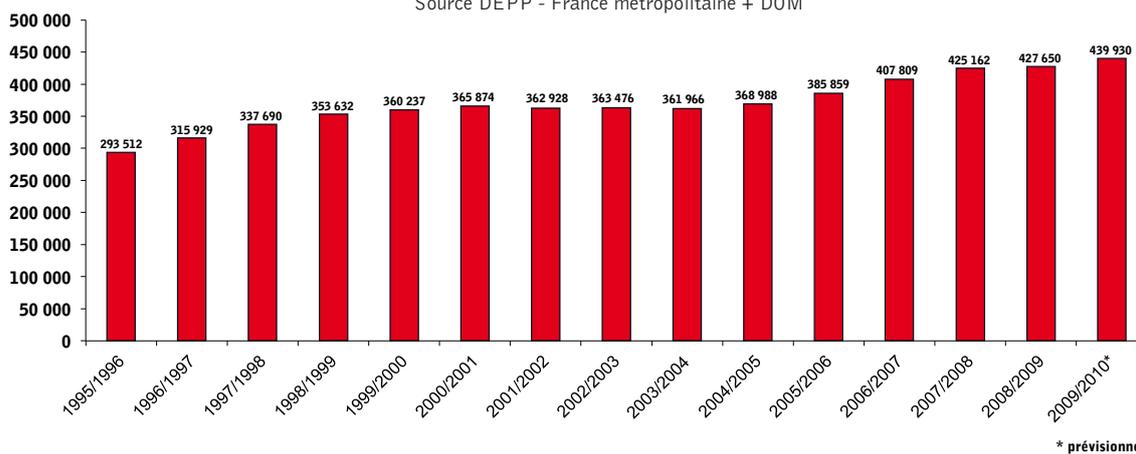
Depuis la loi de décentralisation de 1983, les conseils régionaux ont en charge les politiques régionales de formation et à ce titre ont compétence sur les formations en apprentissage (voir Région). Ils sont les premiers partenaires des CFA et autorisent l'ouverture et la fermeture de sections dont ils assurent le financement aux côtés des entreprises (voir Taxe d'apprentissage) et des organisations gestionnaires de centres (chambres consulaires, branches professionnelles, entreprises...)

En reculant de 18 à 25 ans l'âge limite de signature d'un contrat d'apprentissage et en ouvrant l'apprentissage à l'ensemble des niveaux de formation, l'ordonnance du 16 juillet 1986 et la loi Séguin du 23 juillet 1987 ont largement contribué à la diversification des parcours d'apprentis. L'apprentissage s'est alors progressivement ouvert à l'enseignement supérieur et aux métiers des services. Depuis lors, les effectifs d'apprentis au niveau post-baccalauréat sont en constante progression, à tel point qu'en 2008 près d'un apprenti sur cinq préparait un diplôme du supérieur. Cette tendance ne cesse de s'accroître.

Chiffres clés

Evolution des effectifs d'apprentis en France (stock)

Source DEPP - France métropolitaine + DOM



* prévisionnel

Références réglementaires

Article L 6211-1 du code du travail

Commentaires



Longtemps décrié en France, l'apprentissage a progressivement acquis ses lettres de noblesse.

Cette voie de formation ouvre aux jeunes une filière complète de formation allant du CAP (niveau V) aux diplômes des grandes écoles ou d'ingénieurs (niveau I) tout en leur offrant un contrat de travail et des garanties solides d'insertion professionnelle et sociale.

Aujourd'hui, on compte en France 430 000 apprentis dont 100 000 sont formés dans le réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie (voir CCI), soit près d'1 apprenti sur 4.



Avantages pour les apprentis

Définition

Avantages, sociaux ou fiscaux, dont bénéficient les apprentis par leur statut.

Avantages liés au statut de salarié : l'apprenti est un jeune travailleur qui bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise et notamment des dispositions conventionnelles si elles ne sont pas contraires à son statut. Ainsi, il peut bénéficier de primes, de la protection sociale complémentaire, des congés, d'autres avantages ou règles conventionnels plus favorables.

Avantages liés au statut d'apprenti : en plus des exonérations des cotisations sociales salariales (voir Exonération), les apprentis bénéficient de dispositions avantageuses en matière d'impôt sur le revenu. La rémunération des apprentis est exonérée de l'impôt sur le revenu à hauteur du SMIC annuel. Cette exonération est applicable à l'apprenti

personnellement imposable ou au foyer fiscal des parents qui le comptent à charge.

Pour le calcul de l'impôt sur le revenu de 2010, le montant du plafond d'exonération est de 16 125 € (source www.impot.gouv.fr).

Une carte d'apprenti est délivrée par le CFA au jeune. Elle peut donner droit à des avantages, notamment pour les loisirs (transport, cinéma, musée...). Ces avantages sont souvent négociés avec les régions (Voir Carte nationale d'apprenti).

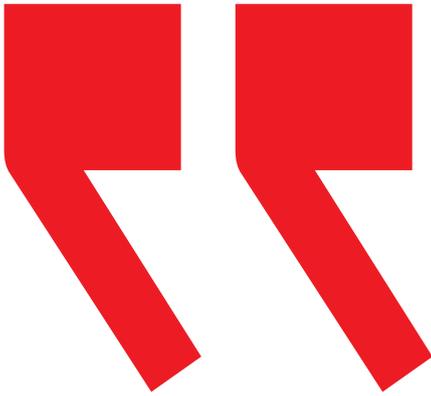
Quelques mutuelles et établissements financiers consentent également des avantages particuliers aux apprentis : aide au financement du permis de conduire, achat du premier véhicule, services bancaires spécifiques ...

Références réglementaires

Avantages salariaux : Article L 6222-23 du code du travail

Impôt sur le revenu : Article 81 bis du code général des impôts - instruction fiscale du 6 janvier 2011 5F-1-11

Carte d'apprenti : Articles D 6222-42 et suivants du code du travail



« La vocation, c'est d'avoir pour métier sa passion » - Stendhal



Barème (ou hors quota)

Définition

Part de la taxe d'apprentissage (TA) permettant, depuis la création de cette taxe en 1925, le financement par les entreprises des formations professionnelles initiales en apprentissage et hors apprentissage conformément aux textes d'origine instituant la taxe (voir TA).

Le barème représente 48 % de la TA (1 Milliard € estimé en 2010) qui se répartissent en 3 catégories correspondant aux niveaux des formations :

Catégorie	% du barème	Niveaux de formation
A	40 %	V et IV (CAP - Bac Pro...)
B	40 %	III et II (Bac + 2 à Bac + 4)
C	20 %	I (Bac + 5 et plus)

Chaque année, près d'un quart du barème est affecté par les entreprises à des formations en apprentissage (en plus des fonds versés au titre de la partie dite « quota » de la TA).

La réglementation permet aux entreprises, si elles le souhaitent, de cumuler les versements de TA correspondant à deux catégories voisines, au bénéfice des formations habilitées dans l'une d'entre elles (exemple : cumul catégories A + B ou B + C).

En 2010, le barème contribuait au financement de près de 18 000 établissements, désignés par les entreprises ou les organismes collecteurs (voir OCTA).

Barème et orientation des jeunes

A noter que des subventions peuvent être allouées aux organismes intervenant dans le champ de l'orientation professionnelle (CIO, Points A des CCI, Cités des Métiers, ONISEP...) dans la limite de 10% du barème (à déduire sur les 3 catégories A, B et C).

Chiffres clés

Établissements bénéficiaires du barème de la TA hors CFA (Données estimées 2009 à partir données MEN 2008)			
Enseignement secondaire CAP à Bac Pro, activités d'orientation 18 % - 343 M€		Enseignement supérieur 19 % - 357 M€	
Ets Publics : 185 M€	Ets Privés : 158 M€	Ets Publics : 165 M€	Ets Privés : 192M€
Soit 37 % de la taxe d'apprentissage (700 M€)			

Références réglementaires

Articles R 6241-22 et suivants du code du travail

Article 1^{er} de la Loi 71-578 du 16 juillet 1971 sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles



Bourse de l'apprentissage et de l'alternance

Définition

Dispositif permettant, notamment par internet, la mise en relation entre les entreprises qui offrent des contrats en apprentissage ou en alternance et les jeunes à la recherche d'une entreprise d'accueil.

La bourse facilite les démarches des jeunes âgés de moins de 26 ans souhaitant signer un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation (dépôt de CV, consultation des offres) et des entreprises en situation de les embaucher (publication des offres de contrats, consultation des CV des jeunes).

Très souvent, les bourses mettent à la disposition des entreprises, des jeunes et de leurs familles une information sur la réglementation en matière d'apprentissage ou d'alternance, sur les métiers préparés et sur l'offre de formation disponible.

Depuis mai 2010, le gouvernement a mis en place un portail national de l'alternance pour fédérer les initiatives prises dans ce domaine par les chambres consulaires (CCI et CMA), par les organisations professionnelles (MEDEF, CGPME, UPA), par Pôle Emploi et par Centre Inffo.

Portail national : www.contrats-alternance.gouv.fr

Commentaires



Les CCI mettent à la disposition des jeunes et des entreprises une quarantaine de bourses de l'apprentissage sur l'ensemble du territoire. www.apprentissage.cci.fr

Carte nationale d'apprenti

Définition

Carte délivrée à l'apprenti par son CFA lui permettant de faire valoir la spécificité de son statut auprès de tiers et de pouvoir accéder à des réductions tarifaires.

Depuis 2005, les apprentis peuvent obtenir une carte annuelle : la carte nationale d'apprenti portant mention « Etudiant des métiers » et ouvrant droit à des réductions pour :

- des activités culturelles et de loisirs (musées, cinémas, théâtres, installations sportives...),

- les transports collectifs,
- la restauration.

Les caractéristiques de la carte (dimensions, informations, photographie...) ont été fixées par arrêté.

En cas de rupture de contrat, la carte nationale d'apprenti est récupérée et détruite par le centre de formation qui l'a délivrée.

Références réglementaires

Articles D 6222-42 et suivants du code du travail

Arrêtés du 12 septembre 2005 et du 21 avril 2006 relatifs à la mise en place de la carte nationale d'apprenti

Commentaires



Aujourd'hui, les avantages accordés aux apprentis par cette carte nationale ne se situent pas au même niveau que ceux accordés aux étudiants.

Les ateliers de l'apprentissage lancés par le gouvernement début 2010 proposaient :

- un alignement progressif des avantages associés à la carte nationale d'apprenti sur ceux consentis aux étudiants, notamment dans le domaine culturel,

- la possibilité pour tout apprenti de bénéficier des prestations de restauration fournies par les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (CROUS) mais aussi par les lycées et les centres de formation de l'AFPA.

CCI

(Chambres de Commerce et d'Industrie)

Définition

Établissements publics créés par la loi du 6 avril 1898 ayant pour mission de représenter les intérêts commerciaux et industriels de leur circonscription auprès des pouvoirs publics.

Depuis leur dernière réforme, adoptée par la loi du 24 juillet 2010, les Chambres de Commerce et d'Industrie sont organisées en réseau d'établissements publics à trois échelons, (les Chambres de Commerce et d'Industrie territoriales ou CCIT, les Chambres de Commerce et d'Industrie de Région ou CCIR et l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie ou ACFCI).

En 2011, le réseau compte 131 CCIT et 22 CCIR, 4800 chefs d'entreprise membres titulaires élus au suffrage universel des entreprises et 30 000 collaborateurs répartis sur l'ensemble du territoire.

Les grands champs d'action du réseau des CCI sont :

- le développement des activités économiques, dont le commerce et le tourisme,
- l'aménagement et le développement du territoire,
- la formation professionnelle et le développement des compétences,
- le soutien au développement durable et à l'environnement,
- la gestion d'équipements à vocation économique, notamment de transports,
- l'appui au développement international et à l'exportation,
- l'appui à l'innovation et à la mise en sécurité des sites et activités économiques.

Commentaires



CCI et formation :

Le réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie est particulièrement actif en matière de formation : 600 000 personnes en formation chaque année dont plus de 100 000 étudiants et près de 100 000 apprentis, avec un taux moyen d'insertion professionnelle supérieur à 80 %.

Une offre complète de formation :

Les CCI ont toujours attaché une importance particulière au développement de l'apprentissage, dans tous les métiers et à tous les niveaux. Elles ont notamment été les premières à ouvrir des formations par apprentissage dans le supérieur et en particulier dans leurs grandes écoles de commerce et de management (voir Supérieur).

Avec près de 100 000 apprentis formés dans leur 156 CFA, soit un apprenti sur 4 en France, elles représentent le 1er réseau de formation en apprentissage (voir CFA).

Des services aux entreprises :

Depuis 2006, les CCI enregistrent les contrats d'apprentissage, une mission de service public qui leur a été confiée par l'Etat : 140 000 contrats traités par an, soit 1 contrat sur 2 (voir Enregistrement).

Grâce à leur réseau d'appui des Points A, elles accompagnent chaque année plus de 150 000 entreprises et plus de 120 000 jeunes intéressés par l'apprentissage ou l'alternance (voir Points A).

Enfin, dans le cadre du Plan d'Urgence pour les Jeunes présenté par le Président de la République, elles ont lancé en 2009 l'opération « 100 Développeurs de l'Apprentissage » en proposant de contacter 100 000 entreprises sur les enjeux de l'alternance (voir Développeur de l'apprentissage).

(Contribution au Développement de l'Apprentissage)

Définition

Contribution dont le taux est fixé à 0.18% des salaires et acquittée par toutes les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage (TA).

La CDA est versée par les entreprises aux organismes collecteurs de taxe d'apprentissage (OCTA) au 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due. Les OCTA la reversent intégralement au trésor public en vue d'une répartition entre les Fonds Régionaux de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle Continue.

A défaut de versement à un OCTA, l'entreprise peut s'acquitter de sa contribution, au plus tard le 30 avril, directement auprès du trésor public mais pour un montant majoré en fonction de l'insuffisance constatée.

En 2010, le produit de la CDA s'élevait à 720 M€.

Références réglementaires

Article 1599 quinquies A du code général des impôts

Commentaires



Selon un rapport du CNFPTLV (Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie) de mars 2010, la part de la CDA affectée au financement des dépenses d'apprentissage par les régions serait en moyenne de 56%.

CFA (Centre de formation d'apprentis) ●●●●

CFA

(Centre de formation d'apprentis)

Définition

Établissement dispensant aux jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage une formation générale, technologique et pratique en complément de celle proposée en entreprise.

La création d'un CFA fait l'objet d'une convention conclue entre d'une part l'Etat (pour les CFA à recrutement national) ou les conseils régionaux (CFA à recrutement régional) et :

- les organismes de formation gérés paritairement par les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés,
- les collectivités locales,
- les Chambres de Commerce et d'Industrie, de Métiers et de l'Artisanat ou d'Agriculture,
- les organisations professionnelles ou interprofessionnelles d'employeurs représentatives,
- les établissements d'enseignement publics ou privés sous contrat,
- les entreprises, les associations, les organisations professionnelles ou interprofessionnelles, etc.

La convention est conclue pour une durée de cinq ans et définit notamment :

- les modalités d'organisation administrative, pédagogique et financière du CFA. Elle institue le conseil de perfectionnement chargé d'émettre un avis sur les ouvertures ou fermetures de section et sur le déroulement de la formation,
- les spécialisations professionnelles et les formations proposées,
- le nombre maximal de jeunes pouvant être accueilli chaque année,

- les modalités de financement,
- les coûts des formations proposées (voir coûts de formation).

La loi n'impose pas de forme juridique pour les CFA. Ils prennent appui sur la structure juridique de leur organisme gestionnaire : chambre consulaire, organisation professionnelle, entreprise ou organisme public tel un lycée ou une université.

Chaque CFA est placé sous l'autorité d'un directeur, recruté par l'organisme gestionnaire.

Lorsque les enseignements du CFA sont dispensés dans un établissement public ou privé sous contrat ou dans un établissement de formation et de recherche relevant d'un ministère autre que celui de l'Éducation nationale, on parle de « section d'apprentissage ».

Les conventions créant des sections d'apprentissage sont conclues entre cet établissement, la région et l'une des personnes morales habilitées à créer un CFA (voir plus haut).

Les ressources principales d'un CFA ou d'une section d'apprentissage sont issues de :

1. la taxe d'apprentissage (ressource principale),
2. la subvention de l'Etat ou de la région,
3. la participation de l'organisme gestionnaire.

Les CFA sont soumis au contrôle pédagogique de l'État et au contrôle technique et financier soit de l'Etat (CFA nationaux), soit de la région (CFA régionaux).

En 2010, on compte en France plus de 1 200 CFA.

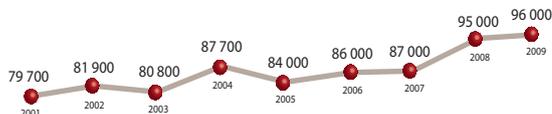
Articles L 6231-1 et suivants et R 6231-1 et suivants du code du travail

Commentaires

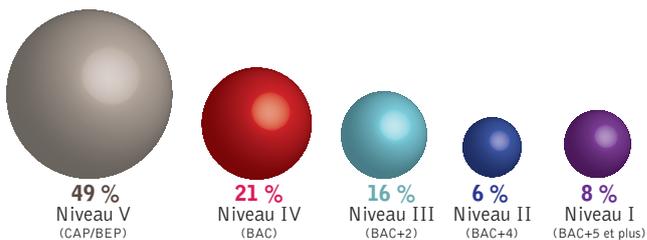


Le réseau national des CCI accueille chaque année près de 100 000 apprentis dans 156 CFA, gérés directement ou en partenariat, soit 23% des apprentis de France.

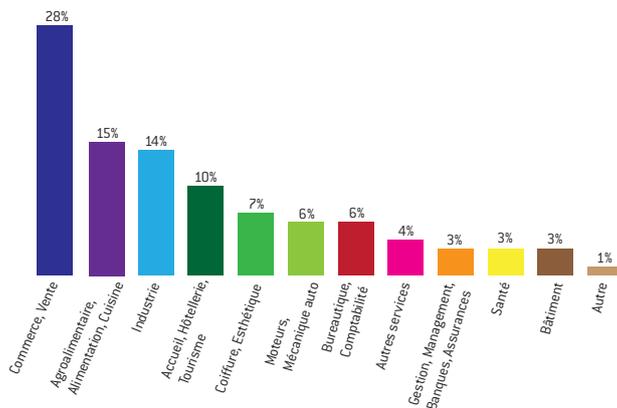
Evolution des effectifs d'apprentis des CFA des CCI :



Pour la première fois, en 2009, plus de 50% des apprentis des CCI ont suivi une formation de niveau Bac ou plus :



Les métiers de services, notamment de la gestion, du commerce, de l'alimentation, de l'hôtellerie et de la cuisine représentent près de 60% des effectifs :



Source : ACFCI

CFA "sans murs"

Définition

Centre de formation créé par convention entre une région et une association constituée au niveau régional par une organisation professionnelle ou interprofessionnelle, une Chambre régionale de Commerce et d'Industrie, une Chambre régionale de Métiers et de l'Artisanat, une Chambre régionale d'Agriculture ou un groupement d'entreprises en vue de développer les formations en apprentissage.

Les formations du CFA sans murs sont dispensées :

- soit dans le cadre de conventions conclues entre le CFA "sans murs" et les lieux de délivrance de la formation : CFA, établissements d'enseignement publics ou privés sous contrat, établissements d'enseignement technique ou professionnel reconnus ou agréés par l'Etat, établissements habilités à délivrer un titre d'ingénieur ou établissements de formation et de recherche relevant de ministères autres que celui chargé de l'Education nationale,
- soit par des unités de formation par apprentissage (voir UFA).

Références réglementaires

Article R 6232-23 du code du travail

Commentaires



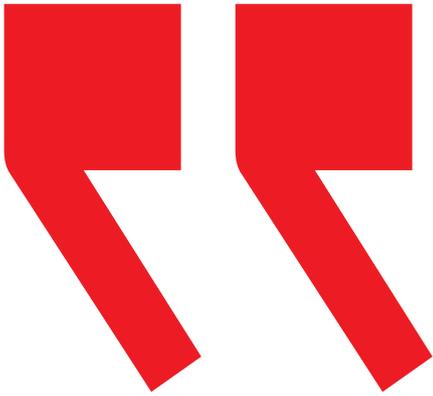
Cette forme juridique de CFA sans murs a permis de développer les coopérations entre les acteurs de l'apprentissage, notamment dans l'enseignement supérieur, en les amenant à s'associer pour dispenser dans le cadre d'un CFA unique différents types de formations : universitaires, des écoles supérieures de commerce et de management ou des écoles d'ingénieurs.

A titre d'exemple, le CFA "sans murs" de l'enseignement supérieur de Bourgogne, créé pour permettre une meilleure accessibilité des étudiants à l'apprentissage, associe le monde consulaire (ESC Dijon, Formation supérieure en informatique de Nevers - CS2I, EGC de Chalon sur

Saône et de Nevers) et le monde universitaire (IAE, DUT Informatique à Dijon et Techniques de Commercialisation à Auxerre).

Dans le réseau des CCI, le dispositif CFA sans murs est également utilisé pour coordonner au niveau régional l'offre proposée par plusieurs CCI quels que soient les niveaux de formation. Exemple, le CFA des CCI d'Alsace.

Par ailleurs, certaines CCI, gestionnaires de plusieurs sites de formation en apprentissage, ont, à la demande des conseils régionaux, réuni leurs formations dans un CFA unique, à l'image de ce qui a été fait par le CCI de Versailles, Val d'Oise, Yvelines.



« Il n’y a aucun métier qui n’ait son apprentissage » - La Bruyère



COM (Contrat d'Objectifs et de Moyens)

Définition

Contrat d'Objectifs et de Moyens institué par la loi du 18 janvier 2005 pour la programmation de la cohésion sociale.

Les COM offrent la possibilité à l'Etat, aux conseils régionaux ainsi qu'aux chambres consulaires et aux organisations représentatives de salariés ou d'employeurs, de conclure des conventions visant au développement de l'apprentissage.

Au-delà de l'objectif quantitatif fixé en 2005 (500 000 apprentis en 2010), sept axes généraux ont été retenus pour la mise en oeuvre de ces COM :

1. adapter l'offre quantitative et qualitative de formation, en particulier au regard des perspectives d'emploi dans les différents secteurs d'activité,
2. améliorer la qualité des formations dispensées aux apprentis,
3. améliorer les conditions matérielles des apprentis,
4. développer le pré-apprentissage,
5. soutenir l'innovation pédagogique et les expérimentations,
6. favoriser la mobilité européenne des apprentis,
7. favoriser l'accès des personnes handicapées à l'apprentissage.

Sur cette base, des contrats ont été signés entre l'Etat et la quasi-totalité des régions dès 2005. Conclues pour cinq ans, les COM sont arrivés à échéance à la fin de l'année 2009 et ont été prorogés pour l'année 2010. Une nouvelle programmation démarre en juin 2011.

Le financement des COM est assuré par le Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage, 2ème section, soit 342 M€ disponibles en 2010. (voir FNDMA).

Les crédits sont mobilisables à la signature du COM selon un principe de co-financement de projets Etat/région, les conseils régionaux étant supposés abonder à l'€ pour l'€ les crédits apportés par le FNDMA.

Après signature du COM entre l'Etat et la région, un arrêté ministériel attribue les crédits à la Région.

La participation du FNDMA ne doit pas se substituer aux financements existants mais s'ajouter de manière à générer des financements supplémentaires.

Dans le cadre du COM, un accord cadre conclu le 19 avril 2005 pour le développement de l'apprentissage entre l'Etat, une vingtaine de branches professionnelles, les réseaux consulaires et des organismes gestionnaires de CFA, déterminait par ailleurs trois axes prioritaires de développement de l'apprentissage :

1. la mutualisation des moyens entre les réseaux de formation,
2. le rayonnement de l'apprentissage dans les secteurs qui n'y ont pas habituellement recours,
3. la diversification des publics entrant en apprentissage.

Références réglementaires

Articles L 6211-3 et suivants du code du travail

Commentaires



Dans le prolongement de l'accord-cadre national, l'ACFCI a signé avec l'État une convention précisant les orientations générales qui devaient servir de base aux négociations engagées entre l'État, les régions et les CCI.

Cet convention présentait en particulier des actions en faveur d'un développement quantitatif de l'apprentissage (métiers en tension, enseignement supérieur, pré-apprentissage...) pour des formations débouchant réellement sur un emploi.

Or, les accords signés en 2005 par les grands réseaux de formation n'ont pas tous été systématiquement déclinés dans les Contrats d'Objectifs et de Moyens signés avec les régions.

Comme le souligne notamment le rapport rendu par l'IGAS en janvier 2010, les COM n'ont pas démontré leur pleine efficacité dans toutes les régions et n'ont pas suffisamment favorisé le développement quantitatif de la filière. Le rapport de l'IGAS préconise de recentrer les futurs Contrats sur cet objectif.



Conditions de travail des apprentis

Définition

Environnement de travail dans lequel les apprentis évoluent : locaux, machines utilisées, horaires de travail ...

Tous les employeurs d'apprentis doivent souscrire l'engagement de garantir leurs équipements, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et sécurité, les compétences professionnelles du maître d'apprentissage...

Comme tous les salariés de l'entreprise, les apprentis doivent passer une visite médicale d'embauche afin de vérifier qu'ils sont aptes à exercer l'activité professionnelle considérée. La fiche médicale doit être transmise à la chambre consulaire au moment de l'enregistrement du contrat.

Règles particulières :

1. l'utilisation de machines dangereuses

Les apprentis de moins de 18 ans ne doivent pas être exposés à des travaux dangereux (cisailles, outils tranchants, travaux de démolition ...) ou substances dangereuses (chlore, explosifs, mercure ...).

Une autorisation d'utilisation de ces machines peut être accordée par l'inspection du travail, après avis favorable du médecin du travail. Sous certaines conditions, elle est valable pendant toute la durée du contrat.

2. les horaires de travail des apprentis mineurs

La durée de travail journalière est limitée à 8 heures dans la limite de 35 heures par semaine. Des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail. La durée de travail peut ainsi être portée, à titre exceptionnel, à 40 heures par semaine sans pouvoir dépasser la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des personnes employées dans l'établissement.

Le temps de repos hebdomadaire est au minimum de 2 jours consécutifs incluant le dimanche, sauf dérogation.

Le temps de repos quotidien (entre deux postes) est au minimum de :

- 14 heures par jour pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans,
- 12 heures par jour pour les jeunes travailleurs de 16 à 18 ans.

Le temps de pause quotidien est de 30 minutes pour 4 heures 30 de travail consécutives.

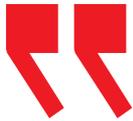
3. le travail de nuit, le dimanche et les jours fériés

Les apprentis mineurs ne peuvent pas travailler la nuit, les dimanches et les jours de fête reconnus par la loi. Cependant, dans certains secteurs d'activité et sous certaines conditions, des dérogations peuvent être accordées.

