

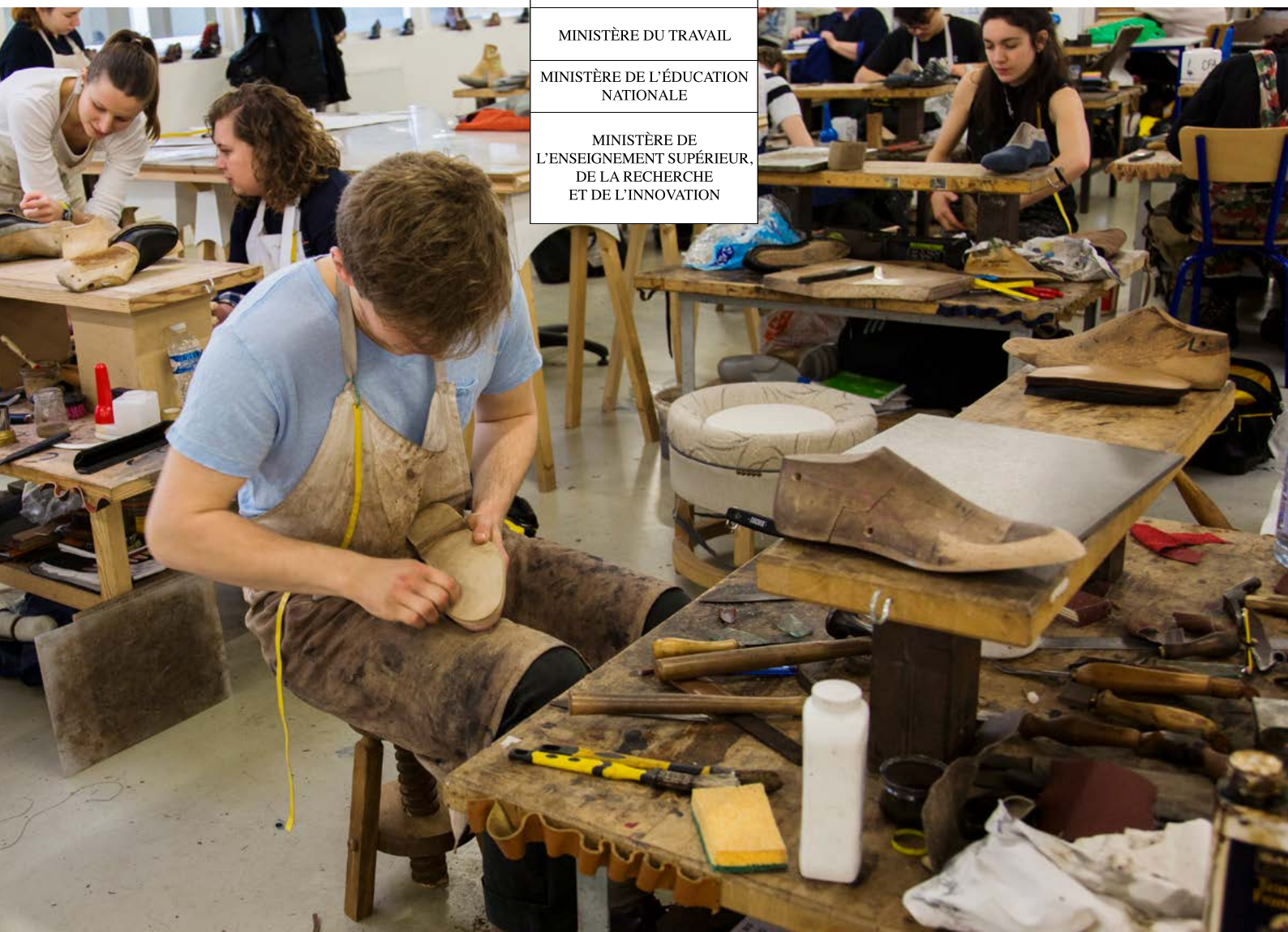


Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
NATIONALE

MINISTÈRE DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION



DOSSIER DE PRESSE

TRANSFORMATION DE L'APPRENTISSAGE

Hôtel de Maignon • 9 février 2018

Sommaire



L'apprentissage fait sa révolution copernicienne

La France compte plus de 1,3 millions de jeunes qui ne sont ni à l'école, ni à l'université, ni en apprentissage, ni en emploi.

Cela ne saurait être une fatalité. C'est un gâchis à la fois pour les jeunes, pour notre pays et pour l'économie.

La formation professionnelle initiale, et notamment l'apprentissage, sont insuffisamment développés dans notre pays, alors qu'ils constituent une des clés de succès dans le combat contre le fléau qu'est le chômage.

Aujourd'hui, les entreprises et les jeunes tournent autour d'un système complexe. Il faut qu'il soit simple et qu'il tourne autour d'eux ! Il faut qu'il soit organisé pour répondre à leurs besoins et à leurs attentes.

Aujourd'hui la France compte 400 000 apprentis, soit seulement 7 % des jeunes de 16 à 25 ans. Ce pourcentage est en moyenne de 15 % dans les pays européens où le taux de chômage des jeunes est bas.