Références réglementaires

- Visite médicale : articles R 6224-2, R 6224-3 et R 4624-10 et suivants du code du travail
- Utilisation de machines / substances dangereuses : articles D 4153-15 et D 4153-41 et suivants du code du travail
- Durée du travail des apprentis mineurs : articles L 3162-1, L 3162-3, L 3164-1, L 3164-2 et L 6222-25 du code du travail
- Travail de nuit, le dimanche et jours fériés : articles L 3163-2, L 6222-26, L 3164-5, L 3164-8 du code du travail

Commentaires



Les CCI assurent un soutien quotidien aux employeurs d'apprentis sur les questions relatives aux conditions de travail des jeunes et au calcul de leur rémunération.



Contrat d'apprentissage

Définition

Contrat de travail particulier conclu pour une durée limitée entre un apprenti et une entreprise et visé par un Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

Le contrat d'apprentissage répond à des règles spécifiques.

Il peut être conclu par des jeunes de 16 à 25 ans pour une durée allant de 1 à 3 ans, selon le cycle de formation suivi.

Certains jeunes peuvent conclure un contrat d'apprentissage au-delà de cette limite d'âge : les apprentis préparant un diplôme ou un titre supérieur à celui déjà obtenu par la voie de l'apprentissage, les personnes handicapées et les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou le titre visé.

Le contrat d'apprentissage est rédigé à l'aide d'un formulaire « Cerfa » soumis à une procédure d'enregistrement assurée par les Chambres consulaires. Il s'agit d'une mission de service public confié par l'Etat aux Chambres de Commerce et d'Industrie (voir CCI), Chambres de Métiers et de l'Artisanat et Chambres d'Agriculture conformément à la loi du 2 août 2005 en faveur des Petites et Moyennes Entreprises (voir Enregistrement).

Il donne lieu pour les entreprises à des exonérations de charges et à des aides financières de l'Etat et de la Région.

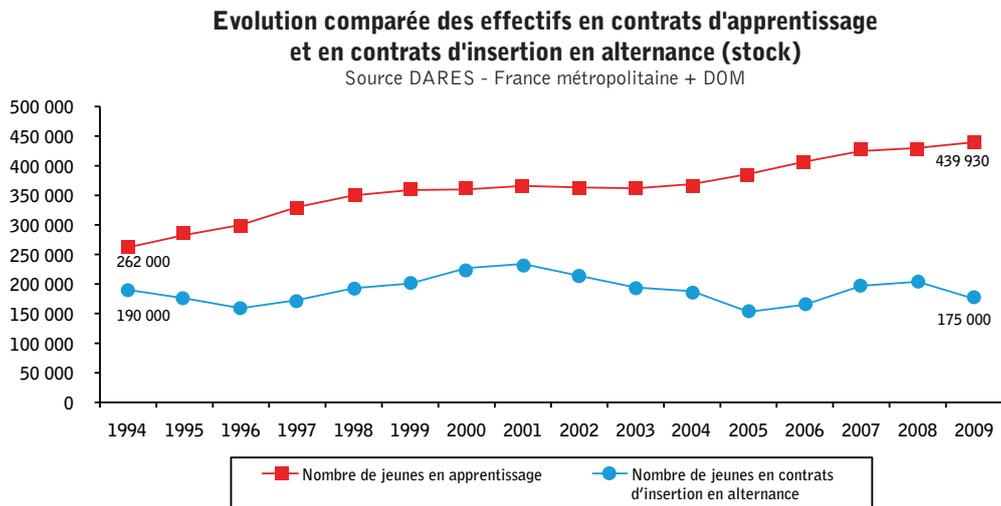
Il prévoit pour les jeunes une rémunération calculée en pourcentage du SMIC (ou du minimum conventionnel) variant en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année de sa progression dans le ou les cycles de formation (voir Salaire).

La formation en CFA est d'une durée minimale de 400 heures par an.

Le contrat d'apprentissage repose sur des relations étroites et permanentes entre le jeune, l'entreprise et le CFA. La qualité de ces relations contribue largement au succès de la formation.

Le Centre de Formation d'Apprentis (voir CFA) a pour mission d'assurer un enseignement général, technologique et pratique au jeune, de garantir sa progression pédagogique et de le présenter aux examens pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre reconnu. En liaison avec le CFA, l'entreprise (voir Entreprise/Employeur) et plus particulièrement le maître d'apprentissage (voir Maître d'apprentissage) contribuent à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.

Chiffres clés



Références réglementaires

Articles L 6221-1 et suivants du code du travail

Commentaires



Les Chambres de Commerce et d'Industrie enregistrent chaque année 140 000 contrats, soit la moitié des contrats d'apprentissage signés en France.

Le réseau des CCI met à la disposition des entreprises et des associations une plate-forme permettant la saisie en ligne du contrat d'apprentissage.

www.apprentissage.cci.fr

Contrat de professionnalisation

Définition

Contrat de travail ayant pour objectif la professionnalisation des publics éloignés de l'emploi et conclu en CDD ou en CDI.

Pendant le contrat, le bénéficiaire alterne des périodes de formation en centre de formation et l'exercice d'une activité professionnelle en entreprise, en relation avec la qualification recherchée.

Ce contrat, qui a remplacé le contrat de qualification, vise à aider les bénéficiaires à acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, une qualification reconnue par une convention nationale de branche ou un certificat de qualification professionnelle.

Il s'adresse à :

- des jeunes de moins de 26 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale,
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus,
- aux bénéficiaires de minimas sociaux : RSA, allocations spécifiques de solidarité, allocation adulte handicapé, contrat unique d'insertion.

La durée du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Il peut aller jusqu'à 24 mois pour :

- les personnes sorties du système éducatif et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,

- les bénéficiaires de minimas sociaux ou de contrat unique d'insertion.

Le rythme de l'alternance (voir Alternance) dépend de la formation préparée et de l'organisation pédagogique retenue par le centre de formation et l'entreprise.

La durée de la formation en centre de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation. Des dérogations pour certaines formations sont possibles.

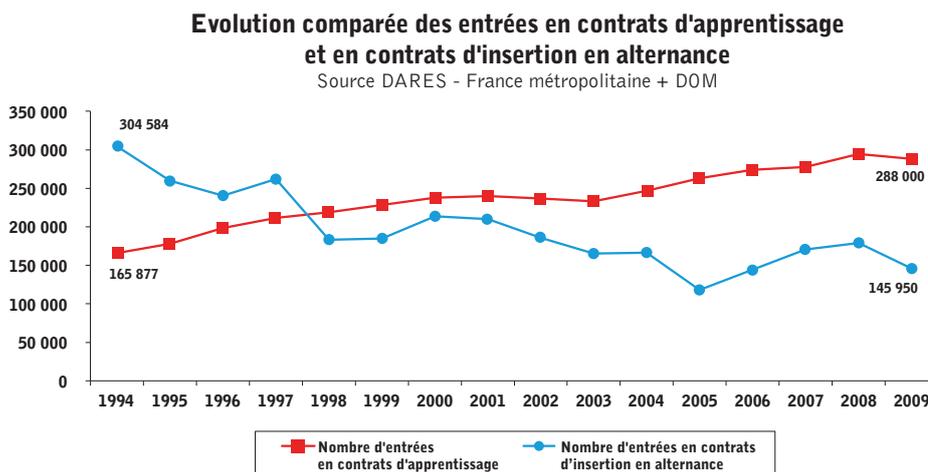
Bien que l'accompagnement par un tuteur ne soit pas obligatoire en contrat de professionnalisation, certains accords de branche peuvent toutefois l'exiger.

La rémunération est variable selon l'âge et le niveau du titulaire du contrat.

Rémunération en contrat de professionnalisation

Age	Formation initiale inférieure au Bac Pro	Formation initiale égale ou supérieure au Bac Pro ou diplôme de même niveau
Moins de 21 ans	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 à 25 ans	70 % du SMIC	80 % du SMIC
26 ans et plus	100 % du SMIC ou 85 % du minimum conventionnel si plus favorable	

Chiffres clés



Références réglementaires

Articles L6325-1 et suivants, D6325-1 et suivants du code du travail

Commentaires



Ce contrat se distingue sensiblement du contrat d'apprentissage (voir Contrat d'apprentissage). Plus souple et d'une durée plus courte, ce contrat, plus coûteux pour l'entreprise, s'adresse prioritairement à des personnes souhaitant entrer sur le marché du travail et dont la moyenne d'âge est plus élevée qu'en apprentissage.

Contributions des entreprises

Chiffres clés Définition

Financement apporté par les entreprises à l'apprentissage (voir Financement).

Les entreprises contribuent largement au financement de cette voie de formation en versant chaque année 2, voire 3 contributions :

Contribution	% masse salariale	Montant annuel	Reversement à l'Etat
La TA (Taxe d'Apprentissage)	0,5 % des salaires	2 160 M€ dont 65 % pour l'apprentissage	22 % (475 M€)
Seule la part restante de la TA (78 %) reste librement affectée par les entreprises aux CFA et établissements de leur choix, ce qui en fait un impôt particulier (voir Taxe d'apprentissage)			
La CDA (Contribution au Développement de l'Apprentissage)	0,18 % des salaires	720 M€ versés au Trésor Public avant répartition dans les régions	100 % (720 M€)
La CSA (Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage)	0,1 % des salaires	67 M€ Pénalité versée par les entreprises de 250 salariés et plus employant moins de 3% de salariés en alternance, volontariat international ou convention CIFRE	100 % (67 M€)
TOTAL		2 947 M€	43 % (1 262 M€)

Chiffres 2010

Ces fonds sont collectés par l'intermédiaire des Organismes Collecteurs Agréés (voir OCTA).

A défaut de versement à un OCTA, l'entreprise peut s'acquitter de sa contribution, au plus tard le 30 avril, directement auprès du trésor public mais pour un montant majoré en fonction de l'insuffisance constatée.

Au total, près de la moitié de l'ensemble de ces contributions ou taxes est "préemptée" à la source

par l'Etat pour alimenter le Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage (voir aussi FNDMA) ou être reversés directement aux régions.

Enfin, on doit également ajouter les salaires versés aux apprentis par les entreprises, estimés à environ 2,5 Milliards € par an.

Références réglementaires

- TA : Articles 224 et suivants du code général des impôts
- CDA : Article 1599 quinquies A du code général des impôts
- CSA : Article 230 H du code général des impôts.

Commentaires



La libre affectation de la taxe d'apprentissage par les entreprises est un principe majeur qui a fait le succès de l'apprentissage, assurant un lien étroit et direct entre l'employeur de l'apprenti et le centre de formation qui le forme.

Les différents prélèvements à la source opérés ces dernières années ont tendance à distendre ce lien direct au profit de circuits complexes et moins transparents et au risque de diminuer la motivation des entreprises pour l'apprentissage.



Coûts de formation en apprentissage

Définition

Coûts de fonctionnement d'un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) officialisés dans la convention signée avec la région.

Contrôlés par le conseil régional, ces coûts sont réexaminés chaque année et font l'objet d'un avenant précisant pour chaque formation le coût par apprenti.

Les coûts de fonctionnement des CFA incluent, en les identifiant, les charges d'amortissement des immeubles et des équipements.

Les coûts de formation sont publiés par le préfet de région chaque année au 31 décembre.

Les entreprises employant un apprenti et redevables de la taxe d'apprentissage sont tenues de financer le coût de formation de leurs apprentis dans la limite de leur quota disponible (partie de la taxe réservée à l'apprentissage - voir Quota). Ce concours financier versé au CFA où est inscrit l'apprenti s'effectue par l'intermédiaire d'un organisme collecteur de taxe d'apprentissage (voir aussi OCTA).

Références réglementaires

Article R 6232-5 du code du travail

Commentaires



Ce mécanisme appliqué progressivement constitue un progrès car il contribue à améliorer la lisibilité et la transparence en matière de coûts des formations en apprentissage.

Il favorise également les relations directes entre les CFA et les entreprises par une affectation de la taxe d'apprentissage aux CFA qui dispensent la formation.

Sur le plan pratique on peut toutefois regretter l'absence d'homogénéité des méthodes de calcul utilisées par les régions. Cette disparité d'une région à l'autre rend plus difficile l'analyse des coûts pour une région donnée.

Coûts comparés Apprenti/Jeune en statut scolaire	
Coût moyen annuel Apprenti tous niveaux confondus	Coût moyen annuel Jeune statut scolaire du second cycle professionnel
5 590 € (Source CNFPTLV 2008)	de 10 500 à 11 000 € (Sources DEPP/MEN 2007)

Création/reprise d'entreprise

Définition

Acte de créer une nouvelle entreprise ou de reprendre une entreprise existante.

La limite d'âge de vingt-cinq ans n'est pas applicable lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

La création ou la reprise d'entreprise ne tente pas toujours les diplômés de l'enseignement supérieur. En 2006, seuls 37% des créateurs d'entreprise avaient un diplôme supérieur au bac.

Les apprentis, quels que soient leur niveau de formation et le métier préparé, très tôt en contact avec les réalités de l'entreprise, sont plus enclins à l'entrepreneuriat que les jeunes formés sous statut scolaire.

Références réglementaires

Article L 6222-2 du Code du travail

Commentaires



Une étude, réalisée fin 2008 par les CCI sur le parcours professionnel des apprentis 4 ans après leur sortie de formation, montre que les anciens apprentis sont particulièrement sensibles à la notion d'entrepreneuriat.

En effet, 50 % envisageraient de créer ou reprendre une entreprise et 36 % de ceux qui ont un projet de création souhaitent le concrétiser dans les cinq ans.

Crédit d'impôt apprentissage

Définition

Montant déductible de l'impôt (IS ou IR) dont les entreprises bénéficient sous certaines conditions.

Ce crédit d'impôt est de 1 600 € par an et par apprenti.

Il est porté à 2 200 € par an notamment :

1. pour l'emploi d'un apprenti relevant de l'« accompagnement personnalisé »,
2. pour un apprenti reconnu travailleur handicapé,
3. lorsque le contrat est issu d'un contrat de volontariat pour l'insertion,
4. pour les entreprises portant le label "Entreprise du Patrimoine Vivant".

Son montant annuel est égal au produit du montant du crédit ouvert par un apprenti (1600 ou 2200 €) par le nombre moyen annuel d'apprentis qui s'apprécie au 31 décembre de l'année civile au titre de laquelle le crédit d'impôt est calculé.

En tout état de cause, le montant de ce crédit d'impôt est plafonné aux dépenses réelles engagées par l'entreprise.

Le formulaire à remplir pour obtenir le crédit d'impôt est téléchargeable sur le site www.impot.gouv.fr.

Références réglementaires

Article 244 quater G du code général des impôts

(Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage)

Définition

Cotisation créée par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie en remplacement de la majoration du taux de la taxe d'apprentissage (+ 0,1 %) applicable aux entreprises de 250 salariés et plus employant moins de 3 % de leur effectif en alternance.

Depuis 2010, la contribution supplémentaire à l'apprentissage dont le taux est fixé à 0,1 % des salaires (0,052% des salaires pour les établissements situés en Alsace Moselle) est due par les entreprises de 250 salariés et plus :

- assujetties à la taxe d'apprentissage,
- employant moins de 3 % de leur effectif annuel moyen en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, en service volontaire international (VIE) ou en convention CIFRE.

Cette cotisation est versée aux Organismes Collecteurs de Taxe d'Apprentissage (OCTA) avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due. Ces derniers la reversent intégralement au trésor public pour affectation au Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage (Voir FNDMA).

A défaut de versement à un OCTA, l'entreprise peut s'acquitter de la CSA par un versement, au plus tard le 30 avril, au trésor public pour un montant majoré de l'insuffisance constatée.

En 2010, le produit de la CDA s'élève à 67 M€.

Références réglementaires

Article 230H du code général des impôts

Développeur de l'apprentissage

Définition **Personne exerçant une mission de promotion de l'apprentissage auprès des entreprises.**

Plusieurs dispositifs « Développeurs de l'apprentissage » ont été lancés dans les années 2000 financés ou co-financés par les régions ou l'Etat. L'action s'est amplifiée dans le cadre du Plan d'Urgence pour les jeunes décidé par le Président de la République en 2009 et mis en œuvre par le gouvernement.

Les chambres consulaires, les partenaires sociaux et les réseaux d'OPCA ont mis en place sur tout le territoire des « Développeurs de l'apprentissage et de l'alternance ».

Toutes ces opérations ont été renforcées pour faire face à la crise économique et maintenir la mobilisation des entreprises sur l'embauche de jeunes en alternance. Elles s'inscrivent en complémentarité des actions de promotion conduite par les CFA et leurs chargés de relations avec les entreprises.



Commentaires



A l'été 2009, le réseau des CCI, avec le soutien du gouvernement, a mis en place l'opération « 100 développeurs de l'apprentissage » afin de contacter massivement les entreprises ne pratiquant pas ou insuffisamment l'apprentissage.

Ainsi, de septembre 2009 à décembre 2011, les 100 développeurs des CCI auront approché 100 000 entreprises afin de promouvoir les mesures incitatives en faveur de l'apprentissage et favoriser la signature de 15 000 contrats supplémentaires.

Au 31 décembre 2010, les résultats enregistrés sont très encourageants :

- 57 000 entreprises contactées,
- 11 500 nouveaux contrats signés : 50 % dans des entreprises de plus de 10 salariés, 50 % pour des formations de niveaux Bac et Bac + 2,
- 60 % des entreprises concernées n'avaient jamais engagé d'apprenti auparavant.

D'autres organisations ont repris le modèle de cette opération.

Définition

Acte délivré par un centre de formation et conférant un titre à l'apprenti à l'issue de sa formation.

Les formations organisées en apprentissage sont obligatoirement diplômantes (contrairement au contrat de professionnalisation qui prépare davantage à une qualification professionnelle).

Depuis la loi Seguin du 23 juillet 1987, tous les diplômes peuvent être préparés par l'apprentissage, du CAP au Master.

Les diplômes et titres concernés sont ceux inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) géré par la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP).

Il s'agit :

1. des diplômes délivrés par les ministères certificateurs (Education nationale, Travail, Agriculture, Défense, Jeunesse et Sports, Culture...),
2. des titres délivrés par les réseaux consulaires (Chambres de Commerce et d'Industrie, Chambres de Métiers et de l'Artisanat),
3. des titres délivrés par des établissements privés.

Références réglementaires

Article L 6211-1 du code du travail

Commentaires



Les CCI délivrent plus de 400 diplômes ou titres inscrits au RNCP.

Elles ont été les premières à développer l'apprentissage dans le supérieur.

En 2010, sur près de 100 000 apprentis formés dans les CFA des CCI, 30 % préparent des diplômes de Bac + 2 à Bac + 5.

Discrimination

Définition

Traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison, notamment, de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur apparence ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique.

Un jeune à la recherche d'un contrat d'apprentissage peut éprouver un sentiment de discrimination. Il peut s'agir d'une discrimination réelle ou ressentie.

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations (HALDE) a pour mission de lutter contre les discriminations prohibées par la loi et de promouvoir l'égalité. Elle peut être

saisie par un jeune (apprenti potentiel) qui s'estime victime de discrimination à l'entrée en apprentissage.

En effet, l'apprentissage est un contrat de travail. Il est important que chaque jeune puisse avoir les mêmes chances d'accéder à cette voie de formation.

La discrimination ne doit pas cependant pas être confondue avec la sélection à l'embauche qui relève d'une procédure normale de recrutement, y compris pour les apprentis, dès lors qu'elle est effectuée à partir de critères objectifs au vu des compétences et des aptitudes nécessaires à la tenue du poste de travail.

Références réglementaires

Article 1132-1 du code du travail

Commentaires



Depuis 2006, le réseau des CCI s'est associé à l'Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des Chances et à la direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté du Ministère de l'Intérieur pour conduire dans le domaine de l'apprentissage une série d'actions pour lutter contre les discriminations dont peuvent être victimes les apprentis lors de l'embauche :

- formations des personnels des CFA aux enjeux et à la réglementation sur les questions de discrimination,
- mise en place d'un dispositif d'accompagnement (parrainage, guide « Techniques de Recherche d'Emploi » à destination des apprentis) pour les jeunes ne disposant pas d'un «réseau» pour la recherche d'une entreprise.

L'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie (ACFCI) est partenaire du secrétariat général de la Charte de la diversité qui condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et œuvre en faveur de la diversité. Le réseau des CCI relaie cette charte auprès des entreprises.

L'expérience montre que, grâce à l'appui des CFA, les jeunes issus de « minorités visibles » peuvent conclure des contrats d'apprentissage et réussir plus aisément leur insertion professionnelle que par un parcours classique.

A titre d'exemple, le CFA de la CCI de Versailles situé à Saint-Gratien dans le Val d'Oise, qui accueille dans ses effectifs 2/3 de jeunes issus de quartiers défavorisés, affiche un taux de plus de 95 % d'insertion.

Définition

Période, variable selon les diplômes ou les titres préparés, au cours de laquelle se déroulent la formation théorique en CFA et la formation pratique en entreprise suivies par l'apprenti.

La durée des contrats d'apprentissage est calquée sur la durée de la formation suivie par le jeune ; elle varie selon les diplômes de 1 à 3 ans pour prendre en compte le niveau de l'apprenti et la spécificité de la formation proposée.

La durée du contrat est ainsi modulée en fonction :

- du niveau initial de l'apprenti (exemple, un jeune en terminale qui souhaite intégrer un bac pro),
- du parcours du jeune : formation commencée sous un autre statut, jeune déjà titulaire d'un diplôme ou titre de niveau supérieur à celui préparé, jeune désirant préparer un nouveau diplôme de même niveau que celui précédemment obtenu, et en rapport direct avec le premier diplôme obtenu.

Durée de formation

La durée du contrat peut varier entre 6 mois et 1 an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec le 1er diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage,
- de niveau inférieur à un diplôme ou un titre déjà obtenu,
 - dont une partie a été obtenue par VAE,
 - dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Lorsque l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, la durée de la formation et par conséquent la durée du contrat peuvent être allongées d'une année.

Le temps de formation en CFA est au minimum de 400 heures par an. La durée totale de la formation et la distribution des heures d'enseignement par année et par matière sont conformes à la réglementation applicable au diplôme ou titre considéré.

Du temps de formation découlera le rythme d'alternance choisi par le Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

Références réglementaires

Durée du contrat : articles L 6222-7 et suivants, R 6222-6 et suivants du code du travail

Apprenti reconnu travailleur handicapé : articles R 6222-47 et suivants du code du travail

Temps de formation en CFA : articles R 6233-52 et suivants du code du travail

Enregistrement du contrat d'apprentissage

Définition

Procédure administrative par laquelle les chambres consulaires assurent, en lien avec les services de l'Etat, le contrôle de la légalité des contrats d'apprentissage conclus par les entreprises.

Les Chambres de Métiers et de l'Artisanat sont compétentes pour :

- les entreprises inscrites au répertoire des métiers (RM),
- les artisans ruraux.

Les Chambres d'Agriculture sont compétentes pour les apprentis relevant du régime des assurances sociales agricoles.

Les Chambres de Commerce et d'Industrie sont compétentes dans les autres cas :

- les entreprises immatriculées au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS),
- les associations,
- les professions libérales.

En cas de double immatriculation RM/RCS, c'est la Chambre de Métiers et de l'Artisanat qui est compétente.

Les Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) sont compétentes pour l'enregistrement des contrats des employeurs du service public.

Procédure d'enregistrement des contrats :

Le contrat complet, dûment rempli, accompagné des pièces obligatoires, comportant le visa du CFA, doit être transmis par l'entreprise au service chargé de l'enregistrement du lieu d'exécution du contrat, avant le début du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent.

Pièces à joindre au contrat :

1. les titres ou les diplômes du maître d'apprentissage et les justificatifs de son expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ou l'avis de l'autorité compétente lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou les diplômes requis,
2. la fiche médicale d'aptitude délivrée par le médecin du travail,

et le cas échéant :

- la décision prise par l'autorité compétente de réduire ou d'allonger la durée du contrat ou de fixer le début de l'apprentissage hors période légale,
- le titre autorisant l'apprenti à travailler en France s'il est de nationalité étrangère,
- l'autorisation accordée par l'inspecteur du travail permettant à l'apprenti mineur d'utiliser des machines dangereuses ou d'effectuer des travaux dangereux (voir Conditions de travail).

A compter de la réception du contrat, la chambre dispose d'un délai de 15 jours pour l'enregistrer. La non-réponse dans ce délai a valeur d'enregistrement.

A l'issue de l'enregistrement, un exemplaire du contrat est transmis au jeune, à l'entreprise et à l'unité territoriale de la DIRECCTE pour contrôle de validité. Celle-ci peut demander la transmission des pièces annexes au contrat.

Références réglementaires

Article L 6224-1 et suivants, R 6224-1 et suivants du code du travail

Commentaires



Les CCI enregistrent chaque année 140 000 contrats d'apprentissage, soit la moitié des contrats signés en France.

Elles mettent à la disposition des entreprises et des associations une plate-forme permettant la déclaration en ligne du contrat d'apprentissage.

www.apprentissage.cci.fr



Entreprises/employeurs d'apprentis

Définition

Toutes les entreprises, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité, y compris dans le secteur public, pouvant conclure un contrat d'apprentissage à la condition de désigner un maître d'apprentissage chargé d'encadrer l'apprenti tout au long de sa formation.

En 2008, près de 300 000 contrats d'apprentissage ont été signés par les entreprises du secteur privé et près de 7 000 dans le secteur public.

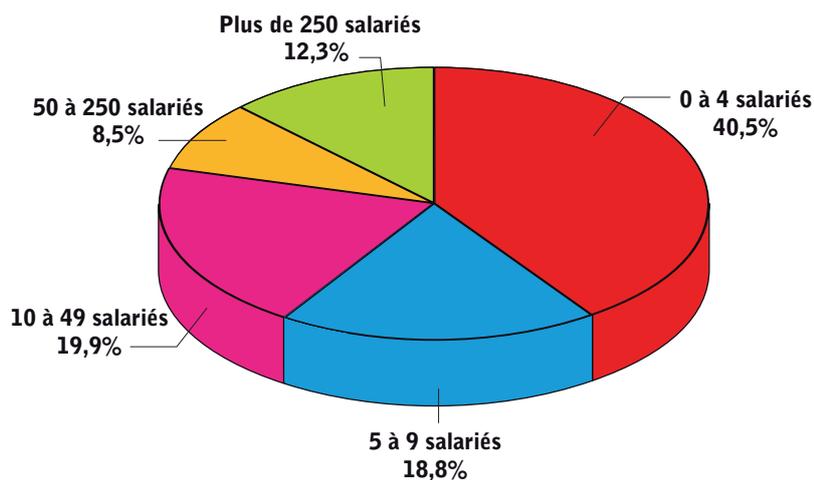
59% des entreprises qui emploient des apprentis comptent moins de 10 salariés.

Chiffres clés

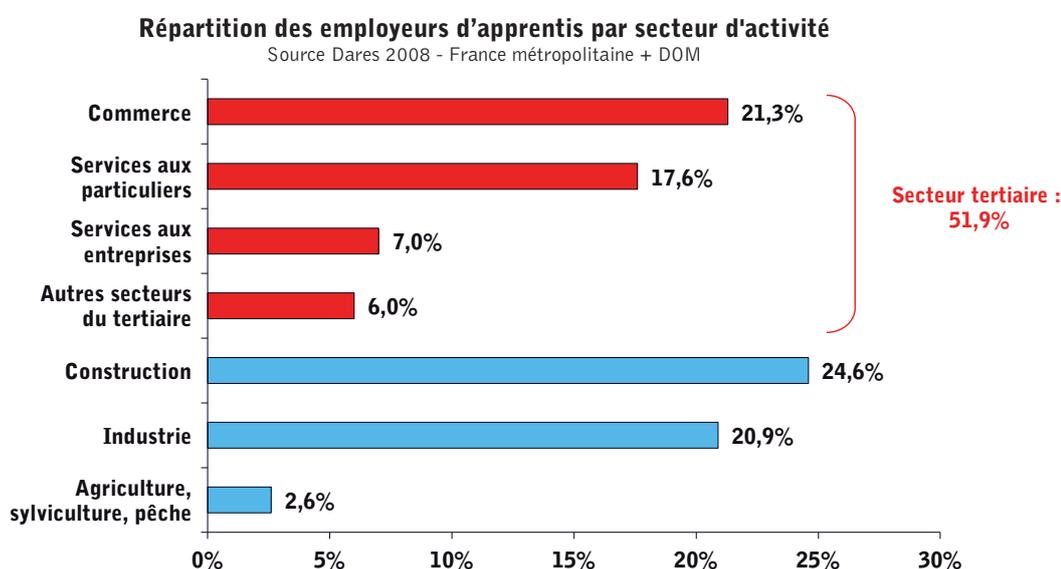
Les entreprises de plus de 250 salariés sont de plus en plus nombreuses à s'engager dans l'apprentissage : en 2008, elles ont signé 12% des nouveaux contrats d'apprentissage contre 3% en 1992.

Répartition des contrats d'apprentissage selon la taille des entreprises

Source : DARES 2008



En 2008, plus de la moitié des contrats (52%) sont signés par des entreprises du secteur tertiaire.



Commentaires



Conformément à la mission qui lui a été confiée par l'Etat, le réseau des CCI enregistre chaque année environ la moitié des contrats d'apprentissage signés en France (140 000 contrats).

En 2009, les CCI ont proposé au gouvernement une action ambitieuse de sensibilisation et de mobilisation des entreprises à l'apprentissage, l'opération "100 Développeurs de l'apprentissage" qui prévoit de contacter 100 000 entreprises

d'ici à fin 2011 et de favoriser la signature d'au moins 15 000 contrats d'apprentissage supplémentaires.

L'action des développeurs de l'apprentissage vise prioritairement les entreprises de 10 à 250 salariés (Voir Développeurs de l'apprentissage).



Europe - mobilité européenne

Définition

Possibilité pour un apprenti ou un jeune diplômé d'effectuer par la voie de l'apprentissage une période de mobilité au sein d'une entreprise d'un Etat membre de l'Union européenne.

La mobilité qui touche traditionnellement les étudiants (Programme Erasmus) reste beaucoup moins développée dans le monde de l'apprentissage. Elle favorise pourtant le développement des compétences personnelles ou professionnelles et donne corps à la citoyenneté européenne.

Des opportunités sont offertes aujourd'hui aux apprentis dans le cadre du programme européen Leonardo da Vinci ou des programmes gérés par les conseils régionaux.

La mobilité peut être ainsi effectuée en cours de contrat d'apprentissage (2 à 3 semaines dans la majorité des cas) ou bien à l'issue du contrat d'apprentissage (4 à 6 mois).

Lorsque la mobilité est effectuée en cours de contrat, la relation contractuelle entre l'employeur et le jeune est maintenue. Comme le prévoit la législation française, l'employeur doit établir une convention de mise à disposition signée entre le jeune, l'employeur français et l'entreprise d'accueil européenne.

Lorsque la mobilité est effectuée à l'issue du contrat d'apprentissage, les jeunes doivent s'inscrire comme demandeurs d'emploi et une convention doit être établie entre les parties prenantes : jeune, entreprise d'accueil et CFA d'origine.

Contact Agence 2E2F (Europe, Education, Formation, France) :

www.europe-education-formation.fr

Références réglementaires

Articles L 6211-5 et R 6223-17 et suivants du code du travail

Arrêté du 2 février 2009 édictant le modèle de convention de mise à disposition d'un apprenti auprès d'une entreprise d'accueil européenne

Commentaires



Depuis près de 10 ans, les CCI et leurs CFA mettent en œuvre, dans le cadre du programme communautaire Leonardo, des projets de mobilité européenne visant les étudiants, les apprentis, les post-apprentis ainsi que les formateurs et tuteurs.

A la demande du ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, son ministère de tutelle, le réseau des

CCI s'est positionné pour mettre en place en 2007 une démarche nationale de mobilité européenne des apprentis : « MOVIL'APP, Mobilité européenne et apprentissage ».

En 2011, ce programme implique 29 CCIT ou CCIR et 63 CFA. Il est développé dans 10 régions. Depuis 2007, 1 500 apprentis ou post-apprentis des CCI ont pu bénéficier de ce programme.

Exonération de charges sociales

Définition

Mesure financière de l'Etat au bénéfice des employeurs d'apprentis et des jeunes qui s'engagent dans l'apprentissage.

1. Exonération de charges sociales des entreprises :

Le montant de l'exonération de cotisations varie selon l'effectif de l'entreprise.

Entreprises de moins de 11 salariés et employeurs inscrits au répertoire des métiers et au registre des entreprises (départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle) :

L'Etat prend en charge l'ensemble des cotisations sociales patronales quel que soit le montant du salaire versé à l'apprenti.

Les entreprises sont exonérées :

- des cotisations de Sécurité sociale : maladie, retraite, invalidité, décès, vieillesse, veuvage, allocations familiales,
- des cotisations de retraite complémentaire (pour la partie légale), d'assurance chômage, fonds de garantie des salaires, aide au logement,

Articles L 6243-2 et suivants, D 6243-5 du code du travail

Loi de finances pour 2007 n° 2006-1666 du 21 décembre 2006

Entreprises de 11 salariés et plus (non artisanales) :

Exonérations :

- de la part patronale des cotisations de Sécurité sociale,
- des charges sociales d'origine légale et conventionnelle.

Restent notamment à la charge des entreprises, la contribution solidarité autonomie, les contributions au Fonds national d'aide au logement, le versement transport, les cotisations d'assurance chômage.

Depuis 2007, tous les employeurs restent soumis aux cotisations accident du travail, maladie professionnelle.

Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.

2. Exonération de charges sociales des apprentis :

Les apprentis sont également exonérés des cotisations sociales légales (Sécurité sociale, retraite complémentaire pour la partie légale), de la CSG / CRDS.

Références réglementaires

Commentaires



Les exonérations de charges concernant l'embauche d'un apprenti constituent un moyen privilégié pour l'entreprise de baisser le coût de son engagement, notamment en période de crise économique, et de favoriser le développement de l'apprentissage souhaité par tous.

Les CCI ont été les premières en 2009 à proposer des exonérations complémentaires (zéro charges pour des entreprises de 11 salariés et plus) avant même que ne soit annoncé en 2009 le Plan d'Urgence pour les Jeunes. Les exonérations complémentaires ont pris fin en décembre 2010. La question de leur reconduction est en discussion.

Financement de l'apprentissage

Définition

Fonds apportés par l'Etat, les régions et les entreprises pour financer.

Ces dépenses liées à l'apprentissage sont de 3 ordres :

- les aides apportées aux entreprises (voir Aides),
- les subventions versées aux Centres de Formation d'Apprentis (voir CFA et Régions),
- les salaires versés par les entreprises aux apprentis (voir Salaires).

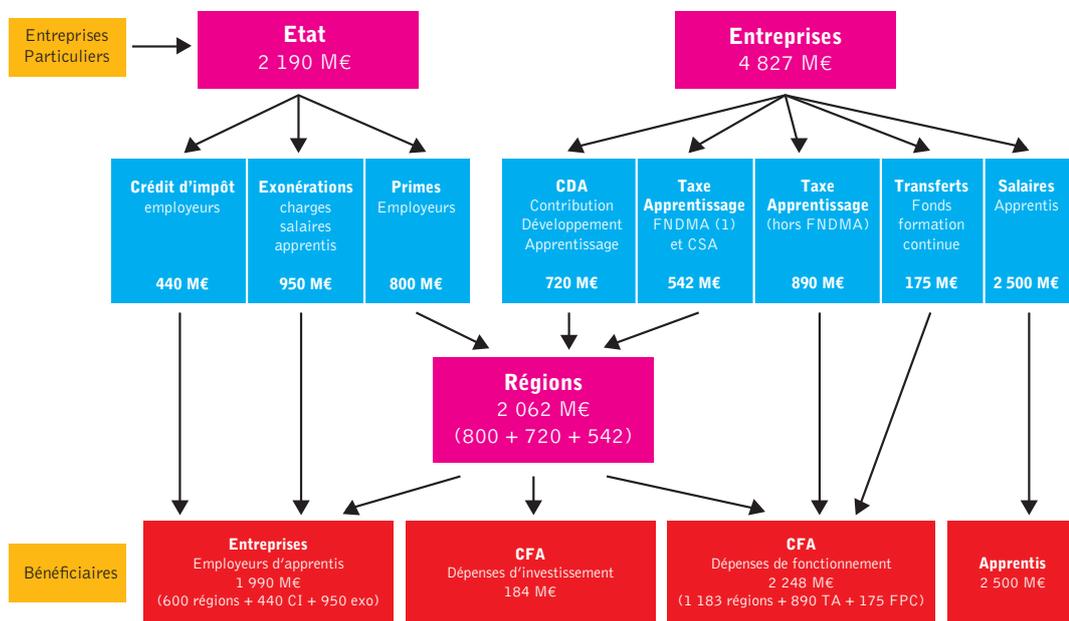
Le financement de ces dépenses est assuré soit par l'Etat (exonérations et primes aux employeurs), soit par les entreprises (salaires et versements de contributions spécifiques - voir Contributions) ou par les régions qui bénéficient de reversements de l'Etat ou qui interviennent sur fonds propres.

Les ressources ainsi consacrées à l'apprentissage s'élèveraient en 2010 à près de 7 milliards €.

Chiffres clés

FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Origine et circuits des financements
7 017 M€



(1) FNDMA : Fonds National de Modernisation de l'Apprentissage, 22% de la taxe d'apprentissage versés par les entreprises à ce Fonds via le Trésor Public (Estimations à partir des données PLF 2011 et DGEFP)

Définition

Affectation de ressources pour la prise en charge des dépenses de fonctionnement et d'investissement engagées par les CFA.

Un rapport récent du CNFPTLV ("Financement et effectifs de l'apprentissage en France en 2008" novembre 2010), établi à partir des comptes des CFA, détaille les conditions de leur financement.

En 2008, le financement des CFA représente 2 713 M€ qui se répartissent comme suit :

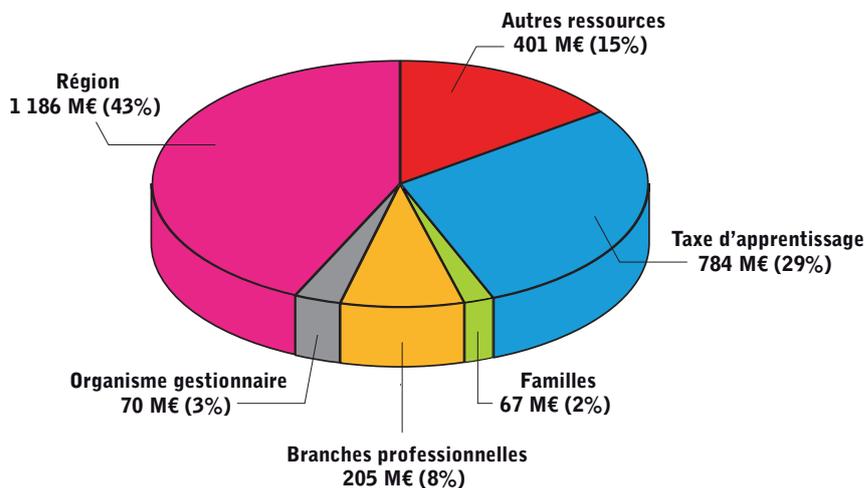
Les ressources des CFA régionaux s'élèvent à 2 674 M€, celles des CFA nationaux à 39 M€.

Pour l'ensemble des CFA, les dépenses de fonctionnement y compris le transport, l'hébergement et la restauration des apprentis (THR) représentent plus de 90% des dépenses.

(Voir annexe Financement)

**Ressources des CFA régionaux et nationaux en 2008 (fonctionnement, THR et investissements)
Total : 2 713 M€**

Source : Données des conseils régionaux remontées par le CNFPTLV



FNDMA

(Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage)

Définition

Fonds créé par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 afin d'assurer :

1. une péréquation interrégionale contribuant au financement des CFA (1ère section du Fonds),

2. le financement d'actions de développement et de modernisation de l'apprentissage, notamment dans le cadre des Contrats d'Objectifs et de Moyens conclus entre l'Etat et les régions (2ème section du Fonds) (voir COM).

Ce fonds est alimenté par :

1. un prélèvement de 22% pris sur la taxe d'apprentissage,
2. le produit de la nouvelle Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA) créée en 2009 et versée par les entreprises de 250 salariés et plus embauchant moins de 3 % de salariés en alternance, volontariat international ou CIFRE (voir CSA).

Ces fonds collectés par les OCTA sont reversés au trésor public au plus le tard 30 avril de chaque année pour reversement au FNDMA.

En 2010, les fonds affectés au FNDMA s'élevaient à 542 M€ répartis comme suit :

- 200 M€ pour la 1ère section au titre de la péréquation,
- 342 M€ pour la 2ème section finançant notamment le développement de l'apprentissage (COM).

Les montants correspondants font l'objet de reversement aux régions au titre de chacune des sections.

A noter :

- en Alsace-Moselle la taxe d'apprentissage se limite exclusivement au quota d'apprentissage (0,26 % des salaires. 22 % de cette taxe sont affectés au FNDMA).
- dans les départements d'Outre Mer (DOM), le taux du quota d'apprentissage est fixé à 52 % de la TA (comme en métropole) mais la part versée au FNDMA ne représente que 12 % de cette taxe.

Références réglementaires

Articles L 6241-3 et R 6241-11 et suivants du code du travail

Commentaires



Le FNDMA est alimenté par des fonds provenant de la taxe d'apprentissage. C'est à travers ce Fonds que sont alimentés les Contrats d'Objectifs et de Moyens (COM) signés avec les régions en vue de financer le fonctionnement et l'investissement des CFA.

Ce fonds permet également une péréquation au bénéfice des CFA et notamment de ceux dont le financement par versement direct de taxe par les entreprises est faible compte tenu de leur taille (TPE).



Frais de gestion

Définition

Frais pouvant être imputés par les organismes collecteurs (OCTA) pour la gestion de la collecte et de la répartition de la taxe d'apprentissage.

Ces frais, imputables sur justification des dépenses engagées par le collecteur, sont variables en fonction du montant des sommes collectées :

Montants collectés	% imputable
Jusqu'à 5 millions €	3 %
Entre 5 et 50 millions €	2,2 %
Au-delà de 50 millions €	1,5 %

Ils sont financés de la manière suivante :

1. utilisation des produits financiers correspondant au placement des fonds de la TA par le collecteur,
2. prélèvement sur la TA.

Références réglementaires

Article R 6242-15 du code du travail

Arrêtés du 30 juin 2003 et du 9 janvier 2006 relatifs aux frais de collecte et de gestion des organismes collecteurs

Commentaires



Avec une variation allant de 1,5 % à 3 %, les frais de gestion prélevés par les organismes collecteurs de taxe d'apprentissage affichent les taux les plus faibles pratiqués sur ce type d'action.

des fonds de la formation professionnelle continue (plan de formation ou professionnalisation) : à savoir selon les OPCA de 9,9% ou 11,9% des sommes collectées pour les missions de collecte, le conseil, l'information et la gestion administrative et financière des dossiers de formation.

Ce taux est à comparer à celui pratiqué jusqu'à présent par les OPCA (nouveaux textes à paraître) pour la collecte

Habilitation à percevoir la taxe d'apprentissage

Définition

Possibilité pour les centres de formation d'apprentis (CFA) et pour les établissements dispensant des premières formations technologiques et professionnelles de bénéficier de versements en taxe d'apprentissage (TA) pour financer tout ou partie de leurs dépenses.

Les CFA sont habilités à percevoir des versements sur la totalité de la TA :

- concours financiers au titre de la partie dite « quota » (part de la TA réservée aux formations en apprentissage) (voir Quota)

- subventions au titre de la partie dite "barème" ou "hors quota" (part de la TA finançant l'ensemble des formations technologiques et professionnelles) (voir Barème)

Les écoles, les collèges, lycées et autres établissements proposant des premières formations technologiques et professionnelles ou des actions favorisant l'information, l'orientation professionnelle ou l'enseignement ménager pour les jeunes sont habilités à percevoir des versements sur la partie « barème ».

La liste de ces formations habilitées est publiée chaque année par le préfet de région au plus tard le 31 décembre.

Références réglementaires

Articles L 6242-1 et suivants, R 6242-1 et suivants du code du travail

Commentaires



Chaque année, sur la base d'un document standardisé par circulaire interministérielle, les préfets de région publient, pour leur territoire, la liste des formations habilitées à percevoir la taxe d'apprentissage.

Il s'agit de plus de 100 000 formations proposées par plus de 18 000 CFA ou autres établissements.

En qualité de collecteurs (voir OCTA) et de représentants des entreprises, les CCI regrettent l'absence de procédure

nationale, simple et uniforme, définissant précisément les critères d'habilitation à percevoir des subventions de taxe d'apprentissage. Il en résulte des disparités d'une région à l'autre.

Par ailleurs, en l'absence de fichier national regroupant ces informations ou à défaut d'une coordination dans les publications des préfets de région, les données restent difficiles d'accès pour les entreprises qui versent la TA et les collecteurs (OCTA) qui assurent les reversements.

Hébergement

Définition

Lieu de résidence de l'apprenti durant sa formation en CFA ou en entreprise.

Selon la formation choisie et l'implantation de son domicile, l'apprenti peut être contraint de rechercher durant la formation un et parfois même deux hébergements pour les périodes en CFA et en entreprise.

Les apprentis peuvent avoir accès aux hébergements proposés dans certains cas par les CFA. Ils peuvent également se tourner vers les foyers de jeunes travailleurs ou vers des logements proposés par des particuliers.

Les apprentis peuvent bénéficier d'aides financières pour ces dépenses de logement :

- Allocation logement s'ils paient un loyer. La caisse d'allocations familiales calcule l'aide en fonction de nombreux critères : âge, revenu, situation familiale,
- Aide Loca-Pass pour l'avance du dépôt de garantie demandé par le bailleur et se porter caution en garantie de paiement jusqu'à 18 échéances de loyer et de charges pendant les trois premières années du bail,
- Aide des régions par l'intermédiaire des CFA.

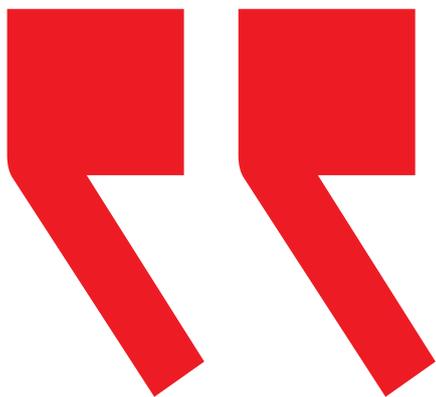
Commentaires



La raréfaction des espaces disponibles, le coût du logement et le nombre de garanties demandées par les bailleurs rendent difficile l'accès au logement pour les jeunes, et notamment les apprentis ayant quitté le foyer familial. En outre, tous les Centres de Formation d'Apprentis ne disposent pas d'internats et les lieux de formation au CFA et en entreprise peuvent être géographiquement éloignés.

La question du logement est cruciale car elle conditionne très souvent l'entrée en apprentissage et la réussite de l'apprenti.

Dans le cadre du grand emprunt lancé par l'Etat en 2010, les pouvoirs publics ont décidé d'allouer une enveloppe de 250 millions d'euros afin de consolider ou développer des solutions d'hébergement pour les jeunes en alternance. Plus de 18 000 places d'hébergement pourraient être créées.



*« Apprends ce qui te semble difficile.
Tout ce qui est difficile devient facile grâce
à l'apprentissage » - J. Rezvanian*



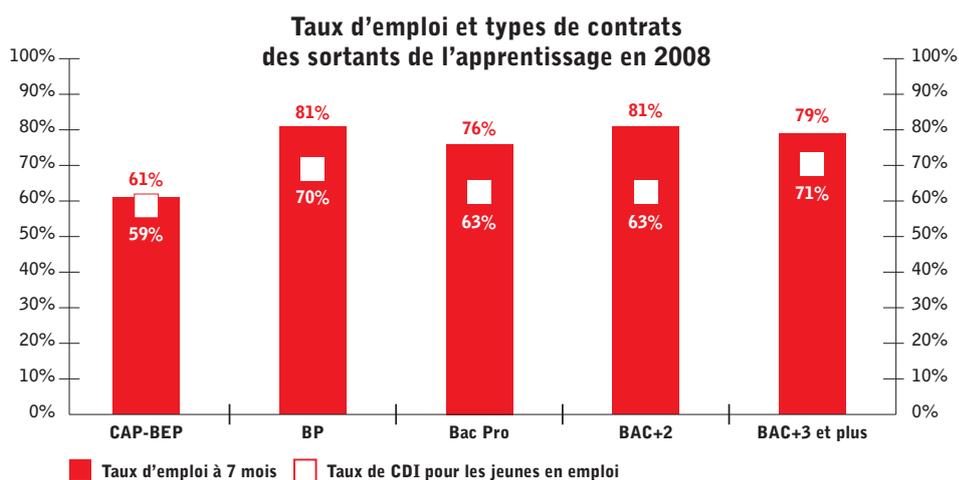
Insertion professionnelle

Définition

Entrée durable d'un jeune dans le monde du travail pour occuper un emploi correspondant à sa formation et à son projet professionnel.

Une étude réalisée en 2009 par la DEPP démontre que sept mois après leur entrée sur le marché du travail, le taux d'emploi des apprentis sortis de formation en 2008 varie fortement selon leur niveau de formation :

- 61% des sortants de CAP-BEP sont en emploi contre 81% sortant de formations de niveau Bac+2,
- 59% des sortants de CAP-BEP en emploi ont décroché un CDI contre 71% des sortants de formations Bac+3 et plus.



Par ailleurs, différentes études démontrent que l'insertion professionnelle des anciens apprentis est meilleure que celle des jeunes formés sous statut scolaire.

Une étude parue dans les Annales d'Economie et de Statistiques (N°70-2003) montre ainsi que 82% des apprentis et 67% des apprenties sortant de CAP trouvent immédiatement un emploi contre 68% des lycéens et 53% des lycéennes en formation professionnelle sous statut scolaire.

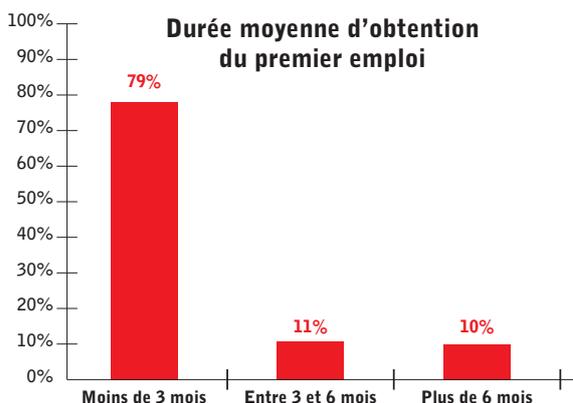
De même, une étude réalisée en 2009 conjointement par la DEPP et la DARES, sur la base des données de l'enquête Génération 2004 du CEREQ, démontre que, trois ans après leur sortie de formation, les anciens apprentis se maintiennent mieux dans l'emploi, à un niveau équivalent de diplôme (84% contre 78%). Ils sont également plus souvent en CDI (74% contre 64%).

Commentaires



En 2009, l'ACFCI a réalisé une enquête sur l'insertion à 4 ans des apprentis sortis des CFA des CCI. Les résultats obtenus sont conformes à ceux de l'enquête Génération 2004 réalisée par le CEREQ et démontrent une insertion rapide et durable.

Ainsi, dès la sortie de leur formation en 2004, 75% des apprentis sont entrés dans la vie active. 79% d'entre eux ont obtenu leur premier emploi dans les 3 mois et 90% dans les six mois.



44% des apprentis se sont vu proposer un emploi par leur entreprise d'accueil et un apprenti sur deux décroche un CDI pour son premier emploi.

Pour ce premier emploi, le salaire net mensuel moyen s'élevait en 2004 entre 1 143 € pour les sortants de CAP-BEP et 1 658 € pour les sortants de niveau Bac+5.

(Pour mémoire le SMIC s'élevait en 2004 à 986 € mensuels nets).

Enfin, 82% des apprentis ayant trouvé un premier emploi estimaient qu'il correspondait à leurs attentes.

Quatre ans après, 82% des anciens apprentis sont en emploi et 77% des postes occupés sont des CDI.

Les jeunes ont évolué dans leur carrière, ils occupent des postes plus qualifiés et sont plus nombreux à avoir des responsabilités d'encadrement (32% contre 24% pour le premier emploi).

Plus le niveau de formation est élevé, plus l'intégration est forte (98% de CDI pour les bac +5 contre 76% pour les CAP-BEP) et plus la progression des salaires est importante.

Synthèse de l'enquête ACFCI sur www.cci.fr



Inspection de l'apprentissage

Définition

Service d'inspection existant au niveau de chaque académie et placé sous l'autorité du recteur (Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage - SAIA).

Cette mission d'inspection de l'apprentissage est assurée par des fonctionnaires appartenant aux corps d'inspection à compétence pédagogique (inspecteurs pédagogiques régionaux ou inspecteurs de l'Éducation nationale) ou, dans le cadre de l'enseignement supérieur, par des enseignants chercheurs.

Les inspecteurs sont commissionnés par les ministres chargés de l'Éducation nationale ou de l'Enseignement supérieur.