L'apprentissage est sans conteste l'un des meilleurs tremplins vers l'emploi : **70 % des apprentis trouvent un emploi dans les sept mois suivant leur formation.**

Actuellement, **beaucoup trop d'obstacles et de dysfonctionnements privent les jeunes de formations adaptées à leurs besoins.** Dans le même temps, ces derniers ne trouvent pas d'entreprises alors que des dizaines de milliers de places ne sont pas pourvues.

C'est pourquoi le Gouvernement, avec tous les acteurs concernés, les Régions, les branches professionnelles et les partenaires sociaux, ont décidé de s'**engager conjointement dans une mobilisation nationale sans précédent pour une meilleure orientation et une transformation profonde de l'apprentissage.** Une large concertation a réuni l'ensemble des acteurs de l'apprentissage, un rapport a été transmis aux ministres du Travail, de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

L'apprentissage mérite d'être reconnu comme une voie de passion, d'excellence et d'avenir, pour les jeunes, leurs familles et les entreprises.

Les 10 raisons pour lesquelles il faut transformer l'apprentissage

1

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

2

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

7

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

8

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

3

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

4

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

9

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

10

Chaque année, **ils ne sont que 6 800 apprentis à partir en Erasmus** en Europe contre 43 000 pour les autres étudiants !

5

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

6

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



L'apprentissage, c'est le savoir-faire, le goût de l'effort et le travail bien fait. C'est refuser la logique de connaître un peu de tout et rien à fond. Et c'est ce qui en fait une voie qui marche pour l'insertion professionnelle des jeunes. »

Édouard Philippe,
Premier ministre

20 mesures concrètes pour transformer l'apprentissage en France



« Créons un système
simple et souple qui
soit adapté aux jeunes
et non pas l'inverse. »

Muriel Pénicaud,
ministre du Travail

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

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

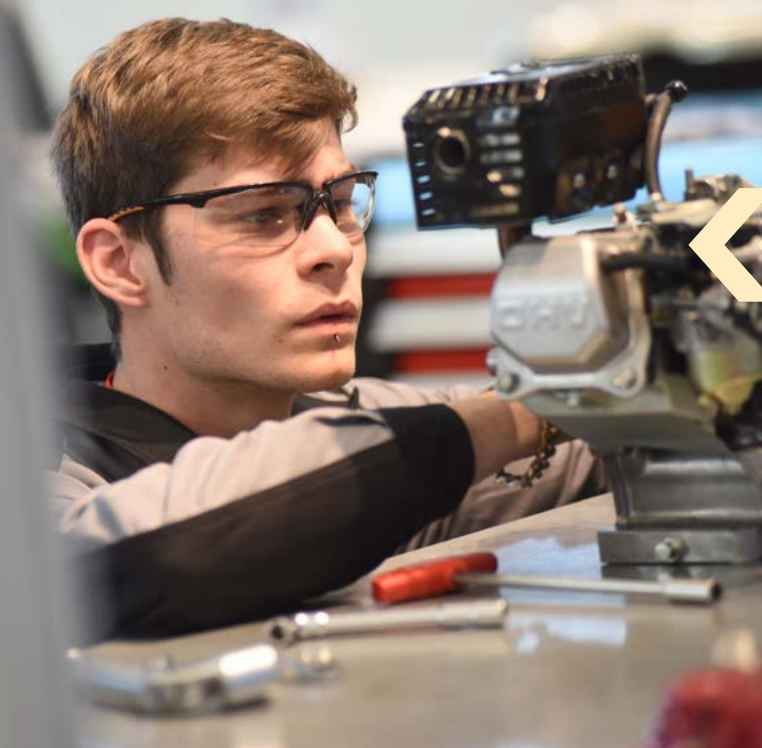
✱ Ex : un jeune de 18 ans préparant un bac professionnel en apprentissage gagnera 715€, au lieu de 685€ aujourd'hui.

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

- ✱ • Tous les jeunes d'au moins 18 ans qui suivent une formation en apprentissage bénéficieront d'une aide publique forfaitaire de 500€ pour payer leur permis de conduire.
- En lien avec les Régions, des partenariats seront recherchés avec les auto-écoles pour proposer des forfaits à prix réduits.

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

✱ Tous les jeunes en apprentissage dont le contrat est interrompu en cours d'année auront le droit de prolonger pendant 6 mois leur formation au sein du CFA (sauf en cas d'exclusion du CFA), qui recevra un financement dédié à cet effet.



« D'ici 2022,
engageons-nous à ce que
les jeunes soient deux fois plus
nombreux à profiter de l'Erasmus
de l'apprentissage. »

Muriel Pénicaud,
ministre du Travail

6/ Tous les jeunes bénéficieront
de plusieurs journées annuelles
d'information sur les métiers et
les filières en classe de 4^{ème}, 3^{ème},
2^{nde} et 1^{ère}

Les Régions organiseront, avec
le monde professionnel et en
lien avec les Départements
pour les collèges, des journées
annuelles d'information sur
les métiers et les filières
professionnelles dans tous les
collèges et lycées. Les élèves
auront ainsi la possibilité de
rencontrer les professionnels,
salariés, apprentis ou chefs
d'entreprise, afin de découvrir
leur métier et les possibilités de
carrières.