Pour l'apprentissage agricole, l'inspection est confiée à une mission régionale dont les inspecteurs de l'enseignement agricole (ou à défaut les fonctionnaires chargés d'inspection) sont commissionnés par le Ministre de l'Agriculture. Cette inspection est placée sous l'autorité du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt.

Pour le secteur de la jeunesse et des sports, l'inspection relève d'une mission régionale dont les inspecteurs de la Jeunesse et des Sports sont commissionnés par le Ministre de la Jeunesse et des Sports. Cette inspection est placée sous l'autorité du directeur régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale.

Des dispositions particulières régissent le fonctionnement de l'inspection de l'apprentissage en Alsace - Moselle (Voir Inspection en Alsace - Moselle).

Les missions de l'inspection de l'apprentissage :

1. contrôle de la formation dispensée aux apprentis tant dans les centres de formation, dans les sections d'apprentissage que dans les entreprises. Ces contrôles portent essentiellement sur les aspects pédagogiques,
2. inspection administrative et financière des CFA et sections d'apprentissage,
3. contrôle de la délivrance du titre de maître d'apprentissage confirmé prévu par les articles R 6223-25 à R 6223-31 du code du travail.

Les inspecteurs de l'apprentissage interviennent également en appui des CFA pour les conseiller, contribuer à la formation des formateurs et à l'information des maîtres d'apprentissage, des apprentis ou de leurs familles.

Les inspecteurs de l'apprentissage exercent leurs missions en liaison avec les inspecteurs du travail et les services des conseils régionaux en charge de l'apprentissage.

Articles L 6251-1 et R 6251-1 et suivants du code du travail

Références réglementaires

Inspection de l'apprentissage en Alsace et Moselle

Service d'inspection spécifique existant dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

Dans ces trois départements, le code du travail a confié l'inspection de l'apprentissage aux chambres consulaires pour la partie entreprise, au rectorat pour les CFA :

1. à la chambre de commerce et d'industrie (CCI) pour le contrôle de la formation dans les entreprises des secteurs de l'industrie, du commerce, de l'hôtellerie - restauration et des services ainsi que pour les professions libérales et les associations,
2. à la chambre de métiers et de l'artisanat (CMA) pour le contrôle de la formation en entreprise dans le secteur artisanal,

3. au rectorat (Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage - SAIA) pour le suivi pédagogique et financier des Centres de Formation d'Apprentis, qu'il s'agisse de CFA publics ou privés. Le SAIA assure également l'inspection de l'apprentissage au sein des entreprises du secteur public.

Les inspecteurs de l'apprentissage des chambres consulaires (CCI et CMA) sont commissionnés par le Ministre de l'Education nationale pour une durée de trois ans renouvelable.

Un règlement établi avec l'accord du préfet de région par le recteur et les chambres consulaires fixe les modalités de la coopération entre le SAIA et les chambres consulaires afin de coordonner l'organisation de l'apprentissage et le contrôle de la formation des apprentis.

Investissement dans les CFA

Définition

Dépenses ayant pour objet d'améliorer les conditions matérielles dans lesquelles la formation est organisée. Les charges d'investissement des CFA correspondent à l'ensemble des dépenses liées aux investissements immobiliers ou à l'acquisition ou au renouvellement des équipements des CFA.

Les dépenses liées à l'investissement sont distinguées dans la comptabilité du CFA de celles liées à son fonctionnement (c'est-à-dire des financements portant sur le fonctionnement administratif, pédagogique ainsi que l'entretien courant).

Les investissements dans les CFA sont pris en charge par l'organisme gestionnaire et peuvent bénéficier de subventions allouées par la région.

Dans le cadre du grand emprunt lancé en 2010 par les pouvoirs publics, une enveloppe de 500 M€ est consacrée aux investissements dans l'apprentissage et l'alternance :

- 250 M€ sont affectés à la modernisation de l'appareil de formation en alternance, à son adaptation aux besoins de l'économie,
- 250 M€ sont destinés à financer la création de nouveaux hébergements pour les jeunes engagés dans une formation en apprentissage ou en alternance.

Livret d'apprentissage

(ou carnet de liaison)

Définition

Document de liaison entre l'entreprise et le CFA mentionnant les faits marquants de la progression pédagogique de l'apprenti.

Chaque CFA met en place un livret d'apprentissage (sur papier ou dématérialisé) et le remet à l'apprenti au moment de la signature du contrat.

Ce livret permet :

- à l'apprenti, de noter les travaux confiés en entreprise et les travaux effectués au CFA,
- au CFA, de prendre connaissance de la formation dispensée à l'apprenti dans l'entreprise,
- à l'entreprise, d'adapter les tâches confiées au jeune en fonction de sa progression et de ses acquis en CFA.

Il comporte également :

- des informations à caractère général sur le statut de l'apprenti, le contrat d'apprentissage, le rôle du CFA,
- des informations à caractère pédagogique sur la progression de travail, l'emploi du temps...

L'apprenti doit présenter son livret, au début de chaque phase d'alternance, à son référent au CFA ou à son maître d'apprentissage.

L'efficacité de ce document suppose qu'il soit rempli régulièrement par chacun des acteurs et que les informations indiquées soient prises en compte au fur et à mesure du déroulement du contrat d'apprentissage.

Maître d'apprentissage

Définition

Personne directement responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise et assumant auprès de lui la fonction de tuteur.

Il contribue, en liaison avec le CFA, à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé. La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un maître d'apprentissage référent qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Pour être maître d'apprentissage, plusieurs conditions doivent être remplies :

1. être majeur,
2. offrir toutes les garanties de moralité,
3. remplir des conditions de compétences qui se définissent en termes de diplôme et d'années d'expérience :
 - être titulaire d'un titre ou diplôme relevant du domaine professionnel visé par la qualification préparée par le jeune, et d'un niveau au moins équivalent à cette qualification + 3 ans d'expérience professionnelle en relation avec la qualification envisagée par le jeune,
 - ou à défaut de titre ou diplôme, avoir un niveau minimal de

qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion (CODEI) + 5 ans d'expérience professionnelle en relation avec la qualification envisagée par le jeune,

- ou à défaut de titre ou diplôme, justifier de 5 ans d'expérience professionnelle en relation avec la qualification envisagée par le jeune et avoir l'avis du recteur, du Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF) ou du Directeur Régional de la Jeunesse et des Sports.

Le maître d'apprentissage ne peut suivre qu'un nombre limité de jeunes en alternance.

Chaque maître d'apprentissage peut accueillir simultanément deux apprentis et un apprenti redoublant.

Si le maître suit d'autres alternants (en contrat ou période de professionnalisation), le quota par tuteur sera alors de :

- 3 salariés en alternance au total si le tuteur est salarié,
- 2 salariés en alternance au total si le tuteur est l'employeur.

Pour les départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et Moselle, il existe des dispositions particulières, notamment dans le secteur artisanal où le maître d'apprentissage doit être titulaire du brevet de maîtrise.

Articles L 6223-5 et suivants, R 6223-22 et suivants du code du travail

Commentaires



Les Chambres de Commerce et d'Industrie proposent un dispositif complet de valorisation de la fonction tutorale dans l'entreprise : le parcours "Tuteur Pro" pour la formation, la certification de compétences et la reconnaissance des tuteurs.

Elles délivrent selon l'expérience des tuteurs ou maîtres d'apprentissage deux certifications fondées sur la valorisation des compétences acquises :

- le certificat de compétences en entreprise "Tuteur" (CCE),
- le titre "Tuteur en entreprise".

www.cci.fr

M

Médiation

Définition

Processus de négociation, facilité par un tiers n'exerçant pas de pouvoir de décision, ayant pour finalité de permettre aux parties concernées de résoudre une situation conflictuelle ou de rétablir une relation (Arnaud STIMEC, La médiation en entreprise, éditions DUNOD - 2007).

En matière d'apprentissage, la médiation constitue un espace de dialogue qui doit permettre à l'employeur et à l'apprenti de faciliter la résolution de conflits.

Dans l'objectif de réduire le nombre de ruptures de contrats d'apprentissage, la loi sur les PME de 2005 a institué les médiateurs de l'apprentissage. Chaque chambre consulaire (Chambre de Commerce et d'Industrie, de Métiers et de

l'Artisanat, d'Agriculture) doit désigner un médiateur de l'apprentissage qui peut être sollicité par l'employeur ou par l'apprenti pour les aider à résoudre un différend.

Le médiateur connaît des différends entre l'employeur, l'apprenti ou sa famille sur les sujets de l'exécution ou de la rupture du contrat d'apprentissage.

A côté de ce dispositif légal, les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) accompagnent depuis de nombreuses années les jeunes dans la résolution des conflits avec leur employeur ou leur maître d'apprentissage.

Références réglementaires

Article L 6222-39 du code du travail

Commentaires



Les Chambres de Commerce et d'Industrie, au travers des Points A (voir Points A) et des CFA, sont investies depuis de nombreuses années dans la résolution de différends entre les maîtres d'apprentissage et les apprentis. C'est donc tout naturellement qu'elles ont désigné un médiateur de l'apprentissage.

Une formation professionnalisant les médiateurs ainsi qu'un guide d'appropriation de la fonction ont été mis à la disposition du réseau des CCI par l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie (ACFCI).

Mercredi de l'apprentissage

Définition

Dispositif de découverte de l'apprentissage organisé par les CCI et proposé aux jeunes de 15 à 26 ans.

Cette manifestation organisée entre janvier et juin par les services des CCI (Points A ou CFA), en partenariat avec les collèges, les lycées et les missions locales, est une occasion privilégiée pour les jeunes de rencontrer et d'échanger avec des chefs d'entreprises, des salariés, des apprentis et des enseignants.

Durant une demi-journée les jeunes s'informent sur les métiers, les diplômes préparés, la réglementation applicable au contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et sur la manière de rechercher une entreprise.

Les animations proposées dans le cadre des « mercredis de l'apprentissage » sont diverses :

1. atelier « découverte de l'apprentissage » : les métiers et les formations correspondantes, le cadre réglementaire du contrat d'apprentissage,
2. visite de CFA et rencontre avec des apprentis,
3. entretiens individualisés avec des conseillers d'orientation,
4. rencontres avec des chefs d'entreprise ou des salariés,
5. ateliers CV et préparation aux entretiens d'embauche,
6. job-dating.



Commentaires



Les CCI se sont fixé pour objectif de contacter 50 000 jeunes pour leur présenter les bienfaits de l'alternance.

Plus d'informations sont disponibles sur le site :

www.mercredisdelaapprentissage.fr

OCTA

(Organisme Collecteur de Taxe d'Apprentissage)

Définition

Organisme habilité à collecter, à l'échelon régional ou national, la taxe d'apprentissage (TA), la contribution au développement de l'apprentissage (CDA) et la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) versées chaque année par les entreprises.

Sont habilités à collecter ces taxes :

1. à l'échelon régional : les chambres consulaires régionales et les syndicats, groupements professionnels ou associations régionales agréés à cet effet par arrêté du préfet de région,
2. à l'échelon national : les syndicats, groupements professionnels ou associations à compétence nationale dès lors :

- qu'ils ont conclu une convention cadre de coopération avec le ministre de l'Education nationale, le ministre chargé de l'Enseignement supérieur, le ministre chargé de l'Agriculture ou le ministre chargé de la Jeunesse et des Sports,

- qu'ils ont été agréés par arrêté du ministre chargé de la Formation professionnelle, du ministre chargé du Budget et le cas échéant du ministre compétent pour le secteur d'activité considéré.

Depuis la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, les entreprises doivent obligatoirement recourir à un OCTA pour verser avant le 1er mars leur taxe d'apprentissage, leur CDA et le cas échéant leur CSA. En 2009, il existe 151 OCTA : 53 nationaux et 98 régionaux.

Chiffres clés

Minimum de collecte annuelle nécessaire

OCTA à compétence régionale	1 Million €
OCTA à compétence nationale	2 Millions €

Reversements par les OCTA au trésor public (données 2010)

Nature de la taxe reversée		Montant	Date
FNDMA	TA	475 M€ (22 % de la TA)	30 avril
	CSA	67 M€	30 avril
CDA		720 M€	30 avril
TOTAL		1262 M€	

Reversements par les OCTA aux établissements habilités (CFA et écoles)

TA (hors FNDMA) = Quota et Barème	30 juin
-----------------------------------	---------

Pour l'exercice de leur mission les OCTA bénéficient de frais de collecte et de gestion, imputables sur justification des dépenses engagées et soumis à un plafonnement variable en fonction du montant des sommes collectées :

Frais de collecte et de gestion imputables

Montants collectés	% imputable
Jusqu'à 5 millions €	3 %
Entre 5 et 50 millions €	2,2 %
Au-delà de 50 millions €	1,5 %

Chiffres clés**Moyenne des collectes /OCTA**

Collecte moyenne d'un OCTA	14,30 M€
Dont collecte moyenne des OCTA régionaux	11,30 M€
Dont collecte moyenne des OCTA nationaux	19,6 M€

Poids des collecteurs régionaux/nationaux

Nature des collecteurs (OCTA)	% nombre collecteurs	% TA collectée
- Collecteurs régionaux	64 %	51 %
- Collecteurs nationaux	36 %	49 %

Projet de loi de finances pour 2011 - volet formation professionnelle.

Références réglementaires

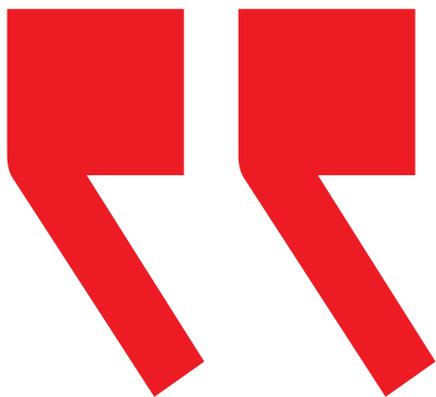
Articles L 6242-1 et suivants, R 6242-1 et suivants du code du travail.

Commentaires

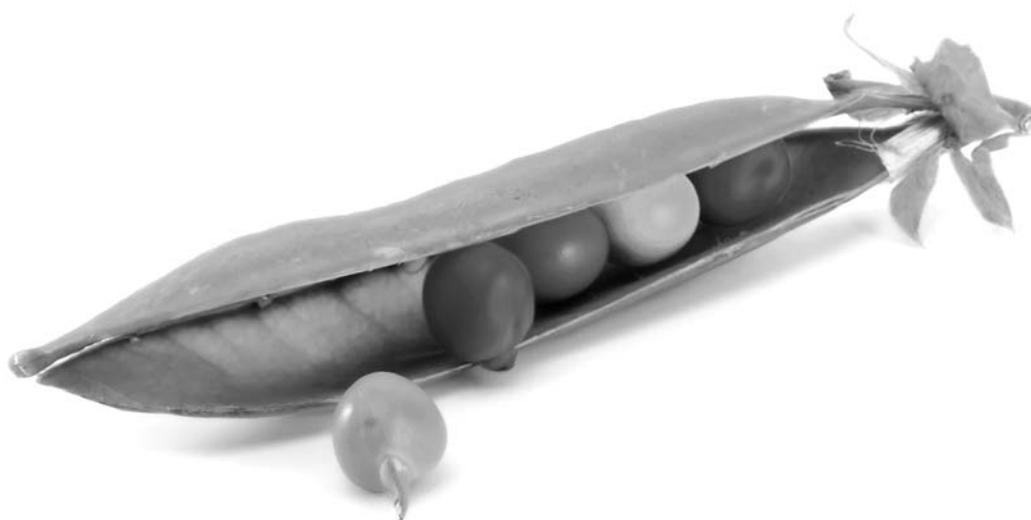
En 2010, les Chambres Régionales de Commerce et d'Industrie, avec le concours des CCI, ont assuré la collecte de la taxe d'apprentissage, de la CDA et de la CSA pour le compte de près de 340 000 entreprises et pour un montant global de 1 063 M€ dont :

- 483 M€ sont reversés immédiatement au trésor public,

- 580 M€ sont reversés à plus de 15 000 CFA et établissements d'enseignement habilités à percevoir la taxe d'apprentissage, dont 25 % aux établissements gérés par les CCI soit 145 M€ pour 200 000 apprentis et étudiants formés chaque année (725 € par jeune en moyenne).



« Il ne faut pas appeler richesse ce que l'on peut perdre un jour. Apprendre est une vraie richesse » - Léonard de Vinci



Olympiades des Métiers

Définition

Compétition internationale permettant aux meilleurs jeunes professionnels du monde entier de concourir dans plus de quarante métiers représentant l'ensemble des secteurs de l'économie.

Organisées tous les deux ans dans un des 53 pays membres du réseau Worldskills, les Olympiades des Métiers réunissent pour chaque finale internationale près de 1000 jeunes (apprentis, lycéens, compagnons, étudiants, salariés) qui s'affrontent pour monter sur la plus haute marche du podium et décrocher la médaille d'or dans leur métier.

En France, un processus de sélection progressif est piloté par le COFOM (Comité Français des Olympiades des Métiers). Tous les deux ans, près de 7000 jeunes de moins de 23 ans prennent ainsi part aux sélections régionales organisées avec le concours des conseils régionaux et 800 d'entre eux participent à la finale nationale avec l'espoir d'intégrer l'Equipe de France des Métiers constituée d'une quarantaine de jeunes.

Pendant quatre jours, les équipes nationales défendent ensuite les couleurs de leur pays lors de la compétition internationale des Métiers : Worldskills Compétition.

Commentaires



L'ACFCI représente le réseau des CCI au Comité Français des Olympiades des Métiers.

Elle participe à la préparation de cette fête des métiers et mobilise en particulier les CFA des CCI pour participer à la compétition.

www.worldskills-france.org

www.worldskills.org



Définition

Ensemble de dispositifs ayant pour objet de donner aux jeunes (collégiens, lycéens, étudiants) les informations utiles à leur choix de métier et de filière de formation.

L'orientation professionnelle se déroule principalement en classe de troisième et en terminale même si depuis 2008 la mise en place du parcours de découverte des métiers donne à la démarche d'orientation un caractère plus permanent sur l'ensemble des années de collège et lycée.

En matière d'orientation, les formations professionnelles et notamment l'apprentissage souffrent encore trop souvent d'une image négative, présentées comme une voie de relégation alors qu'elles sont une réelle opportunité pour les jeunes de suivre une formation de qualité, d'obtenir une qualification professionnelle et de mieux s'insérer sur le marché du travail.

La valorisation de l'apprentissage par les pouvoirs publics et par les entreprises ces dernières années a permis de progresser dans la présentation de l'apprentissage et dans son appréciation par les jeunes et leurs familles.

Des dispositifs ont été également mis en place, notamment pour les plus jeunes :

- le parcours de découverte des métiers permet en particulier aux élèves de classe de 4ème de visiter un CFA,
- le préapprentissage dans le cadre du dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA) permet aux jeunes dès l'âge de 15 ans de se familiariser avec les enseignements en CFA et les milieux professionnels dans le cadre de stages (voir préapprentissage - DIMA).



Commentaires



Les CCI proposent une série d'actions pour favoriser la découverte de la filière apprentissage par les jeunes et leurs familles :

- les Mercredis de l'apprentissage (voir Mercredis de l'apprentissage) : accueil des collégiens par des apprentis dans un CFA, découverte des métiers préparés par l'apprentissage. www.mercredisdelaapprentissage.fr
- les mini-stages : stages de courte durée (quelques jours) permettant à des jeunes de découvrir le fonctionnement des entreprises et leurs métiers.

- les Nuits de l'Orientation : manifestations organisées sur toute la France et proposant aux jeunes et à leurs familles de « s'orienter sans stress ». 70 000 visiteurs attendus dans les 44 Nuits organisées en 2011. www.nuitsdelorientation.fr

- Le réseau des Points A qui accueille chaque année 120 000 jeunes pour leur présenter l'alternance et l'apprentissage en particulier.

Ouverture sociale de l'apprentissage

Définition

Mesures permettant de diversifier les profils de jeunes souhaitant suivre cette voie de formation et offrant notamment à des jeunes issus de milieux modestes la possibilité de poursuivre des études.

Le manque de moyens financiers est un des principaux freins à la poursuite d'études, particulièrement dans le supérieur.

L'apprentissage, en exonérant l'apprenti des droits de scolarité et en lui permettant de bénéficier d'une rémunération, permet de poursuivre des études dans des conditions financières facilitées.

Par ailleurs, la relation directe écoles-entreprises sur laquelle est fondé l'apprentissage ouvre la possibilité aux jeunes qui ne disposent pas de réseaux personnels étendus d'avoir un premier contact utile et efficace pour s'insérer dans le monde du travail.

L'ouverture de l'apprentissage aux formations supérieures en 1987 (voir Supérieur) a joué le rôle d'ascenseur social pour des jeunes défavorisés et a, plus globalement, « tiré l'ensemble de la filière vers le haut ».

Les apprentis sont nombreux à témoigner de leur fierté d'avoir acquis une certaine autonomie financière tout en découvrant, plus tôt que leurs camarades inscrits dans la voie scolaire classique, les rouages de l'entreprise.

Commentaires



Les écoles supérieures des CCI ont largement ouvert leurs cursus à l'apprentissage.

A titre d'exemple, les Ecoles de Gestion et de Commerce (EGC) accueillent 10 % de leurs effectifs en apprentissage dans leur programme Bachelor.

De même, 10 % des effectifs des Grandes Ecoles de Commerce et de Management, soit près de 5 000 jeunes, sont des apprentis préparant un Master. L'ESSEC a été la 1ère de ces Grandes Ecoles à montrer la voie dès le début des années 90.

Définition

Association de différents acteurs qui, dans le respect de leur autonomie, acceptent de mettre en commun leurs efforts en vue de mener une action conjointe.

La logique de partenariat a constitué un levier de développement de l'apprentissage, en favorisant le rapprochement entre des organisations professionnelles, des Chambres de Commerce et d'Industrie ou des Chambres de Métiers et de l'Artisanat et en permettant des collaborations avec des entreprises ou entre établissements d'enseignement.

L'objectif fixé par le gouvernement de doubler le nombre de jeunes en apprentissage suppose de reconsidérer dans son ensemble la filière de formation professionnelle et conduit inmanquablement à développer encore de nouveaux partenariats et à rechercher un redéploiement des ressources existantes, notamment à l'Education nationale.

Commentaires



Les CCI ont déjà développé de nombreux partenariats en matière d'apprentissage. Quelques illustrations :

CCI et branches professionnelles : de nombreux CFA sont gérés dans le cadre d'un partenariat associant la branche professionnelle et une chambre consulaire. C'est le cas notamment du secteur de l'automobile qui a développé des accords sur l'ensemble du territoire dans les métiers des services de l'automobile (maintenance, carrosserie ...).

Exemples : CFA Gambetta - CCI de Paris, ICMA (Institut Consulaire des Métiers de l'Automobile) - CCI du Mans.

CCI et CMA : une vingtaine de CFA inter-consulaires sont depuis de nombreuses années gérés par des associations regroupant des chambres consulaires. Une nouvelle forme d'organisation inter-consulaire, la «Faculté des Métiers», a par ailleurs été créée plus récemment. La Faculté des Métiers de Ker Lann créée à Rennes forme par alternance plus de 3600 jeunes dans 12 secteurs d'activité différents. La Faculté des Métiers de l'Essonne accueille 3 000 jeunes dans 20 métiers.

CCI et Universités : pour favoriser le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, les CCI, en dehors des formations développées dans leurs propres écoles, se sont associées à des universités pour offrir aux jeunes une filière complète de formations en apprentissage, allant du CAP au master. A titre d'illustration, la formation d'ingénieur E2I - anciennement IFITEP (spécialité électronique et informatique industrielle du CFA de l'UPMC) est le fruit d'un partenariat entre la CCI de Versailles Val d'Oise/Yvelines et l'Université de Paris Pierre et Marie Curie. Il a été pendant longtemps le seul CFA intégré à une université.

CCI et Entreprise : dans certains secteurs, le développement de l'apprentissage s'est effectué grâce à l'investissement d'entreprises, souvent des grandes. C'est le cas pour le CFA Institut de l'Environnement Urbain, créé par la CCI de Versailles Val d'Oise/Yvelines et le groupe VEOLIA, ou le Centre National Professionnel pour la Commercialisation des Articles de Sports et Loisirs (CNPC) créé par la CCI Pau Béarn en partenariat avec Quicksilver, GO Sport et Footlocker.

POINT A 

Point A

Définition

Service de la Chambre de Commerce et d'Industrie spécialisé dans l'information et l'appui aux jeunes et aux entreprises sur les dispositifs en alternance.

Les conseillers des Points A :

1. informent sur les mesures favorisant la qualification et l'emploi des jeunes,
2. guident les jeunes et les entreprises dans la recherche du meilleur contrat de travail en alternance et le choix de la formation la plus adaptée,
3. accompagnent les entreprises dans les démarches administratives liées aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Depuis 2006, les Points A assurent également l'enregistrement des contrats d'apprentissage, mission de service public confiée par l'Etat aux réseaux consulaires (CCI, CMA, CA).

Commentaires



Les 110 Points A, répartis sur l'ensemble du territoire, sont organisés en réseau national animé par l'ACFCI (liste en annexe).

Chaque année, les Points A des CCI conseillent plus de 150 000 entreprises et accueillent 120 000 jeunes.

www.cci.fr

Préapprentissage (ou DIMA)

Définition

Dispositif permettant à un centre de formation d'apprentis d'accueillir des jeunes à partir de 15 ans pour leur faire découvrir un environnement professionnel correspondant à leur projet d'entrée en apprentissage.

Ce dispositif porte le nom de DIMA : dispositif d'initiation aux métiers en alternance.

Pendant toute la durée de la formation, le jeune demeure sous statut scolaire et reste inscrit dans son établissement d'origine. L'élève est suivi au sein du CFA par un référent.

L'admission en DIMA a lieu sur la base du volontariat. La demande d'entrée en DIMA est soumise au chef d'établissement d'origine (collège, lycée) et doit être entérinée par le directeur du centre de formation d'apprentis d'accueil.

Elle peut intervenir à la rentrée scolaire suivant la demande de l'élève ou en cours d'année sur dérogation.

La durée de la formation est au maximum d'un an et est modulée en fonction du projet pédagogique de l'élève. Le projet sera adapté au vu de l'évaluation du socle commun

de connaissances et de compétences figurant dans le livret personnel de compétences.

La formation comporte obligatoirement des enseignements généraux, technologiques et pratiques, des visites en milieu professionnel ainsi que des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel.

La durée totale des stages ne peut pas dépasser 8 à 18 semaines lorsque la formation dure un an. Un tuteur doit être nommé au sein de l'entreprise (ou des entreprises) d'accueil.

A l'issue de la formation, les acquisitions du jeune au titre du socle commun de connaissances et de compétences sont inscrites dans le livret personnel de compétences.