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

- La limite d'âge de formation en
apprentissage sera portée de
26 à 30 ans. Cela permettra à
davantage de jeunes actifs de
bénéficier de l'excellence de la
formation en apprentissage pour
obtenir un emploi ou créer une
entreprise.
- Les jeunes de plus de 26 ans
seront payés au minimum au
niveau du SMIC, comme pour le
contrat de professionnalisation.

Les prépa-apprentissage
viseront à donner aux jeunes
motivés par une formation en
apprentissage les prérequis
nécessaires, s'agissant
notamment des savoirs de base
et du savoir-être. Ces prépa-
apprentissage seront mises
en place en priorité dans les
CFA et financées par le plan
d'investissement compétences.

4/ Tous les jeunes qui souhaitent
s'orienter vers l'apprentissage,
mais ne disposent pas des con-
naissances et des compétences
requis, auront accès à des
prépa-apprentissage

Les taux d'insertion dans
l'emploi, de succès au diplôme,
de poursuite d'études de
chaque CFA et de chaque
lycée professionnel seront
progressivement rendus
publics. Les informations sur les
salaires des emplois visés par
la formation seront également
rendus disponibles. Chaque
famille et chaque jeune pourra
ainsi choisir sa formation de
façon documentée, éclairée
et transparente. **Les Régions
auront la responsabilité de
l'orientation professionnelle :
elles organiseront
l'information des jeunes et des
familles sur les métiers et les
filières, l'affectation restant du
domaine de l'État.**

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





- Le système de financement de l'apprentissage sera entièrement revu, selon un principe simple, transparent et sécurisant : un jeune + une entreprise = un contrat = un financement. Tous les contrats seront financés, dans tous les secteurs, quelle que soit la taille de l'entreprise.
- La recherche d'une entreprise par un jeune ne se heurtera donc plus au problème du financement du contrat.



8/ Tout contrat en alternance sera financé



- Les Régions, l'État et les branches professionnelles favoriseront le développement et l'émergence de nouveaux campus des métiers afin de proposer des parcours diversifiés aux jeunes, notamment par le jeu des passerelles et allers-retours entre les CFA et les lycées professionnels.

- Des unités de formation par apprentissage seront créées dans tous les lycées professionnels.

9/ Les campus des métiers seront favorisés et développés



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



- Aujourd'hui, moins de 7 000 apprentis effectuent deux à trois semaines de formation dans un autre pays européen.
- Demain, la législation sera adaptée pour permettre à plus de 15 000 jeunes en apprentissage de suivre, chaque année, un semestre de formation en Europe, intégré à leur cursus.



Tous les freins levés pour permettre aux entreprises de s'engager dans l'apprentissage



- Les référentiels d'activité et de compétences des diplômes seront écrits par les professionnels de branche. Par exemple, les référentiels d'activité (la description de l'activité) et de compétences (les compétences nécessaires pour exercer cette activité) du BTS électrotechnique seront écrits par les industriels.
- Les règlements d'examen et les référentiels de formation seront co-décidés entre les branches professionnelles et l'État. Les diplômes correspondront ainsi davantage aux besoins en compétences des entreprises, seront plus rapidement créés et plus rapidement renouvelés.
- Le processus d'élaboration des diplômes universitaires n'est pas modifié.

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



12



12/ Les aides à l'embauche seront unifiées et ciblées sur les TPE et PME et les niveaux bac et pré-bac

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

L'apprentissage et la voie scolaire contribuent ensemble à la réussite des jeunes. »

Jean-Michel Blanquer,
ministre de l'Éducation nationale



- Aujourd'hui, il existe trois aides à l'embauche différentes et un crédit d'impôt. Le système est illisible pour les entreprises.
- Demain, ces 4 soutiens financiers seront unifiés et ciblés sur les TPE et PME (toutes les entreprises de moins de 250 salariés), pour des embauches sur des diplômes de niveau bac et pré-bac. Les entreprises y auront donc beaucoup plus facilement accès, ce qui permettra de passer d'un système d'aides complexe et peu connu à un système simple et accessible.
- L'aide par contrat sera supérieure à 6000 € pour 2 ans.
- Pour toutes les entreprises de moins de 250 salariés, l'objectif est que le reste à charge mensuel d'un jeune mineur en apprentissage préparant un diplôme de niveau Bac ou pré-Bac soit de 65 € par mois la première année, et 424€ la seconde ; et que pour un jeune de 25 ans préparant le même niveau de diplôme, le reste à charge soit de 484 € par mois la première année, et de 781€ la deuxième année. Par rapport à la situation actuelle, le reste à charge pour l'entreprise employant un jeune de 25 ans diminuera de 100 € par mois.
- Cette aide sera payée par l'État et distribuée par les Régions, qui pourront l'abonder si elles le souhaitent.

- Au-delà de 45 jours en entreprise, la rupture du contrat d'apprentissage nécessite aujourd'hui un commun accord de l'employeur et de l'apprenti ou exige une procédure lourde et longue devant les prud'hommes.

- Demain, le contrat d'apprentissage pourra être rompu soit d'un commun accord, soit pour faute grave ou inaptitude, soit en cas de force majeure ou d'exclusion définitive du CFA. Des dispositifs de médiation préalable à la rupture seront mis en place.

- Un nouveau droit à la rupture du contrat sera créé pour l'apprenti. Il sera encadré et conditionné à un entretien préalable obligatoire avec l'employeur, après intervention d'un médiateur.



• Afin d'améliorer l'intégration de certains apprentis mineurs dans les secteurs où le travail se déroule habituellement sur un chantier, comme le bâtiment ou les travaux publics par exemple, le temps de travail maximum sera porté à 40h. Les heures au-delà de 35h seront payées en heures supplémentaires et les compensations seront négociées par accord de branche.

• La réglementation des horaires de travail dans la boulangerie et la pâtisserie sera également assouplie afin de permettre aux jeunes de bénéficier d'une formation complète.

Afin de simplifier drastiquement les formalités administratives liées à l'embauche d'un jeune en apprentissage, la procédure d'enregistrement des contrats sera réformée, après concertation avec les chambres consulaires.



• Des procédures d'adaptation de la durée du contrat existent déjà mais sont particulièrement lourdes.

• Afin de pouvoir tenir compte « en temps réel » de la qualification du jeune, l'accord tripartite entre le jeune, l'entreprise et le directeur du CFA deviendra suffisant pour adapter la durée du contrat et ne pas imposer au jeune des contenus de formation qu'il a déjà acquis.

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

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

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

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

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



• Aujourd'hui, l'immense majorité des entreprises n'a pas la possibilité d'embaucher des apprentis tout au long de l'année. C'est le cycle scolaire qui détermine la période d'embauche, cantonnée aux quatre derniers mois de l'année.

• Demain, grâce au développement du contrôle continu en CAP, au développement des titres professionnels et à la prise en compte des acquis du jeune, les entreprises pourront embaucher, des apprentis tout au long de l'année.



• Une certification de maître d'apprentissage sera créée. Elle sera accessible par la formation professionnelle ou la reconnaissance des acquis de l'expérience.

• Les branches professionnelles pourront adapter par accord les qualifications nécessaires pour devenir maître d'apprentissage ou le nombre maximum d'apprentis par maître.





« Reconnaissons l'apprentissage
pour ce qu'il est : une voie
de passion et d'excellence ! »

Muriel Pénicaud,
ministre du Travail

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

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

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

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

« La voie des métiers
est une voie d'excellence. »

Jean-Michel Blanquer,
ministre de l'Éducation nationale



Financement: un système plus simple, plus transparent, plus incitatif

Une seule cotisation alternance, au lieu de deux aujourd'hui (taxe d'apprentissage et part professionnalisation de la cotisation 1 % formation).

100 % de la cotisation alternance utile à l'alternance. Aujourd'hui le système conduit au contraire à subventionner des places vides, et la totalité du quota de la taxe d'apprentissage n'est pas dépensée pour l'apprentissage. L'ancien barème est transformé en cotisation favorisant les liens entre les entreprises et le monde de l'enseignement secondaire et supérieur, et régie selon les mêmes règles qu'aujourd'hui.

Un système simple, transparent et très incitatif au développement de l'alternance: un contrat = un financement. Tout contrat en alternance est financé: chaque jeune et chaque entreprise qui signent un contrat en alternance ont la garantie de bénéficier d'un financement. Les CFA sont financés au contrat: financement du CFA = nombre de contrats × financement par contrat. Les CFA sont ainsi fortement incités à développer un meilleur accompagnement pour les jeunes et à proposer de meilleurs services aux entreprises pour se développer et accueillir davantage de jeunes.

Les branches déterminent le coût contrat de chaque diplôme ou titre professionnel (CAP cuisine, Bac pro commerce...) en fonction des priorités de recrutement des entreprises et de la GPEC de branche. Ce financement est le même sur l'ensemble du territoire, quels que soient la structure ou l'organisme formateur, pour assurer l'équité entre les CFA. Un système de péréquation interprofessionnelle garantit que toutes les entreprises qui accueillent un apprenti voient leur contrat financé. Ce système de

péréquation est mécanique et garanti par la loi, notamment pour assurer le financement de l'apprentissage dans l'artisanat.

les Régions disposent, pour tenir compte des spécificités de l'aménagement du territoire et pour améliorer la qualité et l'innovation pédagogique, d'une capacité de subvention complémentaire au financement au contrat (dotation de 250 millions d'euros par an).

Les Régions disposent également d'une dotation dynamique de 180 millions d'euros par an pour investir dans la création de nouveaux CFA ou procéder à des rénovations importantes. Elles favorisent, en lien avec les branches, l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur, la création de campus des métiers qui facilitent les passerelles entre les différentes formations (CFA, lycée professionnel, université, formation continue).

Les Régions organisent le développement des formations en alternance à travers un schéma régional des formations en alternance.