Lorsqu'un élève souhaite mettre fin à sa formation, le directeur du CFA saisit l'autorité compétente (inspecteur d'académie ou autorité assimilée) afin que l'élève, selon son souhait, reprenne une scolarité en collège ou lycée ou, s'il remplit les conditions, signe un contrat d'apprentissage.

Références réglementaires

Articles L 337-3-1 et D 337-172 et suivants du code de l'éducation

Commentaires



Le préapprentissage est une formule plus souple que l'apprentissage stricto sensu et permet de mûrir le projet d'orientation professionnelle du jeune.

Développer l'accueil des jeunes de moins de 16 ans en préapprentissage est une préoccupation légitime mais qui nécessite un accompagnement personnalisé particulier et parfois coûteux face à des financements limités.

PRIME 

Prime

(ou indemnité compensatrice forfaitaire)

Définition

Aide financière versée aux employeurs d'apprentis, sur dotation de l'Etat, par la région correspondant au lieu de travail de l'apprenti.

Le montant de cette prime ainsi que ses conditions d'attribution varient selon les régions. Il ne peut être inférieur à 1 000 € par année de cycle de formation et par apprenti.

Le montant de cette prime est fonction de la durée effective du contrat.

L'indemnité n'est pas due (ou est reversée par l'employeur) :

1. si le contrat d'apprentissage est rompu par le Conseil des Prud'hommes aux torts de l'employeur,

2. en cas de rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage,

3. en cas de non-respect par l'entreprise de ses obligations formatrices,

4. en cas d'opposition ou d'interdiction à l'embauche d'apprentis.

Dans le cas d'une rupture de contrat par le jeune du fait de l'obtention du diplôme, l'employeur ne perd pas le bénéfice de cette prime.

Références réglementaires

Articles L 6243-1 et D 6243-1 et suivants du code du travail

Commentaires



Cette prime, créée en 1996, a constitué réellement un levier pour le développement de l'apprentissage.

Cependant les disparités d'une région à l'autre sur les montants versés et sur les critères fixés pour son attribution nuisent à la lisibilité de cette mesure.

L'Etat avait institué dans le cadre du Plan d'Urgence pour les Jeunes une prime exceptionnelle pour l'embauche d'un apprenti supplémentaire (1800 €) par une entreprise de moins de 50 salariés. Le dispositif s'est arrêté en décembre 2010.

Protection sociale des apprentis

Définition

Ensemble des mécanismes de prévoyance qui permettent aux apprentis de faire face financièrement aux risques sociaux (maladie, vieillesse, invalidité, chômage...).

Les apprentis bénéficient de la même couverture sociale que les salariés de l'entreprise. Ils peuvent ainsi prétendre à l'ensemble des prestations de Sécurité sociale : maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail ... et acquièrent des droits à la retraite.

Pendant le temps en CFA, l'apprenti continue à bénéficier de la couverture sociale sur les accidents du travail et la maladie professionnelle.

Prestations familiales :

- Allocations familiales : pour l'attribution de ces allocations, les apprentis sont pris en compte jusqu'à l'âge de 20 ans sous réserve que leur rémunération mensuelle ne dépasse pas 55% du SMIC.
- Allocation de rentrée scolaire : le statut d'apprenti ouvre droit à cette allocation pour les jeunes de moins de 18 ans au 15 septembre de l'année considérée sous réserve que leur rémunération ne dépasse pas 55% du SMIC.

Assurance chômage :

A l'issue de leur contrat, les apprentis bénéficient de l'assurance chômage s'ils remplissent les conditions de durée de cotisation et de rupture de contrat.

Références réglementaires

- Allocations familiales : Articles L 512-3 et R 512-2 du code de la sécurité sociale
- Allocation de rentrée scolaire : Articles L 543-1 et R 543-2 du code de la sécurité sociale
- Assurance chômage : Articles L 5422-1 et suivants du code du travail

QUALITÉ 

Qualité

Définition

Démarche d'amélioration des actions pédagogiques et éducatives des Centres de Formation d'Apprentis (voir CFA).

Les CFA se sont engagés dans le développement qualitatif de l'apprentissage par la signature de « contrats qualité » conclus avec les régions et assortis d'objectifs et de moyens.

Les régions financent ainsi des actions qui visent à mettre en place des actions pédagogiques innovantes et à assurer un meilleur suivi de la relation entre le CFA, le jeune et l'entreprise: visites en entreprise par les formateurs, dédoublement de cours, postes de médiateurs ou d'animateurs en CFA, formation de maîtres d'apprentissage ...

Commentaires



D'une manière générale, les démarches de « contrats qualité » ont marqué une évolution du niveau des apprentis et une progression des taux de réussite aux examens.

L'ouverture de l'apprentissage à l'enseignement supérieur a par ailleurs entraîné une montée en qualité pour toutes les formations tout en renforçant l'attractivité de la filière auprès des jeunes.

Quota d'apprentissage

Définition

Part de la taxe d'apprentissage (TA) réservée à l'apprentissage. Elle représente 52% de la taxe d'apprentissage, soit près d'1,150 Milliard d'€ par an.

Une part de cette quotité (correspondant à 22 % de la TA) est prélevée à la source par l'Etat pour financer le Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage (voir FNDMA).

Le solde, 30% de la TA, est destiné à financer directement les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) et quelques autres écoles d'entreprises.

Cette part est versée par les entreprises aux organismes collecteurs (voir OCTA) pour affectation aux CFA, dans les conditions suivantes :

1. Les entreprises employant un apprenti ont l'obligation de participer au financement de la formation de leur apprenti à hauteur du coût réel de la formation et dans la limite des fonds disponibles sur leur quota.

En cas de pluralité d'apprentis ou d'un quota disponible

inférieur au coût de la formation, le versement est proratisé en fonction du nombre d'apprentis ou limité à la part de quota disponible.

Chaque préfet de région publie annuellement la liste des coûts de formation des CFA. En l'absence de publication, les entreprises doivent se référer à un coût forfaitaire, fixé à 3 000 € par apprenti.

2. En l'absence d'apprenti, l'entreprise peut affecter sa part de quota disponible au(x) CFA de son choix.

Le quota permet au CFA de financer des dépenses de fonctionnement et d'investissement.

En Alsace-Moselle la taxe d'apprentissage se limite exclusivement au quota d'apprentissage (0,26 % des salaires. 22 % de cette taxe sont affectés au FNDMA).

Dans les départements d'Outre-Mer (DOM), le taux du quota d'apprentissage est fixé à 52 % de la TA (comme en métropole) mais la part versée au FNDMA ne représente que 12 % de cette taxe.

Références réglementaires

Articles L 6241-2 et suivants et R 6241-1 et suivants du code du travail

Commentaires



Sur ce point, la réforme de l'apprentissage de 2002 est un progrès. En obligeant progressivement les employeurs à financer le coût de formation de leur(s) apprenti(s), elle a largement amélioré le lien entre l'entreprise, le CFA et le jeune.

Région

(conseil régional)

Définition

Collectivité territoriale dont les membres sont élus pour 4 ans au suffrage universel direct et ayant compétence notamment en matière d'apprentissage.

La loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 confère aux régions une compétence de droit commun pour la mise en place d'actions dans le domaine de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue.

Chaque région élabore une politique en matière de formation et d'apprentissage et choisit de mener des actions en lien avec sa mission de développement économique local.

Depuis le début des années 2000, plusieurs textes de loi ont renforcé la mission des conseils régionaux en matière d'apprentissage :

Loi	Compétence nouvelle
Loi de Modernisation Sociale N° 2002-73 – 17 01 2002	Création du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) co-présidé par le préfet de région et le Président du conseil régional.
Loi de Démocratie de Proximité N° 2002-276 – 27 02 2002	Transfert aux conseils régionaux de la gestion et du versement des primes (indemnité compensatrice) aux employeurs d'apprentis.
Loi sur l'Orientation et la Formation tout au Long de la Vie N° 2009-1437 – 24 11 2009	Mise en place du CPRDF (Contrat de Plan Régional de Développement des Formations) en remplacement du PRDF et intégrant l'apprentissage.

En résumé, la région exerce les missions suivantes en matière d'apprentissage :

- élaboration du schéma des formations par apprentissage,
- autorisation d'ouverture et de fermeture des formations par apprentissage,
- signature de conventions quinquennales avec les CFA,

- financement des CFA (fonctionnement et investissement),
- aides aux apprentis pour les dépenses de transport, d'hébergement et restauration (THR),
- versement des primes (voir Primes) aux employeurs d'apprentis.

Commentaires



En 2010, le montant des dépenses affectées par les régions à l'apprentissage s'élève à près de 2 Milliards € :

- 60% concernent le fonctionnement (subventions de fonctionnement aux CFA, aide au transport, à l'hébergement, à la restauration et autres mesures de soutien),
- 31 % représentent les primes versées aux employeurs d'apprentis,
- 9 % concernent la participation des régions aux dépenses d'investissement des CFA.

A ce titre, les régions bénéficient de fonds provenant de l'Etat :

- d'une part pour le versement des primes aux entreprises, 800 M€ (voir Primes),
- d'autre part pour les dépenses de fonctionnement et d'investissement des CFA, 1262 M€ (voir Contributions, FNDMA et COM).

(Sources PLF 2011)



Réussite aux examens

Définition

Taux de réussite des apprentis aux examens de fin de formation.

Les apprentis peuvent préparer les mêmes titres et diplômes que les jeunes en formation professionnelle initiale à temps plein et sont soumis aux mêmes examens en fin de formation alors qu'ils disposent de beaucoup moins de temps pour s'y préparer (alternance en entreprise).

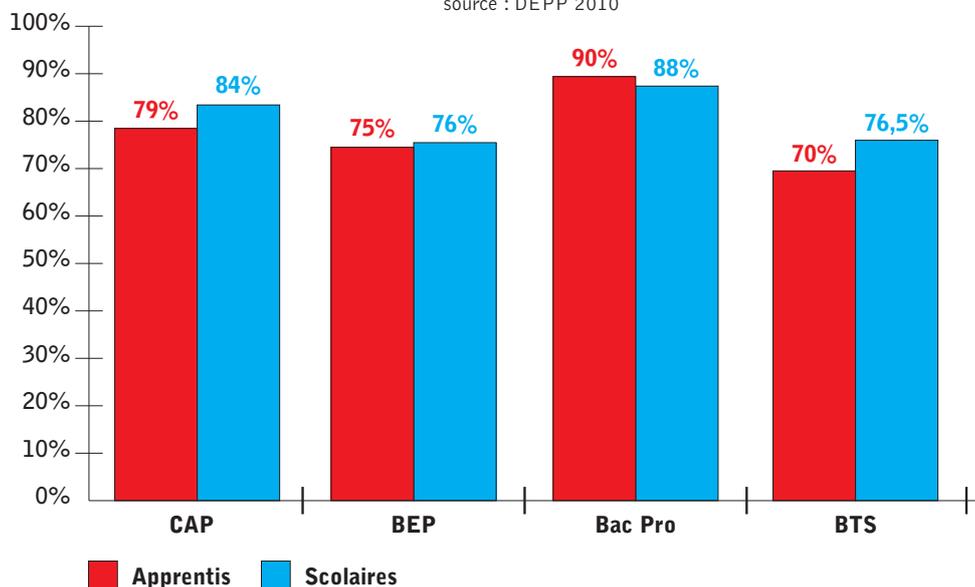
Les taux de réussite constatés dans ces deux voies de formation professionnelle sont globalement identiques : 79% des apprentis ont obtenu leur diplôme en 2009 contre 80% des jeunes en formation scolaire (à diplômes comparables de niveaux V, IV et III).

Ces résultats peuvent néanmoins varier selon les diplômes préparés.

Chiffres clés

Taux comparés de réussite aux examens des apprentis et des scolaires - session 2009

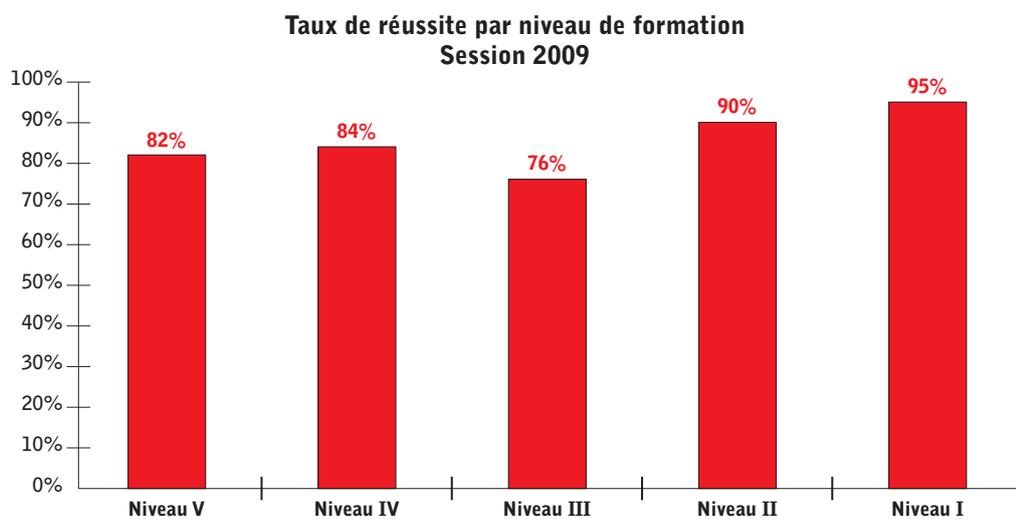
source : DEPP 2010



Commentaires



Le taux de réussite aux examens constaté pour l'ensemble des formations dispensées par les 156 CFA des CCI est de 83% en moyenne en 2009.



Les taux de réussite enregistrés aux examens attestent de la qualité de la filière en apprentissage et des jeunes qui la choisissent, avec notamment une augmentation du niveau de maîtrise des enseignements généraux par les apprentis.

Source : ACFCI



Rupture

Définition

Cessation du contrat d'apprentissage avant le terme initialement prévu.

Comme tout contrat de travail, le contrat d'apprentissage peut faire l'objet d'une rupture. Durant les deux premiers mois d'exécution du contrat, souvent assimilés à une période d'essai, la rupture peut être unilatérale et provoquée par l'une ou l'autre des parties.

Au-delà de cette période de deux mois le contrat peut être résilié :

1. à la seule initiative de l'apprenti, dès l'obtention du diplôme préparé, à la condition qu'il ait informé l'employeur de sa volonté. Cette information doit être effectuée par écrit avec un préavis de deux mois,
2. d'un commun accord,
3. par décision du conseil des prud'hommes en cas de faute grave, de manquements répétés de l'une des parties ou en cas d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.

Références réglementaires

Articles L 6222-18 suivants et R 6221-21 du code du travail

Commentaires



En 2010, l'ACFCI a mené, avec le soutien du Ministère de l'Economie et des Finances et de l'Industrie, une étude auprès de 800 jeunes et de 800 entreprises ayant rompu un contrat d'apprentissage.

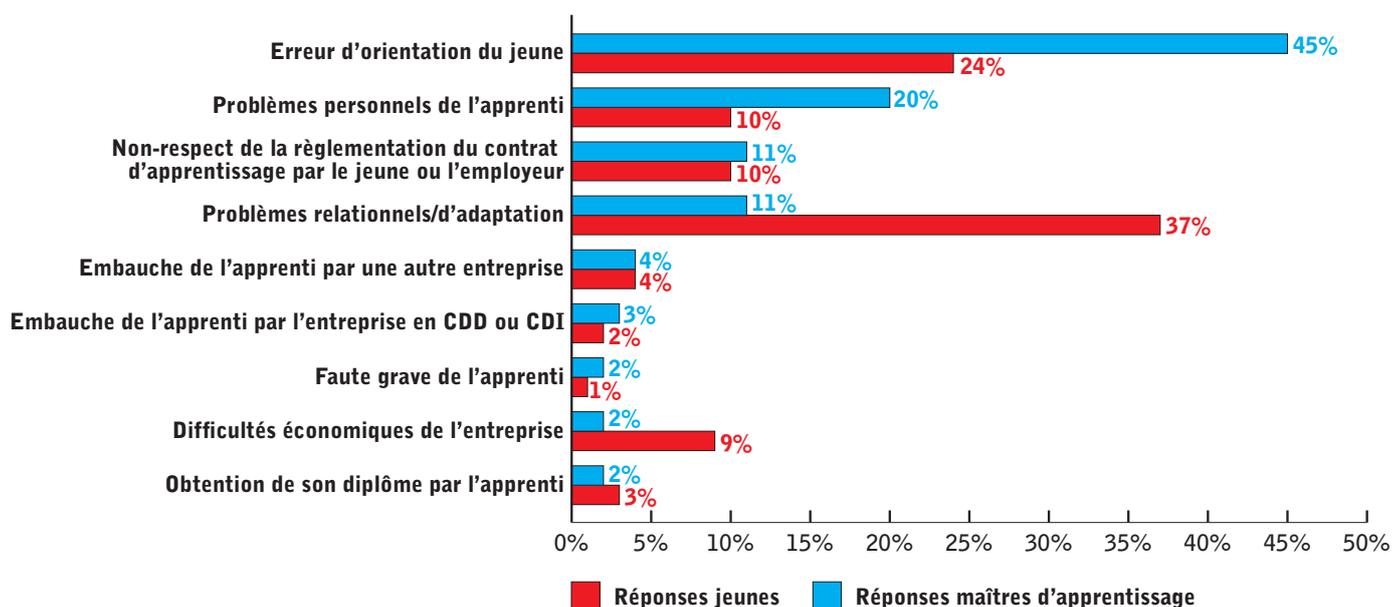
Il apparaît que les ruptures se concentrent essentiellement dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration et du commerce et qu'elles concernent majoritairement des entreprises de moins de 10 salariés (61%).

On observe également que les jeunes de 16 ans ou moins sont plus nombreux à rompre leur contrat d'apprentissage (26% contre 17% des contrats).

La principale cause de rupture évoquée par les maîtres d'apprentissage interrogés est l'erreur d'orientation des jeunes (45%). En effet, l'apprenti s'aperçoit que le métier qu'il apprend ne l'intéresse pas ou ne lui correspond pas.

La principale cause de rupture évoquée par les jeunes interrogés est liée à des problèmes relationnels ou d'adaptation (37%). Les jeunes ont des difficultés à comprendre les demandes et les explications de leur maître d'apprentissage, ce qui engendre la mésentente.

Causes des ruptures des contrats d'apprentissage



Source : ACFCI

Si à la suite de la rupture du contrat d'apprentissage, 65% des jeunes recherchent une nouvelle entreprise pour poursuivre leur formation, près de 2/3 des entreprises renoncent au moins temporairement à l'apprentissage.

Les deux principaux leviers sur lesquels il est envisagé d'agir pour limiter les ruptures sont :

- la méconnaissance des jeunes quant à la réalité de l'apprentissage et du métier choisi,
- le manque de conseil et de suivi des petites entreprises dans le recrutement et l'encadrement de leur apprenti.

En réalité, pour apprécier les taux de rupture en apprentissage, il convient de les comparer aux changements d'orientation des jeunes inscrits dans des formations professionnelles à temps plein et de s'interroger sur le coût de ruptures d'orientation qui interviennent plus tardivement que celles vécues en apprentissage.

Faut-il en effet attendre la fin de ses études pour constater qu'on n'est pas à l'aise dans tel ou tel métier ? N'est-il pas préférable de changer de voie en début de formation par confrontation avec la réalité du métier dans l'entreprise ?

Salaire de l'apprenti

Définition

Rémunération versée par l'employeur à l'apprenti, déterminée en pourcentage du SMIC et variable en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation suivis.

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	25 %	41 %	53 % (1)
2 ^{ème} année	37 %	49 %	61 % (1)
3 ^{ème} année	53 %	65 %	78 % (1)

(1) ou en fonction du salaire minimum conventionnel si plus favorable.

Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectue à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Le montant de la rémunération de l'apprenti est majoré à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans.

Le tableau ci-dessus correspond au minimum légal. Une rémunération plus favorable peut être allouée par l'employeur ou définie par la convention collective.

Exemples : conventions des secteurs du bâtiment, de la pharmacie, des prothésistes dentaires, de la coiffure...

Dispositions particulières :

- **en cas de formation complémentaire** (mention complémentaire, diplôme connexe) : majoration de la

rémunération de 15 points par rapport aux pourcentages afférents à la dernière année de la durée de formation.

- **en cas de succession de contrats**, la rémunération pour le nouveau contrat est au moins égale :

avec le même employeur : à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent,

avec un employeur différent : à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.

en cas de réduction d'un an de la durée du contrat pour des formations ayant en principe une durée d'au moins 2 ans (jeune ayant commencé sa formation pendant au moins 1 an sous un autre statut ou déjà titulaire d'un diplôme supérieur à celui préparé), la rémunération est celle d'une 2^{ème} année de contrat.

- **en cas d'aménagement de la durée du contrat** pour tenir compte du niveau initial du jeune :

- réduction de la durée : pour le calcul de sa rémunération, l'apprenti est considéré comme ayant déjà effectué une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée normale du contrat et la durée réduite dudit contrat.

- allongement de la durée: la rémunération versée pendant l'année excédant la durée normale correspond au salaire applicable à la dernière année du contrat (exemple : formation de 2 ans préparée en 3 années, le salaire de la dernière année correspondant à la rémunération applicable à une 3ème année de contrat).

- **en cas de prolongation de la durée du contrat** à la suite d'un échec à l'examen ou jusqu'à l'expiration du cycle de formation sous certaines conditions, le salaire minimum est celui de la dernière année précédant la prolongation.

- **pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés**, lorsque le contrat d'apprentissage est prolongé d'un an, la rémunération est majorée de 15 points pour la durée de cette prolongation.

Un outil de calcul de la rémunération des apprentis a été développé par les services de l'administration ; il est accessible depuis le lien : www.salaireapprenti.pme.gouv.fr

Références réglementaires

Articles L 6222-27 et suivants et D 6222-26 et suivants du code du travail

Commentaires



Les Chambres de Commerce et d'Industrie, dans le cadre de leur mission d'enregistrement des contrats d'apprentissage, s'assurent de la légalité des salaires portés par l'entreprise sur le contrat.

Secteur public (apprentissage dans le)

Définition

Personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé (exemples : les administrations de l'Etat, les régions, les collectivités locales, les chambres consulaires...) et qui ont la possibilité d'avoir recours à l'apprentissage selon des modalités particulières.

Les conditions d'accueil d'apprentis dans le secteur public :

1. le nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage est limité à 2.
2. la rémunération des apprentis est majorée par rapport au minimum légal fixé par le code du travail pour les jeunes qui préparent un diplôme/titre de niveau IV (Bac) : + 10 points et III (Bac + 2) : + 20 points.
3. le coût de la formation de l'apprenti est financé par l'administration ou l'établissement public qui emploie l'apprenti. Une convention est alors signée avec le CFA pour définir les conditions de cette prise en charge. Certaines régions accordent des aides.
4. le formulaire CERFA utilisé est spécifique.

Le développement de l'apprentissage dans le secteur public

demeure limité. En 2008, seuls 6400 contrats ont été enregistrés. Les pouvoirs publics ont engagé des réflexions sur le développement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales et les administrations d'Etat.

Ainsi, Laurent Hénart, député de Meurthe-et-Moselle, a remis en 2009 un rapport au Premier ministre intitulé « Développer les formations en alternance dans la fonction publique ».

Il propose une série de mesures pour augmenter sensiblement le nombre d'alternants dans les collectivités territoriales et dans les services de l'Etat.

Le rapport est téléchargeable sur le site du gouvernement : www.gouvernement.fr

Commentaires



La mobilisation du secteur public est utile pour atteindre l'objectif des 800 000 apprentis fixé par le gouvernement.

Se pose cependant la question de son financement, car celui-ci ne saurait être couvert par les fonds, déjà insuffisants pour l'apprentissage existant, versés par les entreprises privées. En l'absence de taxe

d'apprentissage, le financement des formations reste cependant un obstacle.

Chacun doit assurer la prise en charge de son engagement.

Définition

Offre de formation post-baccalauréat organisée en apprentissage.

En ouvrant la filière à l'ensemble des niveaux de formation, la loi Seguin du 23 juillet 1987 a donné à l'apprentissage ses lettres de noblesse.

Depuis cette date, le nombre d'apprentis s'est considérablement développé : près de 100 000 apprentis du supérieur formés en 2008-2009, soit 23 % des effectifs d'apprentis formés en France.

Les niveaux Bac + 2 et 3 y occupent une place prépondérante avec 60 % des apprentis du supérieur.

Cette ouverture de la filière concerne tous les établissements d'enseignement supérieur, publics ou privés (Universités, écoles consulaires, établissements privés).

L'apprentissage dans le supérieur, un ascenseur social

En exonérant le jeune des droits de scolarité et en lui permettant de percevoir un salaire (voir Salaire), l'apprentissage permet à des jeunes issus de milieux défavorisés d'intégrer une formation de haut niveau.

Commentaires



1er réseau de formation en apprentissage avec près de 100 000 apprentis accueillis chaque année, les CCI ont été pionnières en matière de développement de la filière dans le supérieur : près de 30 % des 100 000 apprentis accueillis dans leurs 156 CFA en 2010 suivaient une formation post-bac (Bac + 2 à Bac + 5).

Les Grandes Ecoles de Commerce et de Management ont-elles-mêmes largement ouvert leur cursus à l'apprentissage : 10 % de leurs effectifs inscrits en master sont des apprentis. L'exemple avait été donné par l'ESSEC dès le début des années 90.

Taxe d'apprentissage (TA)

Définition

Contribution créée en 1925 et versée par les entreprises pour financer les formations initiales technologiques et professionnelles. (A ne pas confondre avec la taxe versée par les employeurs pour la formation professionnelle continue de leurs salariés).

La TA s'élève à 0,5 % de la masse salariale (soit plus de 2 Milliards € pour 2010) répartie en deux quotités :

Quota réservé à l'apprentissage (voir Quota)	52 % de la TA : 1 123 M€
Barème finançant les formations en apprentissage et les autres formations initiales professionnelles (voir Barème)	48 % de la TA : 1 036 M€
Total TA (Quota + Barème)	2 160 M€

A noter : seule la partie Quota est applicable en Alsace et Moselle. Ainsi le taux versé par les entreprises de ces départements est de 0,26 % de leur masse salariale.

La TA n'est pas un impôt comme les autres : elle peut être affectée librement par l'entreprise aux CFA et établissements de formation de son choix (hors prélèvements à la source opérés par l'Etat - voir FNDMA).

La TA, sa collecte et sa répartition s'adaptent constamment aux évolutions de la filière elle-même.

Les entreprises doivent s'acquitter de cette taxe en la versant à un collecteur agréé (voir aussi OCTA) avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due.