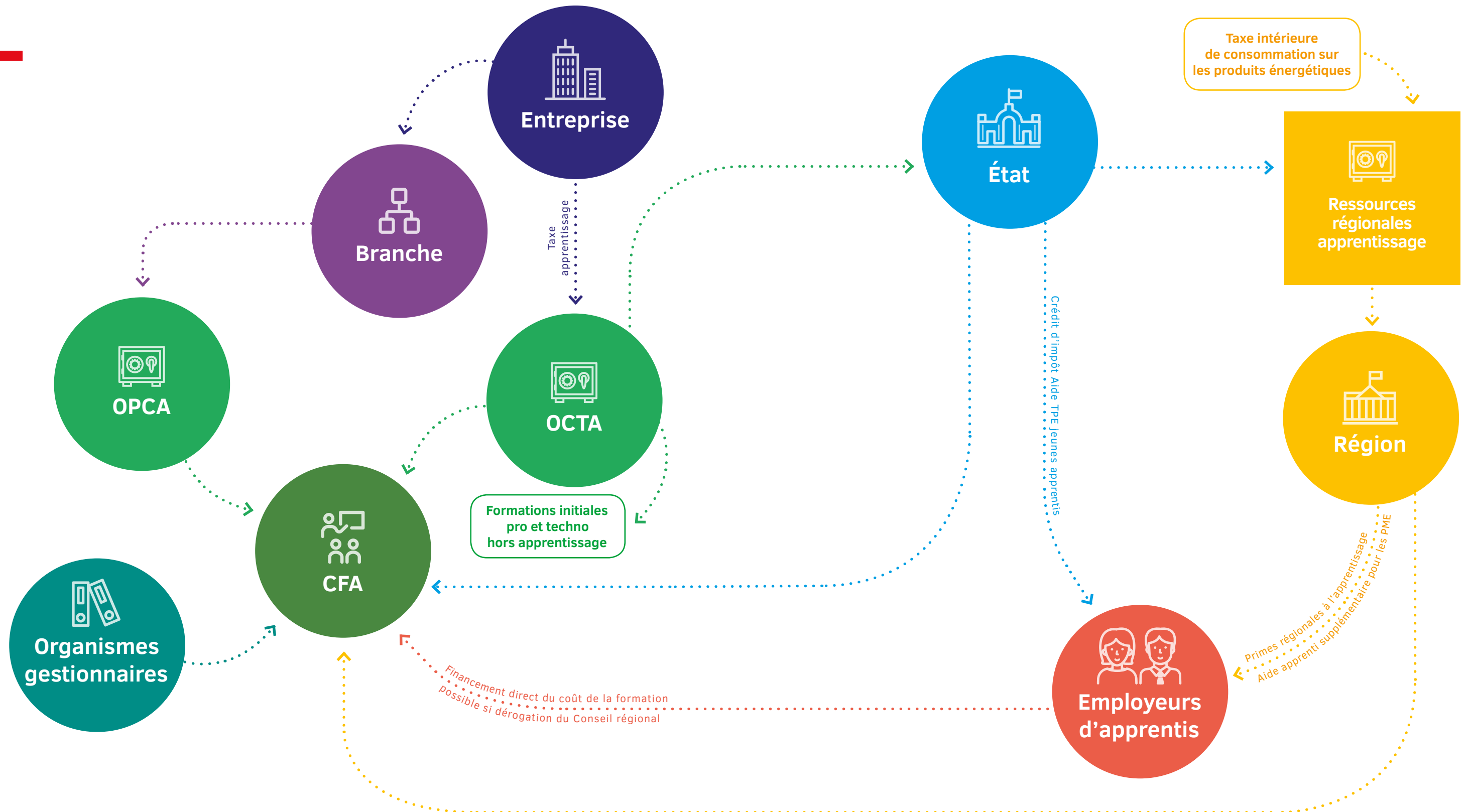
Fondé sur une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences régionale et sectorielle, le schéma régional des formations en alternance, rassemblant les conventions d'objectifs et de moyens signés avec les branches professionnelles, donne une perspective pluriannuelle au développement de l'alternance, et notamment des investissements, en fonction des perspectives économiques des territoires et du projet économique régional. Il ne fait pas obstacle au principe de libre création et développement des CFA inscrit dans la loi.

Les Régions favorisent le recrutement de jeunes en apprentissage dans les TPE et PME, pour les niveaux bac et pré-bac, en distribuant l'aide unique à l'embauche d'apprentis financée par l'État.