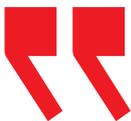
A défaut de versement à un OCTA, l'entreprise peut s'acquitter, au plus tard le 30 avril, de sa contribution directement auprès du trésor public mais pour un montant majoré en fonction de l'insuffisance constatée

Evolution de la TA, quelques dates repères :

16.07.1971 Loi relative à l'apprentissage	Fixe les principes de l'apprentissage, voie de formation sanctionnée par un diplôme.
23.07.1987 Loi modifiant le code du travail et relative à l'apprentissage	Ouvre l'apprentissage à tous les niveaux de formation et notamment dans le supérieur.
6.05.1996 Loi portant réforme du financement de l'apprentissage	Réforme le financement de l'apprentissage en augmentant la partie appelée « quota » réservée à l'apprentissage : de 20 à 40 %, Prévoit une affectation préalable d'une partie du quota au Trésor Public (10 %) et créé le Fonds de Péréquation dont les produits sont reversés aux régions.

17.01.2002 Loi de modernisation sociale	Améliore les circuits de financements de la TA : - réduction du nombre de collecteurs (voir OCTA), - obligation pour l'employeur de payer le coût de la formation au CFA qui forme ses apprentis dans la limite de son « quota » disponible.
30.12.2004 Loi de finances pour 2005	Crée la CDA (Contribution au Développement de l'Apprentissage) versée par les entreprises : 0,18 % de la masse salariale (voir Contributions).
18.01.2005 Loi de programmation pour la cohésion sociale	Met en place le FNDMA (voir Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage) en remplacement du Fonds de Péréquation et augmente le prélèvement à la source sur le quota : 22 % de la TA (au lieu de 10 %), Augmente la partie « quota » réservée à l'apprentissage : 52 % (au lieu de 40 %), Instaure l'intermédiation obligatoire d'un organisme collecteur (voir OCTA) pour le versement de la TA par les entreprises, Crée un crédit d'impôt pour les employeurs d'apprentis : 1 600 €/an/apprenti.
31.03.2006 Loi pour l'égalité des chances	Majore le taux de la TA pour les entreprises de 250 salariés et + embauchant moins de 3 % (de leurs effectifs) de jeunes en alternance : 0,6 % des salaires (au lieu de 0,5 %).
24.11.2009 Loi relative à l'orientation et à la formation tout au Long de la vie	Transforme la pénalité sur la TA imposée aux entreprises de 250 salariés et + en une nouvelle contribution : la CSA (Contribution Supplémentaire pour l'Apprentissage) équivalente à 0,1 % des salaires (0,052 % pour l'Alsace et la Moselle) (voir Contributions).

Commentaires



La taxe d'apprentissage a connu depuis 5 ans une série de réformes en cascade. Si ces réformes étaient nécessaires, il est désormais utile de faire une pause réglementaire pour éviter le risque de désengagement des entreprises, qui ont du mal à bien appréhender ces évolutions, et à conserver une lisibilité sur le développement de la filière.

Parmi les effets des différentes réformes, on peut noter la transparence de la collecte, puisque les versements de TA s'effectuent désormais obligatoirement par l'intermédiaire d'un collecteur agréé, et son caractère peu coûteux avec des frais de gestion limités, entre 1,5 % et 3 % des fonds collectés.

Les chambres de commerce et d'industrie de région (CCIR) sont des collecteurs régionaux. Leur rôle de collecteur-répartiteur est inscrit dans la loi (voir OCTA).

UFA (Unité de Formation par Apprentissage)

Définition

Unité créée par convention entre un CFA et un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat ou un établissement de formation et de recherche dans le but de dispenser par la voie de l'apprentissage une ou plusieurs formations pour le compte du CFA.

Cette convention fixe notamment :

1. les orientations générales de l'UFA,
2. les effectifs à former et les diplômes préparés,
3. les rythmes de l'alternance,
4. les modalités de coordination entre le CFA, l'UFA et les entreprises,
5. les moyens en personnels, locaux, équipements,
6. l'organisation pédagogique,
7. l'organisation et le fonctionnement de l'UFA,
8. le financement.

Le chef de l'établissement d'enseignement ou de formation et de recherche où est créée une UFA est chargé de la direction pédagogique des enseignements dispensés au sein de cette unité.

L'organisme gestionnaire du CFA assure la responsabilité financière des formations dispensées et, à ce titre, perçoit la taxe d'apprentissage pour le compte des UFA. Il établit le budget du CFA en incluant le budget de ses UFA et l'adresse au conseil régional et au service académique de l'inspection de l'apprentissage (SAIA) ou à l'État dans le cas d'un CFA à recrutement national.

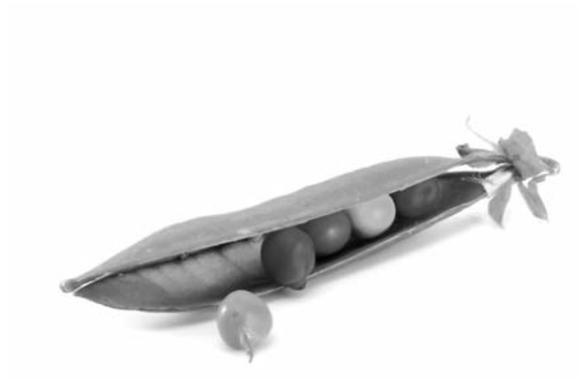
Commentaires



Le dispositif UFA a été un atout important dans le développement de l'apprentissage en facilitant la coopération entre les CFA et les établissements d'enseignement, notamment dans le supérieur.

Des CFA de CCI ont pu grâce aux UFA développer des coopérations avec le milieu universitaire et enrichir ainsi l'offre de formation proposée aux jeunes.

ANNEXES



I. LES CHIFFRES CLÉS DE L'APPRENTISSAGE

LES JEUNES

- 1 - Evolution des effectifs d'apprentis en France (stock)
- 2 - Evolution des entrées en contrats d'apprentissage et en contrats d'insertion en alternance (flux)
- 3 - Evolution des effectifs en contrats d'apprentissage et en contrats d'insertion en alternance (stock)
- 4 - Répartition des apprentis selon le niveau de formation (stock)
- 5 - Evolution des effectifs d'apprentis par niveau de formation (stock)
- 6 - Evolution des effectifs d'apprentis du supérieur par niveau de formation
- 7 - Répartition des apprentis par spécialité de formation
- 8 - Effectifs d'apprentis par région (stock)
- 9 - Répartition des apprentis par niveau de formation et par région
- 10 - Les filles en apprentissage
- 11 - Age des apprentis et taux de scolarisation en apprentissage
- 12 - Poids des apprentis parmi les jeunes de 16 à 25 ans
- 13 - Evolution des effectifs d'apprentis et d'élèves dans le secondaire professionnel (stock)
- 14 - Origine des apprentis en première année
- 15 - Apprentis en BTS
- 16 - Taux de réussite aux examens

LES ENTREPRISES

17 - Taille des entreprises employant des apprentis

18 - Evolution des entrées en apprentissage par taille d'entreprise (flux)

19 - Secteurs d'activité des entreprises employant des apprentis

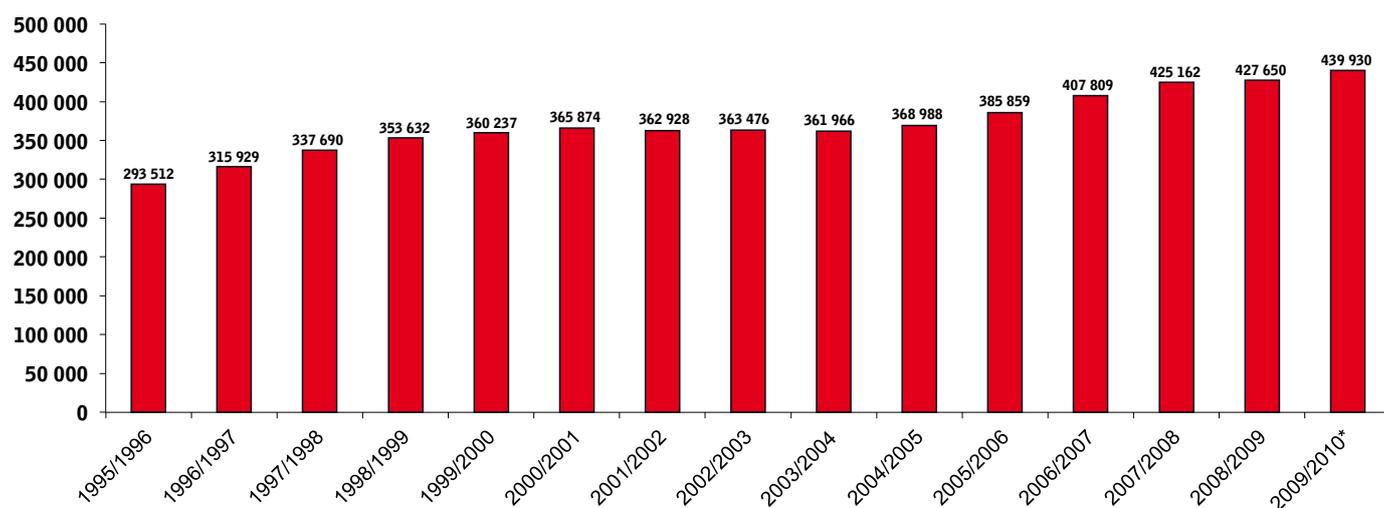
LE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

20 - Dépenses des régions pour l'apprentissage

21 - Ressources et dépenses des CFA

1

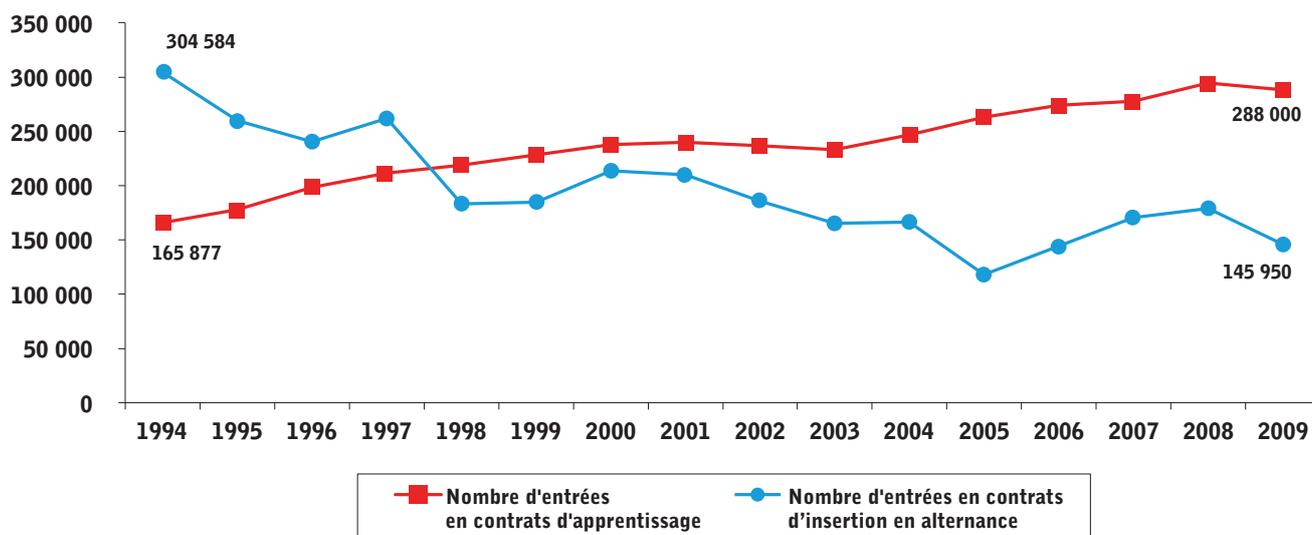
Evolution des effectifs d'apprentis en France (stock)



* prévisionnel

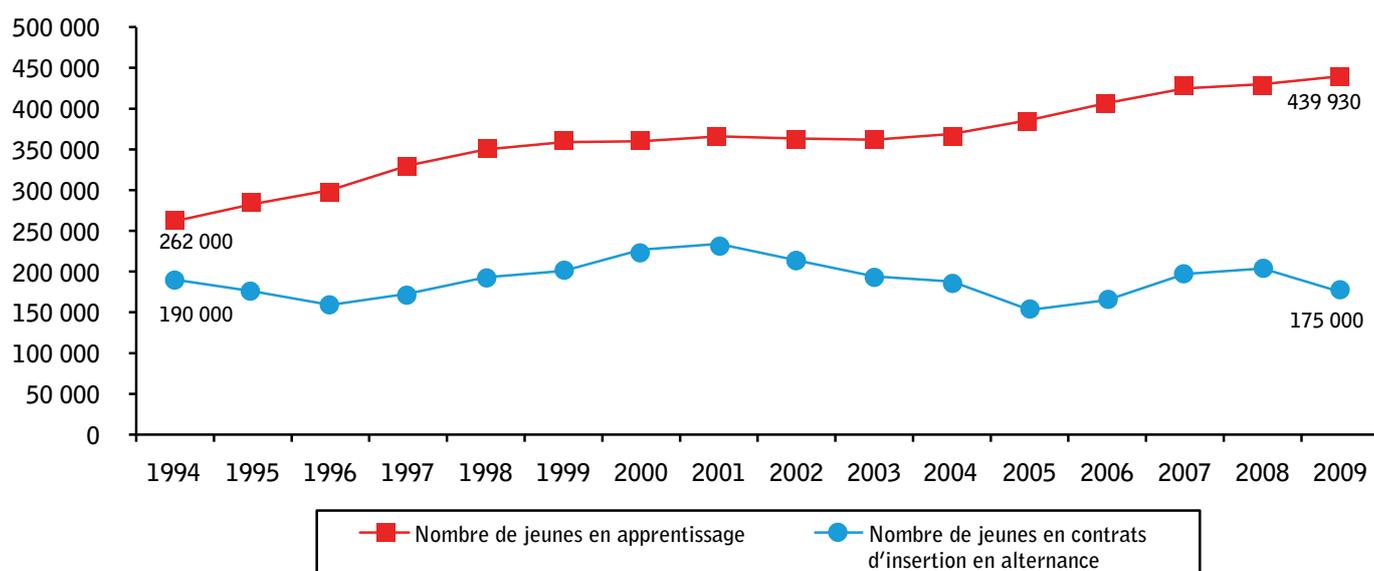
Source DEPP - France métropolitaine + DOM

Evolution des entrées en contrats d'apprentissage et en contrats d'insertion en alternance (flux)



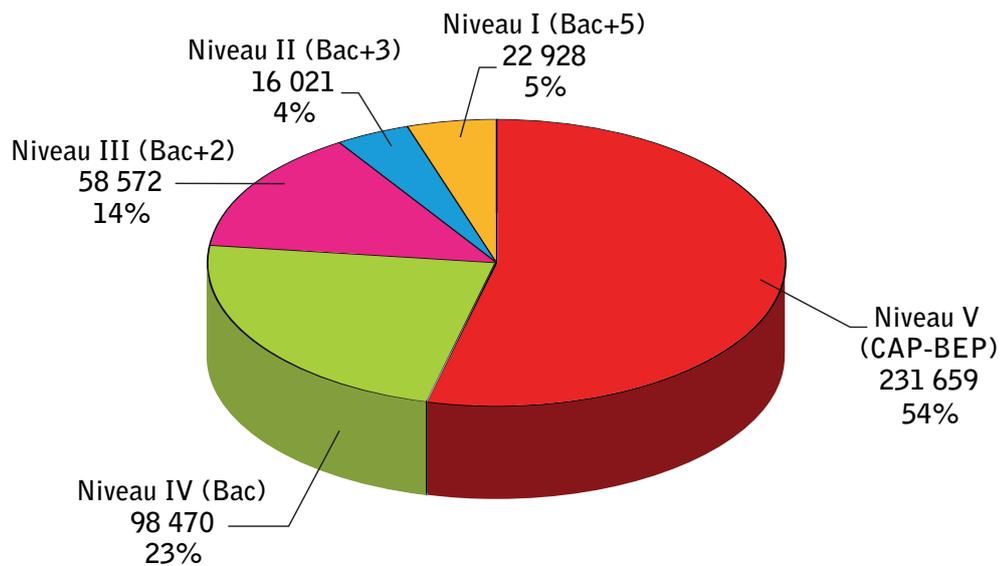
Source DARES - France métropolitaine + DOM

Evolution des effectifs en contrats d'apprentissage et en contrats d'insertion en alternance (stock)



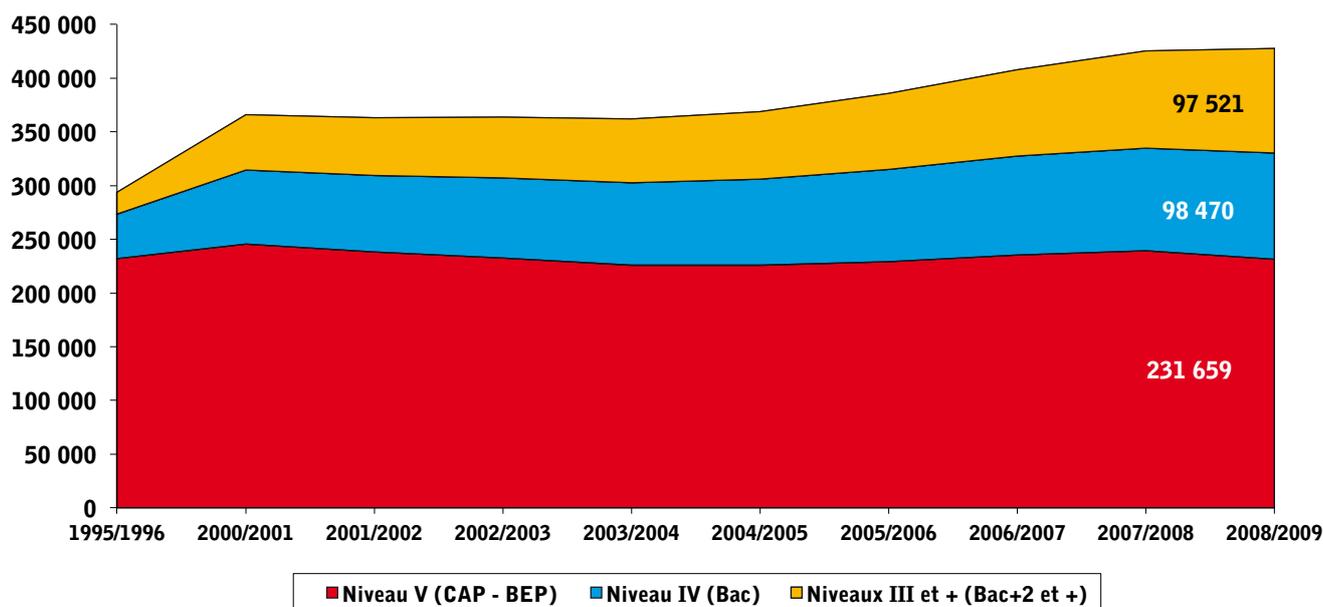
Source DARES - France métropolitaine + DOM

Répartition des apprentis selon le niveau de formation (stock)



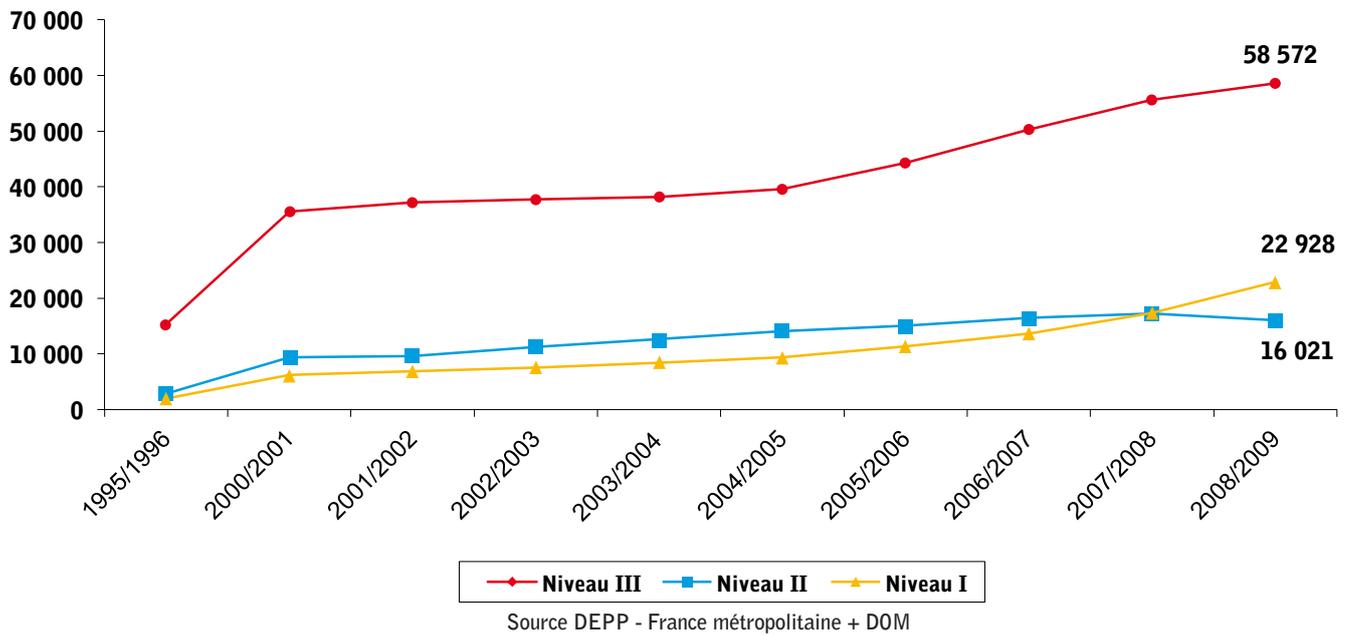
Source DEPP 2008-2009 - France métropolitaine + DOM

Evolution des effectifs d'apprentis par niveau de formation (stock)

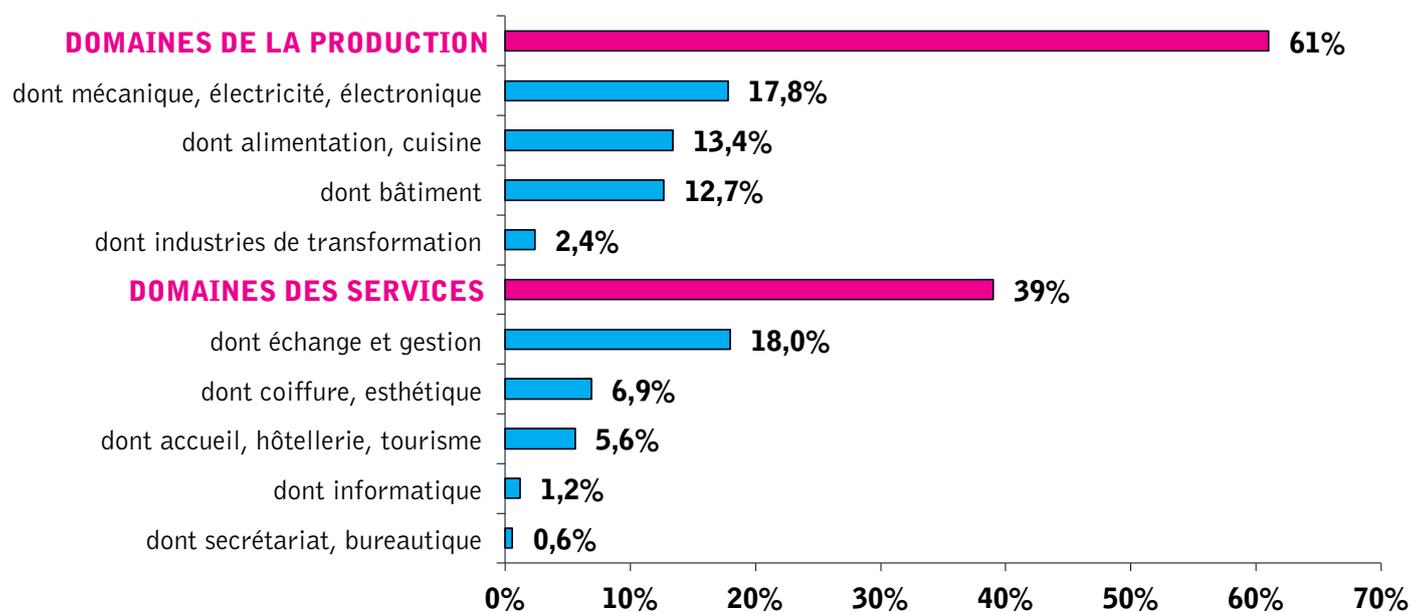


Source DEPP - France métropolitaine + DOM

Evolution des effectifs d'apprentis du supérieur par niveau de formation

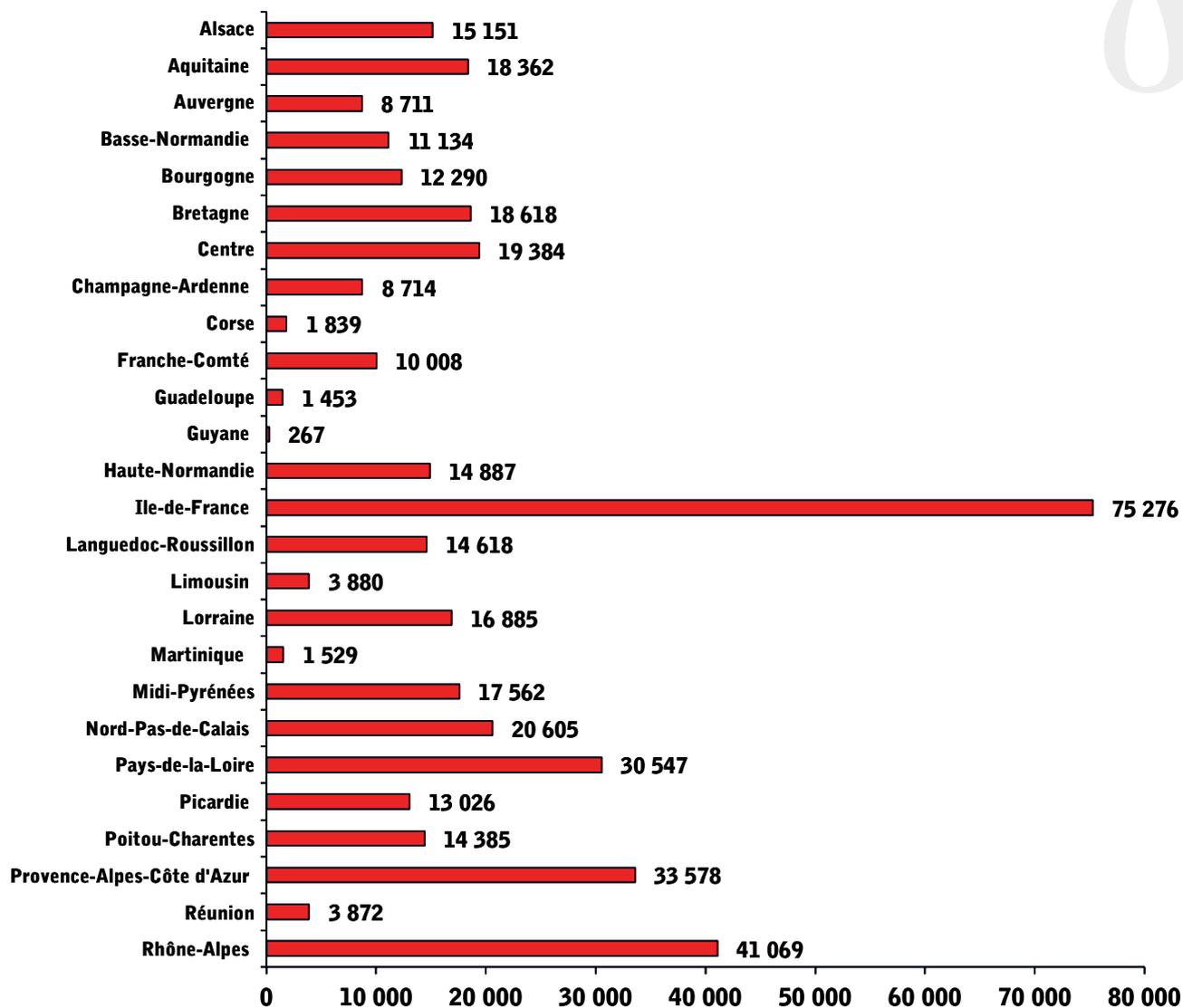


Répartition des apprentis par spécialité de formation



Source DARES 2008 - France métropolitaine + DOM

Effectifs d'apprentis par région (stock)



Total : 427 650 apprentis

Source DEPP 2008-2009

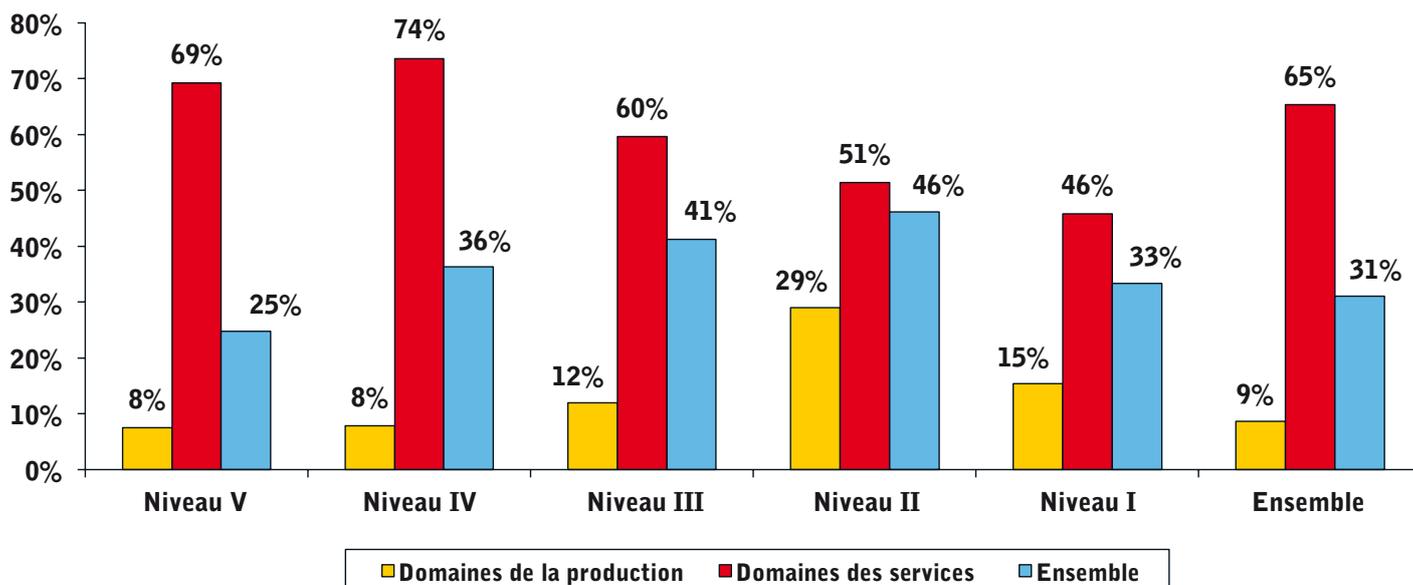
Répartition des apprentis par niveau de formation et par région

	Niveau V (CAP-BEP)	Niveau IV (Bac)	Niveau III (Bac+2)	Niveau II (Bac+3)	Niveau I (Bac+5)	Total
Alsace	8 496	3 521	2 186	585	363	15 151
Aquitaine	11 533	3 714	1 897	363	855	18 362
Auvergne	5 568	1 978	537	351	277	8 711
Basse-Normandie	7 353	2 377	850	146	408	11 134
Bourgogne	7 848	2 813	1 207	136	286	12 290
Bretagne	11 104	4 539	1 781	453	741	18 618
Centre	11 347	4 541	2 560	460	476	19 384
Champagne-Ardenne	5 508	1 912	731	149	414	8 714
Corse	1 339	248	187	52	13	1 839
Franche-Comté	5 247	2 476	1 921	191	173	10 008
Guadeloupe	943	190	299	16	5	1 453
Guyane	262	5				267
Haute-Normandie	8 531	3 383	1 668	507	798	14 887
Ile-de-France	29 225	14 224	14 379	7 646	9 802	75 276
Languedoc-Roussillon	8 965	3 150	1 486	299	718	14 618
Limousin	2 338	1 064	299	93	86	3 880
Lorraine	9 270	4 294	2 637	455	229	16 885
Martinique	898	305	306	20		1 529
Midi-Pyrénées	10 178	3 797	2 388	458	741	17 562
Nord-Pas-de-Calais	10 569	5 214	2 958	458	1 406	20 605
Pays-de-la-Loire	16 951	8 446	4 040	360	750	30 547
Picardie	7 254	2 974	1 827	352	619	13 026
Poitou-Charentes	8 192	3 692	1 805	215	481	14 385
Provence-Alpes-Côte d'Azur	20 202	7 361	3 885	686	1 444	33 578
Réunion	2 693	868	256	47	8	3 872
Rhône-Alpes	19 845	11 384	6 482	1 523	1 835	41 069
TOTAL	231 659	98 470	58 572	16 021	22 928	427 650

Source DEPP 2008-2009

Les filles en apprentissage

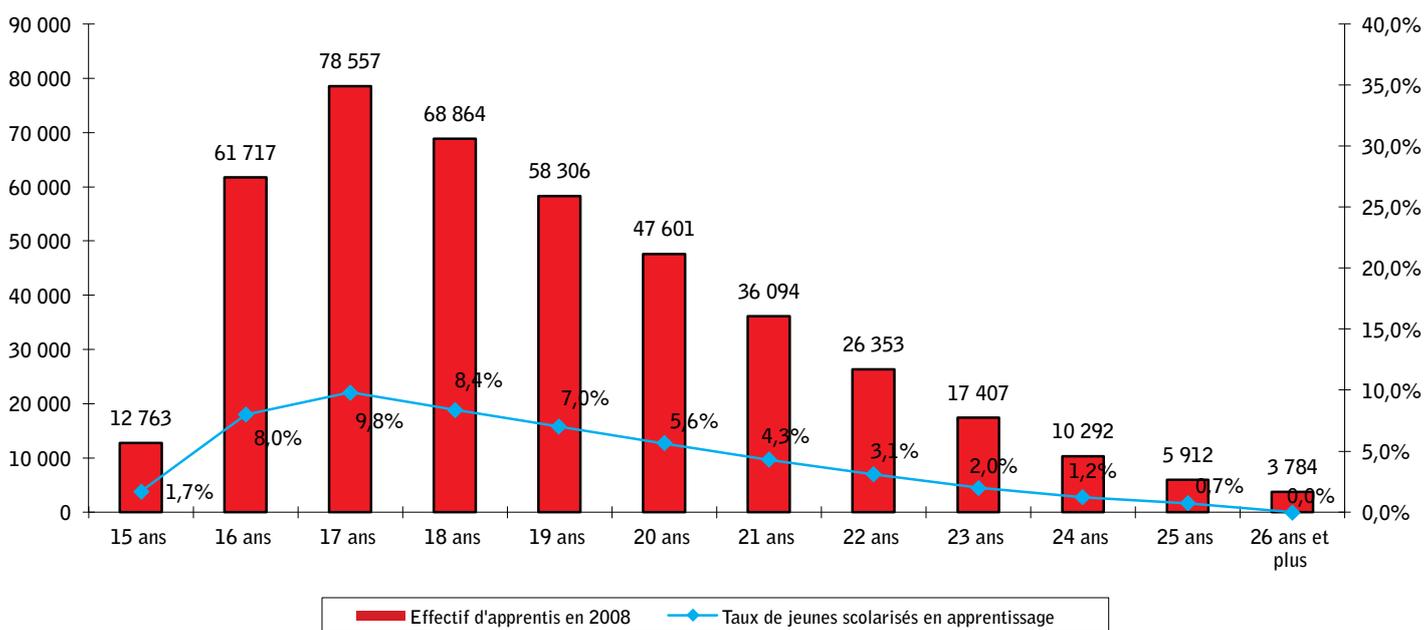
10



Exemple de lecture : Au total, on comptabilise 25% de filles dans les formations de niveau V. Elles sont 8% dans les formations du domaine de la production et 69% dans les formations du domaine des services.

Source DEPP 2008-2009 - France métropolitaine + DOM

Age des apprentis et taux de scolarisation en apprentissage



Exemple de lecture : en 2008, parmi les 78 557 jeunes qui ont 17 ans, 9,8% suivent une formation en apprentissage.

Source DEPP - France métropolitaine + DOM

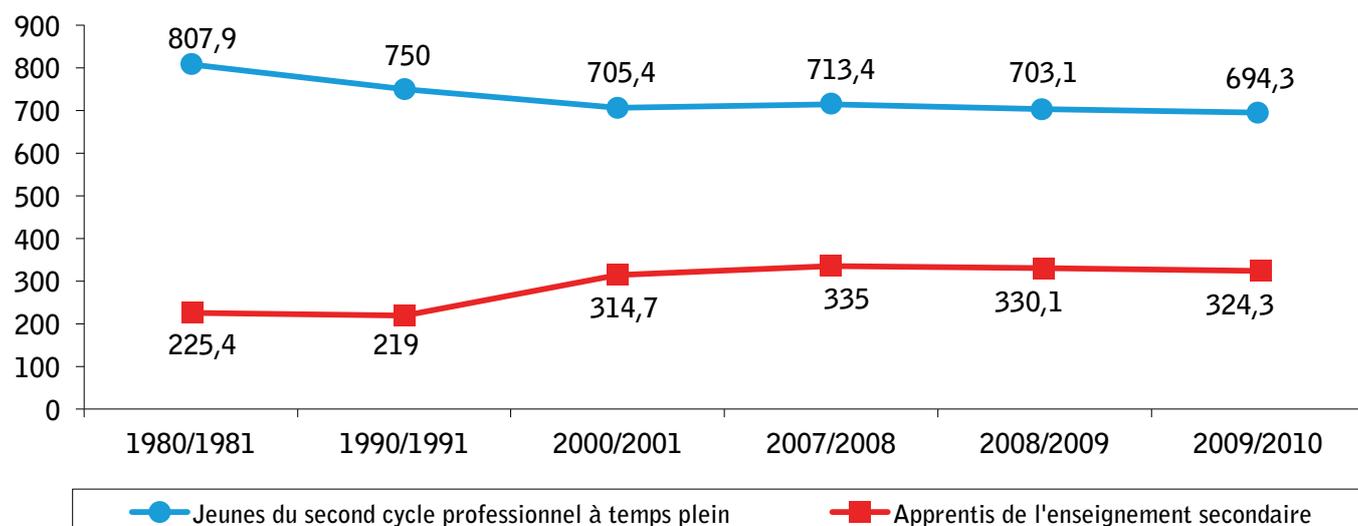
Poids des apprentis parmi les jeunes de 16 à 25 ans

	2004	2007	2008
Jeunes âgés de 16 à 25 ans	8 144 598	8 131 163	8 083 376
<i>dont jeunes en formation professionnelle initiale à temps plein</i>	1 730 787	1 710 551	1 758 815
<i>dont apprentis</i>	368 988	425 162	427 650
Poids des apprentis parmi les jeunes de 16 à 25 ans	4,5%	5,2%	5,3%
Poids des apprentis parmi les jeunes en formation professionnelle	18%	20%	20%

Source DEPP - France métropolitaine + DOM

Evolution des effectifs d'apprentis et d'élèves dans le secondaire professionnel (stock)

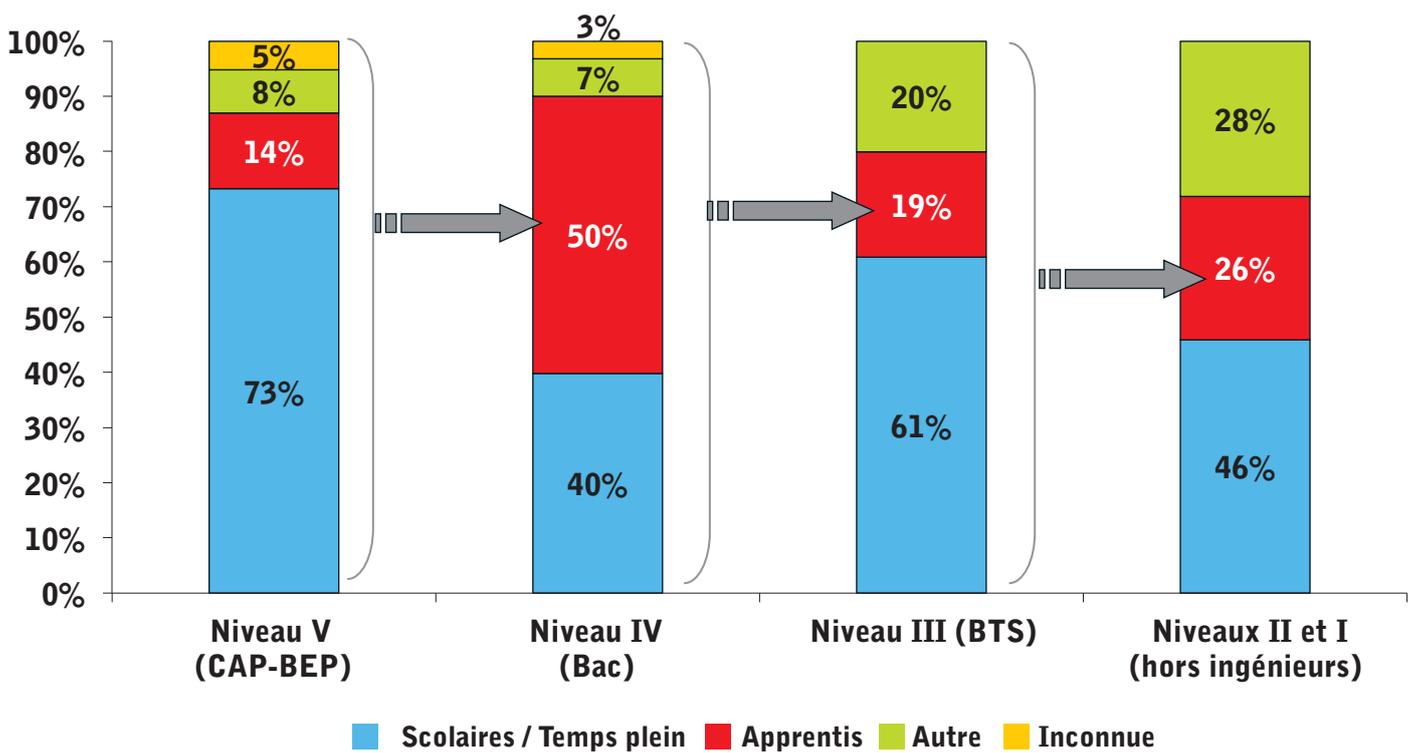
en milliers



Source DEPP - France métropolitaine + DOM

Origine des apprentis en première année

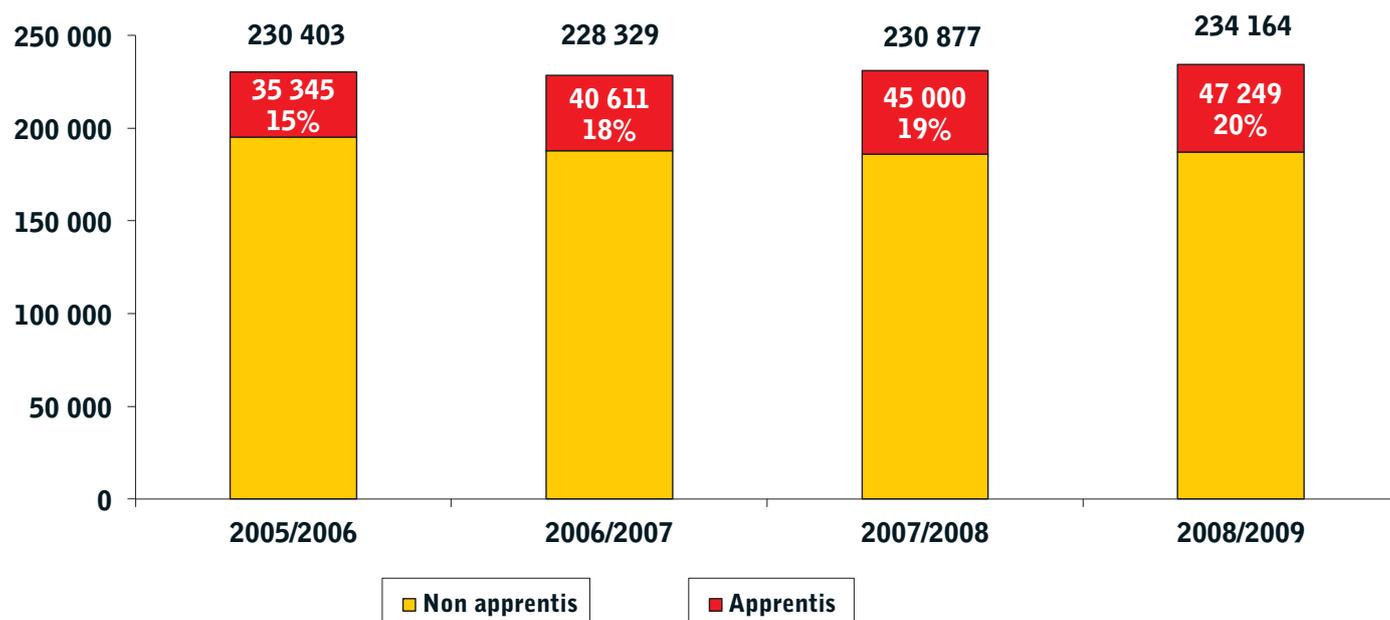
14



Source DEPP 2008-2009 - France métropolitaine + DOM

LES JEUNES ●●●●

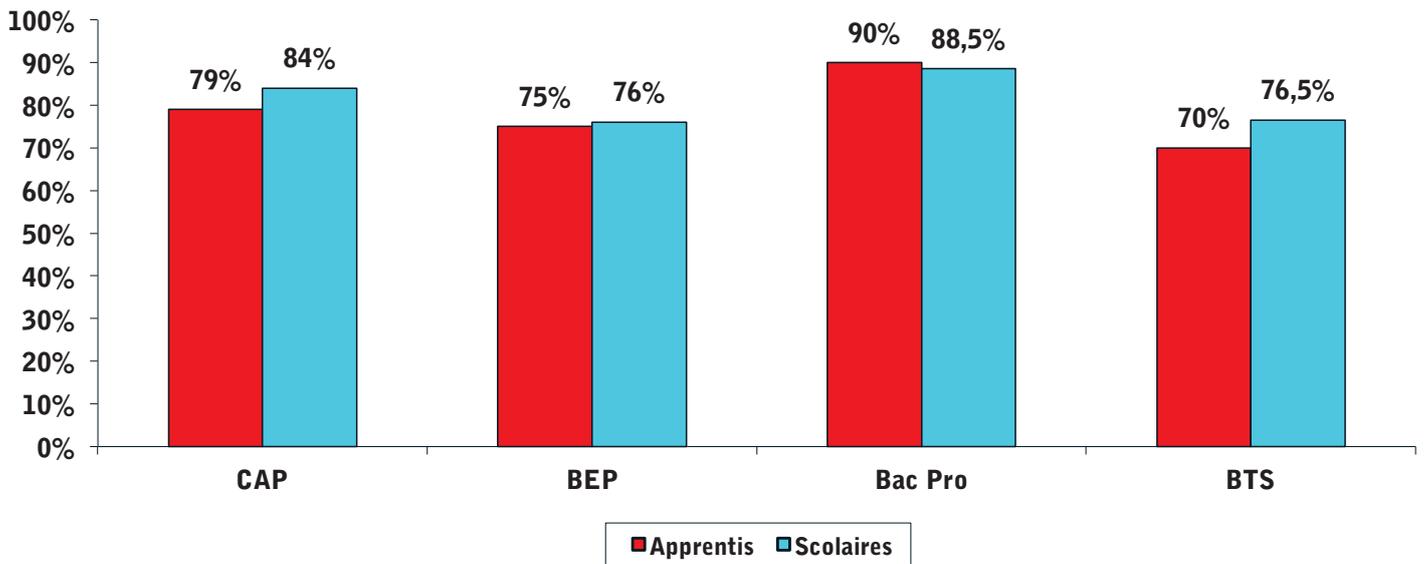
Apprentis en BTS



Source DEPP - France métropolitaine + DOM

Taux de réussite aux examens

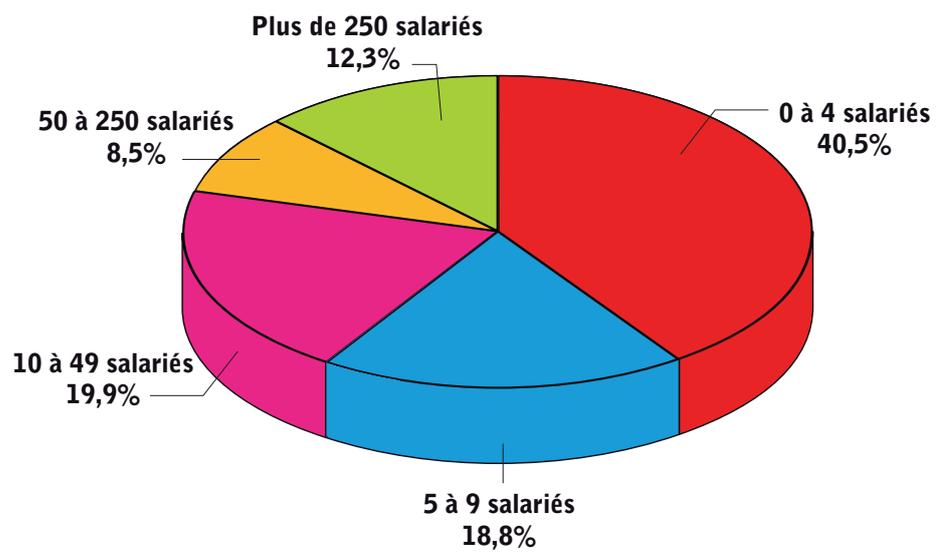
16



Source DEPP 2008-2009 - France métropolitaine + DOM

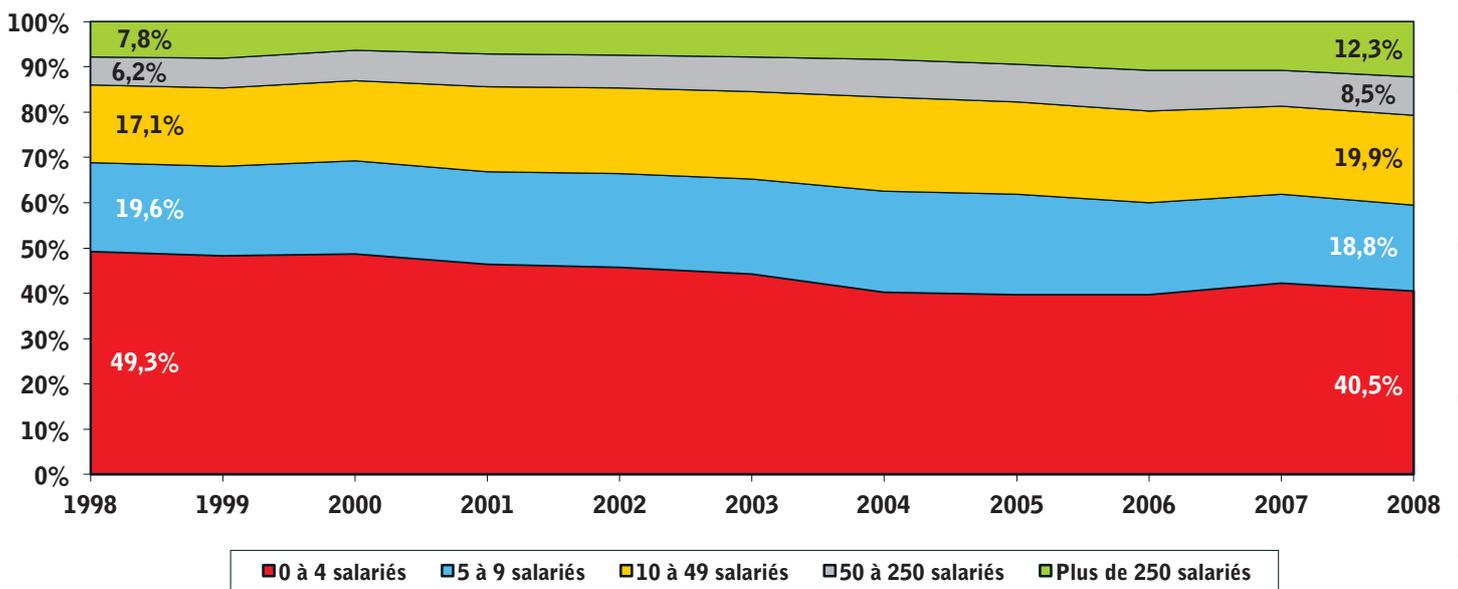
- A-B
- C
- D-E
- F-H
- I-M
- O-P
- Q-R
- S-U
- Annexes
- Index