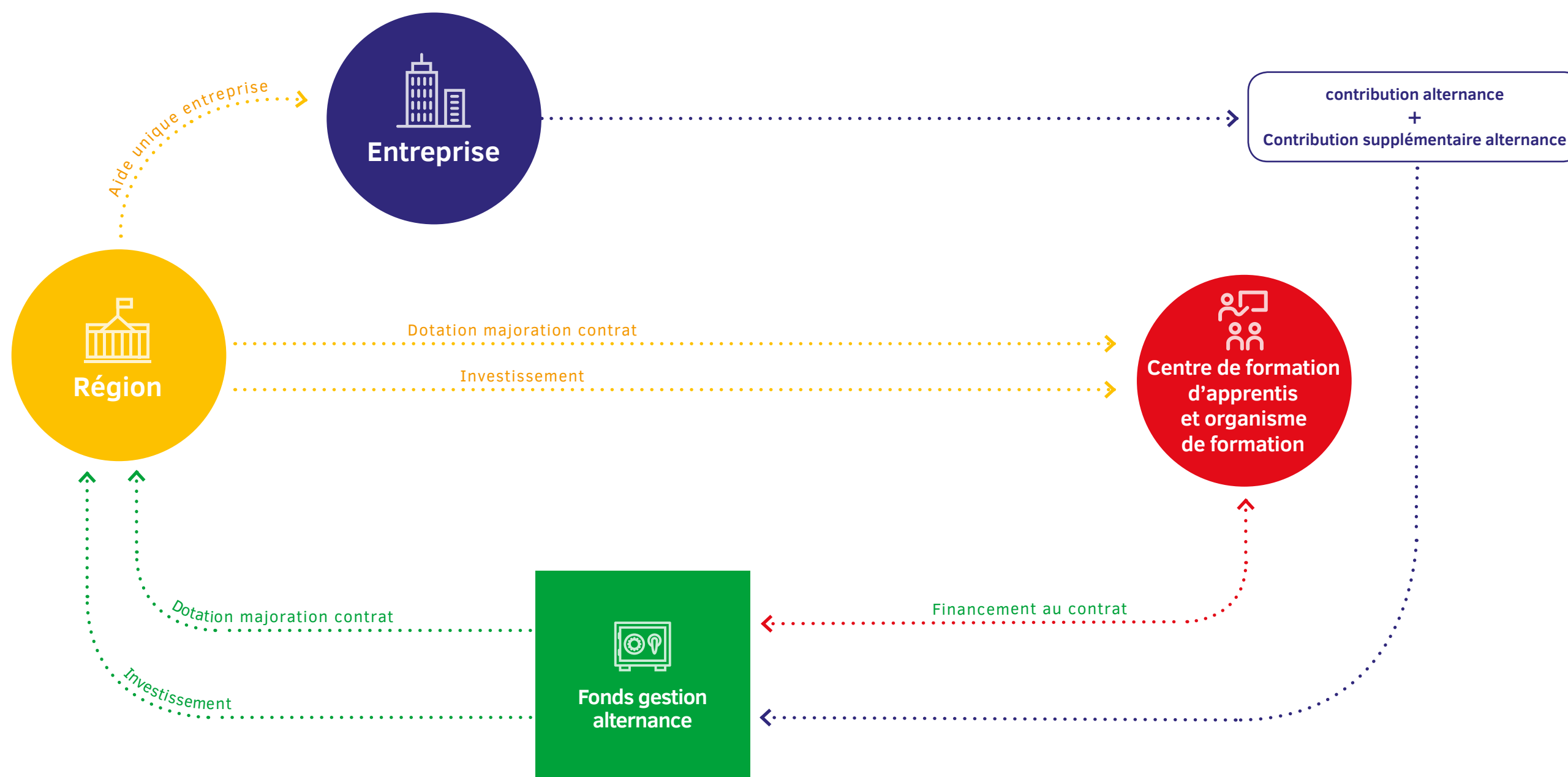
Le Gouvernement sera particulièrement attentif à la période de transition entre l'ancien et le nouveau système, notamment en ce qui concerne le financement des contrats et les aides versées aux entreprises.



Réforme de l'apprentissage : l'ancien mode de financement



Réforme de l'apprentissage : le nouveau mode de financement



L'apprentissage dans l'enseignement supérieur

L'apprentissage dans l'enseignement supérieur est un gage d'excellence pour les employeurs. »

Frédérique Vidal,
ministre de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation

- Depuis la loi « Seguin » du 23 juillet 1987 qui a ouvert la voie de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, celui-ci n'a cessé de croître particulièrement depuis les années 2000, passant de 51 000 apprentis en 2000 à 152 000 au 31 décembre 2016, ce qui représente **un triplement en une quinzaine d'années**.

- Pour l'année universitaire 2016-2017, **l'apprentissage dans l'enseignement supérieur augmente encore de 5,9 % par rapport à l'année précédente**. Si l'on regarde plus précisément selon les niveaux de diplôme, le niveau Master connaît une forte progression de 8,5 % et le niveau Licence (générale ou professionnelle) augmente également de 7,9 %.

L'encouragement des contrats d'apprentissage

L'apprentissage dans l'enseignement supérieur est dynamique et en forte augmentation.

Le maintien du barème

Pour plus de lisibilité, le « Barème » (ou « hors quota »), renommé la « Contribution au développement des formations professionnalisantes », est préservé et librement affecté par les entreprises.

- Cette contribution est calculée en pourcentage de la masse salariale des entreprises et a pour objectif de **favoriser le rapprochement formation-emploi** via le financement de formations de l'enseignement supérieur.

- Elle est le seul **lien financier à la discrétion des entreprises** qui leur permet, sans intermédiaires, de **directement aider** les établissements d'enseignement supérieur (universités et écoles notamment), leur politique de formation professionnelle et les associations. Outre l'importante contribution financière que représente cette taxe, elle permet, bien au-delà, d'encourager les échanges et le dialogue constant entre les établissements de formation et les futurs employeurs, garantissant ainsi la **pertinence des formations proposées**.

Les Licences professionnelles

Élaborés en partenariat avec des professionnels, ces diplômes permettent chaque année à près de 53 000 jeunes ayant validé 2 ans d'études supérieures de se spécialiser ou d'acquérir une double compétence. Les Licences professionnelles sont toutes en alternance et la plupart en apprentissage. Elles couvrent une large palette de métiers dans tous les secteurs professionnels : le domaine de la production et le secteur tertiaire (le commerce, le transport, les services marchands et les services aux personnes et aux collectivités).

L'exemple de la Licence professionnelle Assurance, Banque, Finance de Paris

Cette licence forme des conseillers-gestionnaires de clientèle polyvalents qui prennent en charge un portefeuille de clientèle moyen et haut de gamme. Leurs missions sont le conseil, l'efficacité commerciale et la bonne qualité du service offert. Le chargé de clientèle est ainsi préparé à exercer des responsabilités d'encadrement.

Les Masters en apprentissage

L'exemple du Master de Droit pénal financier de l'Université de Cergy-Pontoise, en partenariat avec l'ESSEC

La protection et le contrôle des institutions financières et du système économique nécessitent l'acquisition et le développement d'une double compétence en matière pénale et financière, afin d'appréhender les problématiques délicates qu'est la lutte contre le blanchiment et contre la corruption.

Pour cela, il est nécessaire de permettre aux étudiants de mettre les enjeux économiques et financiers en perspective avec les problématiques juridiques pénales, tant en théorie que dans la pratique. Pour cette raison, l'apprentissage est particulièrement approprié à la formation de ces futurs cadres de haut niveau. À 6 mois, 98 % des étudiants issus de ce Master sont en emploi.



Apprentis, maîtres d'apprentissages : témoignages

J'ai entre 16 et 25 ans,
je veux pouvoir me former par l'apprentissage

L'apprentissage des gestes autant que du savoir-être



J'ai toujours eu l'ambition de devenir menuisier. Je n'étais qu'en seconde lorsque mon maître de stage m'a suggéré la voie de l'apprentissage. L'apprentissage m'a permis d'acquérir des valeurs fondamentales : le respect des matériaux, de l'entreprise et de l'environnement. Et grâce à des séances spécifiques aux techniques de la menuiserie, j'ai pu approfondir certains gestes et me perfectionner.



Au-delà de la technique, j'ai aussi appris le savoir-être en entreprise, ce qui est attendu de nous au quotidien, dans le monde du travail. Je n'aurais pas pu apprendre tout cela sans l'apprentissage. »

Mohamed,
arrivé en 2015 de Côte d'Ivoire,
en apprentissage en menuiserie



J'ai entre 16 et 25 ans, je veux pouvoir me former par l'apprentissage

Conjuguer métier et passion : un luxe rendu possible par l'apprentissage



À 15 ans, j'ai fini mon année de 3^{ème} et j'ai découvert ma voie grâce à une journée « porte-ouverte » organisée par les Compagnons du Devoir. J'ai ensuite directement intégré un CAP charpente, et j'en suis à ma deuxième année. Aimant les mathématiques et travailler le bois, cette carrière m'est apparue comme une évidence ! J'ai toujours voulu faire un métier qui permette le contact avec le bois : c'est la matière noble par excellence, une matière vivante et exigeante. Et charpentier, c'est un métier à hautes responsabilités : la structure d'un bâtiment, c'est sa colonne vertébrale. Une erreur et sa stabilité est remise en cause ! Et c'est un véritable luxe de pouvoir gagner sa vie grâce à sa passion : même quand je pars en vacances, je pense charpente, j'observe les constructions, j'apprends...



**Quand on est passionnée
on ne s'arrête jamais !
Maintenant mon ambition
c'est transmettre ce savoir
à mon tour. »**

Lucie,
en deuxième année
de CAP de charpente

L'apprentissage c'est aussi l'apprentissage des responsabilités



Arrivé chez les Compagnons du Devoir avec un Bac Pro, j'ai eu la chance d'obtenir un CAP chaudronnier que j'ai pu mettre en pratique en Angleterre pendant un an. C'est une opportunité incroyable de se retrouver en immersion totale dans une entreprise à l'étranger, d'apprendre la langue, y compris dans sa dimension technique. Le métier de chaudronnier est très complet et complexe, j'aime le défi permanent qu'il représente.

**Réaliser des ouvrages métalliques, le plus
souvent de grande envergure, requiert
de nombreuses compétences techniques
de découpe, d'usinage et d'assemblage,
mais aussi un grand sang-froid et le sens
des responsabilités.**

Je continue aujourd'hui à me perfectionner en entreprise, afin d'acquérir une approche métier irréprochable et surtout un bagage solide pour l'avenir. Mon ambition ? Ouvrir ma propre société ou être cadre dans une grande entreprise de chaudronnerie. Je sais désormais que j'ai l'assurance et la maturité nécessaire pour y arriver. »

Corentin,
possède un CAP chaudronnier et prépare
actuellement un CAP serrurier-métallier



J'ai entre 16 et 25 ans, je veux pouvoir me former par l'apprentissage

Se reconvertir et se découvrir grâce aux formations en apprentissage



Lorsque j'ai quitté l'université, je sentais que j'avais besoin d'un métier manuel, de créer des choses concrètes et tangibles. C'est ce que j'ai trouvé dans le métier de cordonnier : je sais par exemple créer des bottes sur mesure de A à Z ! En ce moment, je fabrique et répare les chaussures des danseuses du Moulin Rouge et d'autres grands cabarets.

On travaille des pièces d'exception, on participe au patrimoine culturel français grâce à notre savoir-faire et on se doit d'être extrêmement exigeants car nos créations sont mises à rude épreuve au quotidien.