Taille des entreprises employant des apprentis



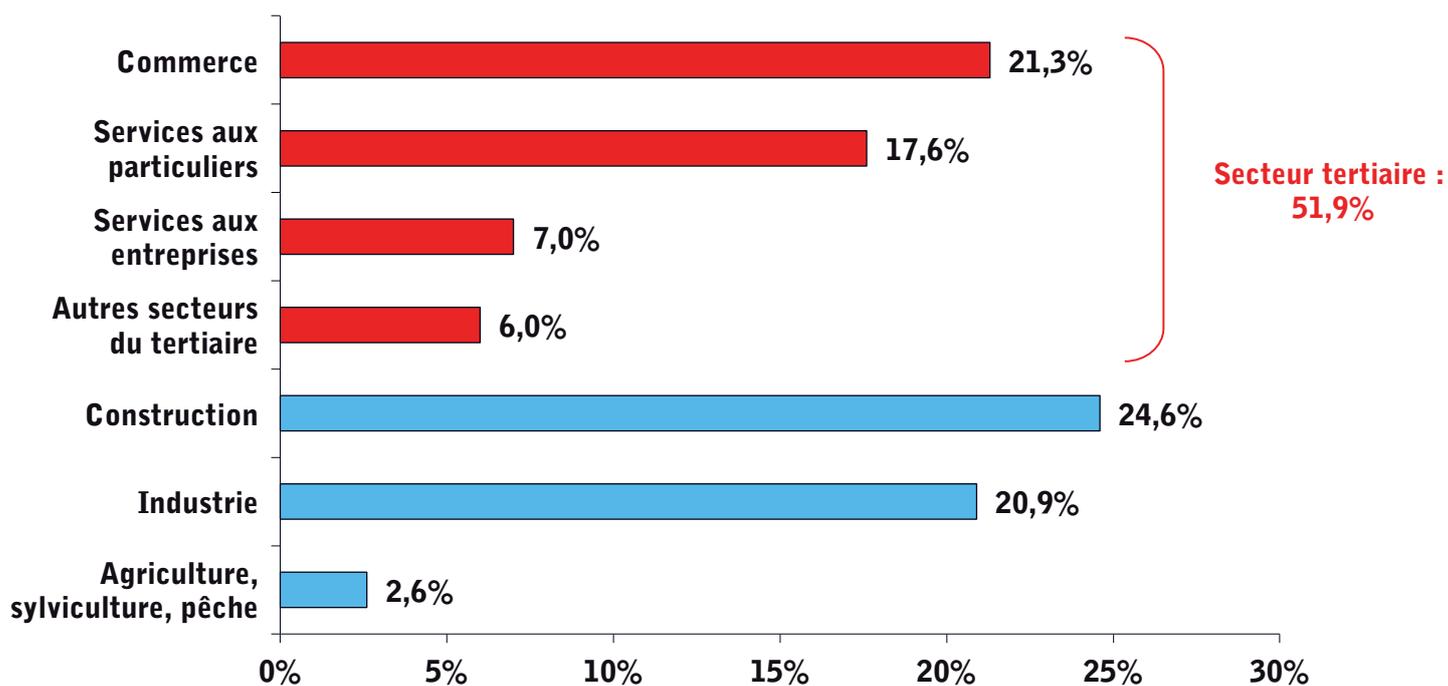
Source DARES 2008

Evolution des entrées en apprentissage par taille d'entreprise (flux)



Source DARES - France métropolitaine + DOM

Secteurs d'activité des entreprises employant des apprentis



Source DARES 2008 - France métropolitaine + DOM

Dépenses des régions pour l'apprentissage

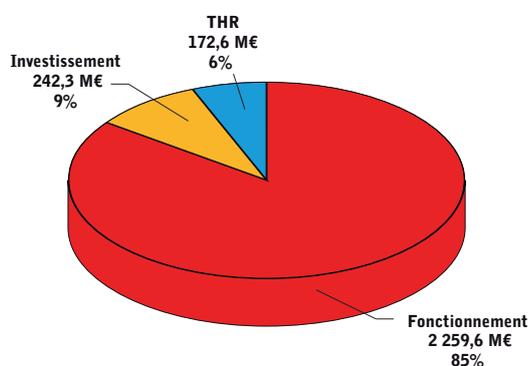
	Total dépenses* en k€	Nombre d'apprentis en 2008-2009	Dépenses par apprenti en €
Alsace	36 399	15 151	2 402
Aquitaine	79 926	18 362	4 353
Auvergne	27 945	8 711	3 208
Basse-Normandie	37 354	11 134	3 355
Bourgogne	34 439	12 290	2 802
Bretagne	57 702	18 618	3 099
Centre	70 461	19 384	3 635
Champagne-Ardenne	31 896	8 714	3 660
Corse	6 916	1 839	3 761
Franche-Comté	27 487	10 008	2 747
Guadeloupe	nd	1 453	nd
Guyane	nd	267	nd
Haute-Normandie	nd	14 887	nd
Île-de-France	263 059	75 276	3 495
Languedoc-Roussillon	38 211	14 618	2 614
Limousin	17 966	3 880	4 630
Lorraine	45 129	16 885	2 673
Martinique	3 958	1 529	2 589
Midi-Pyrénées	41 394	17 562	2 357
Nord-Pas-de-Calais	61 293	20 605	2 975
Pays-de-la-Loire	110 546	30 547	3 619
Picardie	41 818	13 026	3 210
Poitou-Charentes	52 522	14 385	3 651
Provence-Alpes-Côte d'Azur	96 062	33 578	2 861
Réunion	18 863	3 872	4 872
Rhône-Alpes	114 509	41 069	2 788
TOTAL France	1 315 855	427 650	3 077

* Dépenses des régions hors primes servies aux employeurs d'apprentis

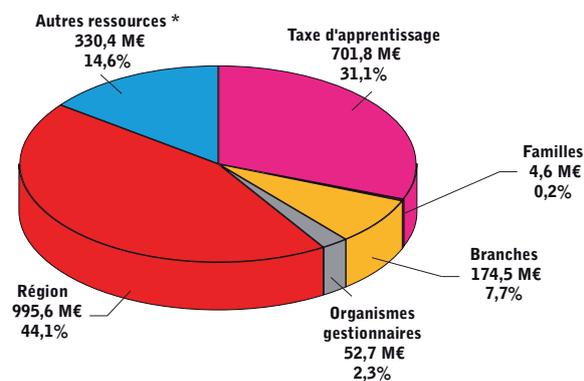
Source : Enquête annuelle auprès des conseils régionaux, DARES

21 Ressources et dépenses des CFA

Affectation des ressources des CFA régionaux en 2008
Fonctionnement, THR et investissements - 2 674,5 M€



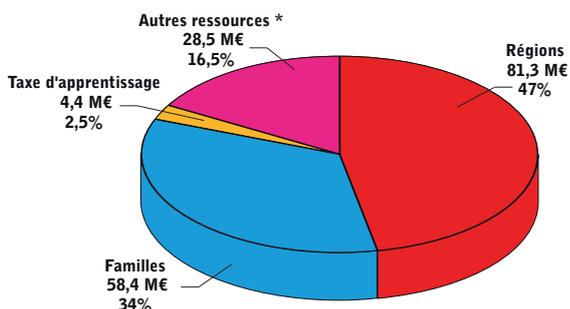
Origine des ressources consacrées au fonctionnement
des CFA régionaux en 2008 Hors THR - 2 259,6 M€



* Quote part de subventions, vente de prestations, autres collectivités, Etat, produits financiers...

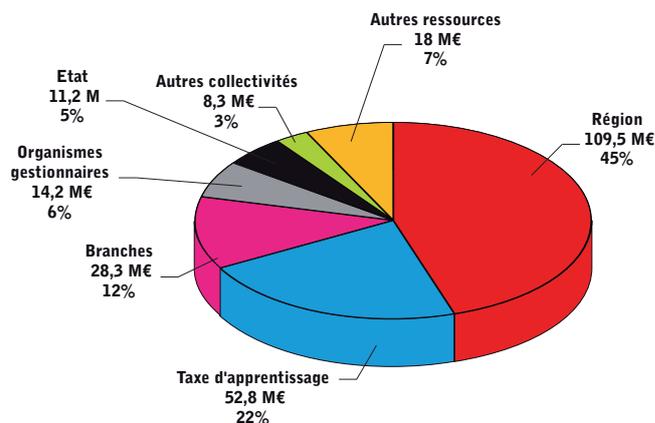
Source : Données des conseils régionaux remontées par le CNFPTLV

Origine des ressources consacrées au THR des apprentis des CFA régionaux en 2008 - 172,6 M€

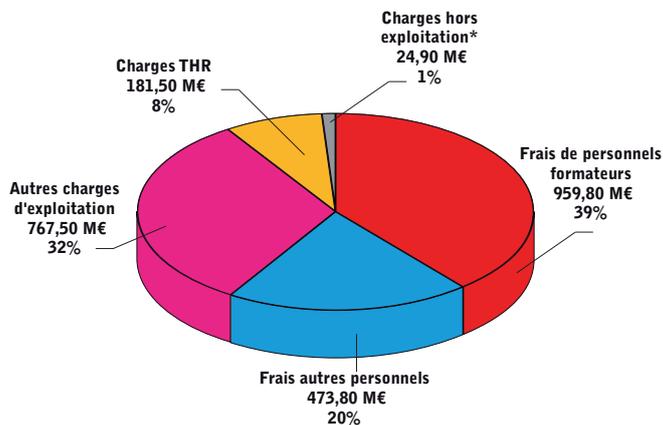


* Quote-part de subventions, participation des branches, organismes gestionnaires

Origine des ressources consacrées à l'investissement des CFA régionaux en 2008 - 242,3 M€

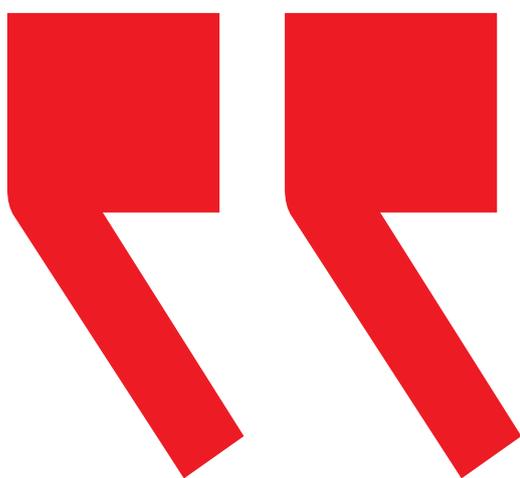


Les dépenses de fonctionnement et de THR des CFA régionaux en 2008 (fonctionnement, THR) Total : 2 407,5 M€



* Charges financières et charges exceptionnelles

Source : Données des conseils régionaux remontées par le CNFPTLV



II. ADRESSE UTILES

- Bourses de l'alternance
- Points A
- Sites internet



Régions	CCI	Sites internet
ALSACE	Strasbourg et Bas-Rhin ; Sud Alsace Mulhouse ; Colmar et Centre Alsace	www.force-alsace.org
	Strasbourg et Bas-Rhin	www.apprentissage67.fr
AQUITAINE	Bayonne Pays Basque	www.bayonne.cci.fr
	Landes	www.land.es.cci.fr/index.php/fre/bourse/full
	Lot-et-Garonne	www.apprentissage47.fr
BOURGOGNE	Bourgogne (C.C.I.R) ; Côte d'Or ; Saône-et-Loire ; Yonne ; Nièvre	www.bourgogne-alternance.fr
BRETAGNE	Morbihan	www.cg56.fr/club1000/apprentissage
	Brest ; Pays de Fougères ; Pays de Saint-Malo	www.fac-metiers.fr/BourseEmploi.aspx
CENTRE	Centre (C.C.I.R)	www.centre-alternance.fr
	Eure-et-Loire	www.campus28.fr
CHAMPAGNE-ARDENNE	Ardennes ; Troyes et de l'Aube ; Chalons-en-Champagne, Vitry-le-François, Ste Menehould ; Reims et d'Epernay ; Haute-Marne	www.alternance.champagne-ardenne.cci.fr
FRANCHE-COMTE	Doubs ; Jura ; Haute-Saône ; Territoire de Belfort	www.bourse-apprentissage-fc.fr
LANGUEDOC-ROUSSILLON	Languedoc-Roussillon (C.C.I.R)	www.apprentissagelr.fr
	Nîmes, Bagnols, Uzès, Le Vigan	www.formationemploi.nimes.cci.fr
	Lozère	www.lozere.cci.fr/annonces
LORRAINE	Meurthe-et-Moselle ; Meuse ; Moselle ; Vosges	www.saril.org

Régions	CCI		Sites internet
MIDI-PYRENEES	Toulouse		www.ccitoulouse-apprentissage.com
	Ariège		www.ariege.cci.fr
	Millau - Sud Aveyron ; Rodez - Villefranche - Espallon		www.apprentissage-aveyron.fr
	Tarbes et des Hautes-Pyrénées		www.tarbes.cci.fr/index.php/alternance-lbr-gapprentissage/bourse-de-lalternance
	Albi - Carmaux - Gaillac ; Castres - Mazamet		www.tarn-apprentissage.com
	Midi-Pyrénées (C.C.I.R)		www.midipyrenees.fr/Bourse-Regionale-des-offres-d-emploi-en-apprentissage
NORD - PAS-DE-CALAIS	Grand Lille	Bassin de Lille	www.lille-apprentissage.com
		Bassin de Flandre	www.flandre-apprentissage.com
		Bassin du Ternois	www.ternois-apprentissage.com
		Bassin de l'Audomarois	www.audomarois-apprentissage.com
		Bassin du Douaisis	www.douaisis-apprentissage.com
	Avesnes, Calais, Cambrai, Dunkerque, Valenciennes		www.cotedopale-apprentissage.com
	Artois (Arras, Béthune, Lens)		www.artois-apprentissage.com
BASSE-NORMANDIE	Basse-Normandie (C.C.I.R)		www.estuaire-emploi.com
HAUTE-NORMANDIE	Haute-Normandie (C.C.I.R)		www.estuaire-emploi.com
PARIS - ILE-DE-FRANCE	Essonne		www.recrutement-essonne.com
	Seine et Marne		www.77-apprentissage.com
PAYS DE LA LOIRE	Mayenne		www.cci53-alternance.com
	Vendée		www.vendee.cci.fr/Services-en-ligne/Categorie-2/Apprentissage
POITOU-CHARENTE	Poitou-Charentes (C.C.I.R)		www.poitou-charentes-alternance.fr
RHONE-ALPES	Ain		www.ain.cci.fr

POINTS A ●●●●

POINTS A

ACFCI	01 40 69 37 90	pointa@acfc.cci.fr
Ain	04 74 32 13 00	apprentissage@ain.cci.fr
Albi-Carmaux-Gaillac	05 63 49 48 47	mc.cappelli@albi.cci.fr
Alès Cévennes.....	04 66 91 21 21	cfa@ales.cci.fr
Alpes de Haute-Provence	04 92 30 91 91	pointa@digne.cci.fr
Ardèche Méridionale.....	04 75 35 67 28	murielle.reynaud@aubenas.cci.fr
Ariège.....	05 61 02 03 41	pointa@ariege.cci.fr
Bastia et Haute-Corse	04 95 30 00 00	eef@ccihc.fr
Beaune.....	03 80 26 39 40	apprentissage@beaune.cci.fr
Béthune	03 21 64 64 64	info@artois-apprentissage.com
Bordeaux	05 56 79 52 16	catherine.deces@formation-lac.com
Boulogne-sur-Mer / Côte d'Opale.....	03 21 99 62 26	bercet.karima@boulogne-sur-mer.cci.fr
Brest	02 29 00 60 00	contrat.apprentissage@cci-brest.fr
Caen et Pays d'Auge	02 31 46 71 72	lcorbin@caen.cci.fr
Calais	03 21 46 00 49	servapprentissage@calais.cci.fr
Cambrésis	03 27 72 10 10	p.formet@cambresis.cci.fr
Cantal.....	04 71 45 40 42	achambrion@cantal.cci.fr
Carcassonne	04 68 71 38 76	formation@carcassonne.cci.fr
Castres-Mazamet	05 63 51 46 00	mh.pailhe@castres-mazamet.cci.fr
CCIR Picardie	03 22 82 80 83	c.lavocat@picardie.cci.fr
Châlons-en-Champagne, Vitry-le-Francois, Ste Menehould	03 26 21 93 10	celia.bourgeois@chalonsenchampagne.cci.fr
Cher.....	02 48 67 80 80	scornu@cher.cci.fr
Cherbourg-Cotentin	02 33 23 32 49	nancellin@cherbourg-cotentin.cci.fr
Clermont-Ferrand - Issoire.....	04 73 44 72 51	apprentissage@clermont-fd.cci.fr
Colmar et Centre-Alsace	03 89 20 20 12	apprentissage@colmar.cci.fr

Côtes d'Armor	02 96 78 62 19	chantal.briens@cotesdarmor.cci.fr
Dieppe	02 35 06 50 23	apprentissage@dieppe.cci.fr
Dijon.....	03 80 65 92 31	d.coquelet@dijon.cci.fr
Dordogne	05 53 35 80 28	m.boyer@dordogne.cci.fr
Doubs	03 81 25 25 33	apprentissage@doubs.cci.fr
Drôme.....	04 75 75 70 07	c.jourdan@drome.cci.fr
Dunkerque.....	03 28 22 71 03	dany.robyn@dunkerque.cci.fr
Elbeuf.....	02 35 77 02 16	b.guengant@elbeuf.cci.fr
Essonne	01 60 79 90 90	pointa@essonne.cci.fr
Flers-Argentan	02 33 64 68 20	llefevre@flers.cci.fr
Gers.....	05 62 61 62 21	c.bacque@gers.cci.fr
Grand Lille.....	03 20 63 77 77	contact@grand-lille.cci.fr
Grenoble	04 76 28 29 80	daniele.revol@grenoble.cci.fr
Guadeloupe	05 90 93 76 62	apprentissage@pointe-a-pitre.cci.fr
Guyane.....	05 94 29 96 80	PointA@guyane.cci.fr
Haute-Marne.....	03 25 07 32 33	apprentissage@haute-marne.cci.fr
Hautes-Alpes.....	04 92 56 56 05	l.chabot@hautes-alpes.cci.fr
Haute-Saône	03 84 96 71 16	c.mommaire@haute-saone.cci.fr
Haute-Savoie	04 50 33 71 19	avforget@haute-savoie.cci.fr
La Réunion.....	02 62 48 35 27	df.sapp@reunion.cci.fr
Le Puy en Velay - Yssingaux	04 71 09 90 00	mr.lashermes@lepuy-yss.cci.fr
Libourne	05 57 51 17 07	v.gil@libourne.cci.fr
Loir et Cher.....	02 54 44 65 04	lbachelot@loir-et-cher.cci.fr
Loiret	02 38 77 77 77	point-a@loiret.cci.fr
Lot	05 65 20 48 60	ccf@lot.cci.fr
Lot-et-Garonne.....	05 53 77 10 00	cci@lot-et-garonne.cci.fr

POINTS A ●●●●

Lozère	04 66 49 00 33	e.garde@lozere.cci.fr
Lyon	04 72 40 58 32	pointa@lyon.cci.fr
Maine-et-Loire	02 41 20 53 21	formation@maineetloire.cci.fr
Marseille - Provence.....	04 91 13 86 18	pointa@ccimp.com
Mayenne	02 43 49 50 00	cci@mayenne.cci.fr
Meurthe-et-Moselle	03 83 95 44 91	espace-jeunes@nancy.cci.fr
Millau - Sud Aveyron.....	05 65 59 59 36	pointa@millau.cci.fr
Montauban et Tarn-et-Garonne.....	05 63 22 26 30	b.bru@montauban.cci.fr
Montluçon-Gannat.....	04 70 02 50 42	m.belloeil@cci-montlucon.com
Montpellier	04 67 10 27 66	lizard@icf-montpellier.com
Morbihan	02 97 02 40 00	apprentissage@morbihan.cci.fr
Moselle	03 87 39 46 89	jlligier@moselle.cci.fr
Moulins-Vichy	04 70 35 40 48	apprentissage@moulins-vichy.cci.fr
Narbonne Lézignan-Corbières et Port la Nouvelle	04 68 42 71 22	apprentissage@narbonne.cci.fr
Nantes - Saint-Nazaire	02 40 44 60 60	contratapprentissage@nantes.cci.fr
Nice - Côte d'Azur	08 20 42 77 77	pointa@cote-azur.cci.fr
Nièvre.....	03 86 60 61 02	apprentissage@nievre.cci.fr
Nîmes - Bagnols - Uzès - le Vigan.....	04 66 87 98 94	fabienne-roustan@nimes.cci.fr
Nord-Ardèche.....	04 75 69 27 27	c.rouchon@annonay.cci.fr
Nord Isère.....	04 74 95 24 15	apprentissage@nord-isere.cci.fr
Pau Béarn.....	05 59 82 51 11	apprentissage@pau.cci.fr
Pays d'Arles	04 90 99 46 00	cfc-emploi@arles.cci.fr
Pays de Brive	05 55 18 94 32	mabusacoram@brive.cci.fr
Pays de Saint-Malo	02 99 19 15 38	ebeau@saint-malo.cci.fr
Perpignan et Pyrénées-Orientales	04 68 56 50 88	chantal.hommet@perpignan.cci.fr

Quimper Cornouaille	02 98 98 29 95	valerie.pannetier@quimper.cci.fr
Roannais.....	04 77 44 54 64	e.fremont@roanne.cci.fr
Rodez - Villefranche - Espalion	04 65 77 77 29	pointa@rodez.cci.fr
Rouen	02 32 10 05 00	pointa@rouen.cci.fr
Saint-Etienne - Montbrison.....	04 77 43 04 20	apprentissage@saint-etienne.cci.fr
Saône-et-Loire	03 85 21 53 00	s.franquin@cci71.fr
Savoie.....	08 20 22 73 73	apprentissage@savoie.cci.fr
Seine et Marne.....	01 60 37 52 25	pointa@seineetmarne.cci.fr
Strasbourg et Bas-Rhin.....	03 88 43 08 00	pointa@strasbourg.cci.fr
Sud Alsace Mulhouse.....	03 89 66 71 20	pointa@mulhouse.cci.fr
Tarbes et Hautes-Pyrénées.....	05 62 51 88 78	pointa@tarbes.cci.fr
Territoire de Belfort.....	03 84 54 54 50	cblanchenoix@belfort.cci.fr
Toulouse	0562576630 / 31	a.billeres@toulouse.cci.fr
Touraine.....	02 47 47 20 00	apprentissage@touraine.cci.fr
Tulle et Ussel.....	05 55 21 55 25	f.vernadet@tulle-ussel.cci.fr
Valencienne / Sambre-Avesnois	03 27 28 41 42	apprentissage@valenciennois.cci.fr
Var	04 94 22 81 45	pointapprentissage@var.cci.fr
Vaucluse	0811 560 200	Point-A@vaucluse.cci.fr
Vendée	02 51 45 32 31	apprentissage@vendee.cci.fr
Versailles, Val d Oise - Yvelines.....	01 30 48 80 00	abouvet@versailles.cci.fr
Villefranche-sur-Saône.....	04 74 62 73 00	pointa@villefranche.cci.fr
Yonne	03 86 49 40 96	n.tardy@yonne.cci.fr

SITES INTERNET

- www.apprentissage.cci.fr
- www.arf.asso.fr
- www.cci.fr
- www.centre-inffo.fr
- www.contrats-alternance.gouv.fr
- www.education.gouv.fr
- www.europe-education-formation.fr
- www.gouvernement.fr
- www.halde.fr
- www.impot.gouv.fr
- www.mercredisdelaapprentissage.fr
- www.nuitsdelorientation.fr
- www.onisep.fr
- www.orientation-formation.fr
- www.pole-emploi.fr
- www.salaireapprenti.pme.gouv.fr
- www.travail-emploi-sante.gouv.fr
- www.worldskills.org
- www.worldskills-france.org

Mots clés

Acteurs p.4	Contrat de Professionnalisation p.36	Formalités p.48	Orientation p.71, 77, 80
Agence p.52 p.36	Frais de Gestion p.58, 96	Ouverture sociale p.78
Aides p.8	Contributions des entreprises p.25, 38, 43, 72, 96	Grand Emprunt p.66	Partenariats p.4, 79
Allemagne p.10	Convention quinquennale p.26, 28, 86	Grandes Ecoles p.16, 24, 28, 78, 95	Points A p.71, 77, 80
Alsace Moselle p.53, 65, 68, 85, 96	Coût p.40, 85	Habilitation p.59	Préapprentissage p.81
Alternance p.12	Création d'entreprise p.41	Hébergement p.60	Prime p.8, 82
Apprenti p.14	Crédit d'impôt p.8, 42	Indemnité p.8, 82, 86	Protection sociale p.83
Apprentissage p.16, 54	CSA p.38, 43, 56	Insertion professionnelle p.62	Qualité p.84
Barème p.20, 96	Développeur p.24, 44	Inspection p.64, 65	Quota p.43, 85, 96
Bourses p.22	DIMA p.81	Investissement p.66	Recherche d'entreprise p.46, 71, 80
Branches professionnelles p.4, 16, 30, 79	Diplôme p.45	Jeunes p.14, 16, 18, 22, 32, 46, 52, 60, 62, 67, 71, 76, 77, 81	Régions p.26, 28, 30, 82, 86
Carnet de liaison p.67	Discrimination p.46	Livret d'apprentissage p.67	Rémunération p.92
Carte d'apprenti p.23	Dual (système) p.10	Logement p.60	Ruptures p.90
CCI p.16, 24, 26, 48, 72	Durée de formation p.47	Maître d'apprentissage p.68	SAIA p.64, 65
CCREFP p.86	Ecoles p.20, 24, 59, 78, 95	Médiation p.70	Salaires p.92
CDA p.25, 38	Emploi p.22, 34, 36, 62	Mercredis de l'apprentissage p.71, 77	Sans murs p.28
CFA p.26, 28, 54, 55	Enregistrement p.48	Missions Locales p.4	Secteur public p.4, 79, 94
Charges sociales p.8, 34, 53	Entrepreneuriat p.41	Mobilité européenne p.52	Sections d'apprentissage p.16, 26, 98
CMA p.4, 44, 48, 65, 79	Entreprise p.4, 8, 34, 36, 38, 41, 42, 43, 44, 50, 53, 68, 79, 82, 90, 96	Mov'!app p.52	Sécurité au travail p.32
COFOM p.76	Etat p.4, 30, 44, 48, 53, 54, 56, 60, 82, 94	Nuits de l'Orientation p.77	Supérieur p.95
Collecteurs p.20, 25, 38, 43, 58, 59, 85, 96	Europe p.52	OCTA p.25, 38, 43, 72, 96	Taxe d'apprentissage p.72, 96
COM p.30, 56	Examens p.84, 88	Olympiades p.76	Transport p.18, 23, 55, 86
Compagnons du Devoir p.4	Exonération p.53	Organisme gestionnaire p.26, 30, 66, 98	Tuteur p.36, 68
Conditions de travail p.32	Financement p.38, 54, 55		UFA p.98
Contrat d'apprentissage p.34, 48	FNDMA p.30, 56, 72		

DICTIONNAIRE RAISONNÉ DE L'APPRENTISSAGE



CHAMBRES DE COMMERCE
ET D'INDUSTRIE