Demain je travaillerai peut-être dans la basket, secteur qui connaît un essor rapide et déborde de créativité, ou je me spécialiserai dans le patronage ou le picage : le champs des possibles est immense et les débouchés très nombreux ! »

Clémence,
après avoir quitté un cursus
en licence de psychologie à l'université,
se réoriente dans la cordonnerie

L'apprentissage et l'alternance comme voies d'excellence et de réussite



Après mon Bac Pro j'ai voulu m'orienter en communication et marketing, mais les écoles spécialisées étaient trop chères pour moi. Je me suis donc orientée vers un BTS Management des Unités Commerciales. J'ai fait mon alternance en tant que conseillère clientèle dans une grande entreprise de télécom : c'est un excellent compromis entre la partie théorique et la partie opérationnelle du métier, qui m'a beaucoup apporté. Arrivée en master M2, j'ai à nouveau fait l'expérience de l'entreprise grâce à un contrat de professionnalisation en tant que Chef de Projet Digital. J'ai été embauchée en CDI dans cette agence dès la fin de mon contrat, avec un statut de cadre et un salaire de 2 100 € net.

Aujourd'hui, je suis à la tête de ma propre entreprise, je viens de réaliser une levée de fonds de 350 000 € et je veux me développer aux États-Unis... Pas étonnant que je défende ardemment l'alternance et l'apprentissage, c'est grâce à mes expériences en entreprise que j'en suis là aujourd'hui ! »

Morgane,
après un Bac Pro en 2008, effectue un BTS
en Management des Unités Commerciales puis
un master et un contrat de professionnalisation
qui lui permettront d'atteindre ses objectifs.

Je suis chef d'entreprise, je veux que l'apprentissage soit mieux adapté à la réalité de mon activité

Maître d'apprentissage : un rôle clé dans la construction de l'avenir professionnel des jeunes

« Pour la plupart des gens, apprentissage rime avec échec scolaire. C'est dommage car c'est une voie d'excellence. Et pour certains jeunes, c'est même salvateur : avoir un emploi leur permet de se sentir plus utiles, plus intégrés dans la société.

Le maître d'apprentissage a un rôle clé pour ces jeunes. C'est lui qui les conduit vers la réussite, les accompagne.

Il devient beaucoup plus qu'un formateur. Je valorise beaucoup ce rôle dans mon entreprise. »

Hélène,
dirigeante d'une franchise de
réparation automobile qui recrute
régulièrement des apprentis



L'apprentissage comme voie d'excellence et de différenciation

« 100 % de mon personnel est formé par mes soins, en apprentissage : c'est la marque de fabrique du salon et ma fierté.

Pour moi, en tant que chef d'entreprise, il est beaucoup plus intéressant de recruter quelqu'un que j'ai personnellement formé.

J'y passe du temps, mais je suis certaine qu'à la sortie, mon salarié sera opérationnel et partagera mon niveau d'exigence.

Quand je recrute un apprenti, je lui demande d'être bien élevé, et motivé. Le reste ? Je m'en occupe.

En tant que maître d'apprentissage, mon rôle c'est de transmettre mon savoir-faire et d'accompagner mon apprenti jusqu'à l'obtention du diplôme, mais surtout, au-delà, j'estime avoir réussi s'il trouve du travail. »

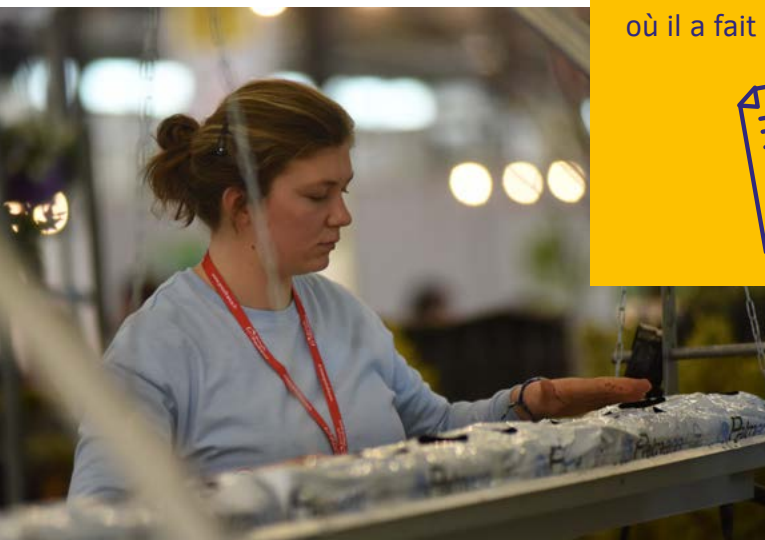
Nicole,
propriétaire de son salon de coiffure,
et plusieurs fois décorée



Les chiffres clés de l'apprentissage

1 jeune sur 2

travaille dans l'entreprise
où il a fait son apprentissage



Résultats

- 70 % des apprentis trouvent un emploi 7 mois après leur apprentissage
- En France, seulement 7 % des jeunes sont en apprentissage contre 15 % dans les pays où le taux de chômage des jeunes est bas
- 1 jeune sur 2 travaille dans l'entreprise où il a fait son apprentissage

Effectifs d'apprentis

Au 31 décembre 2016, le nombre d'apprentis est de **412 437 en stock** (+1,8 % par rapport à 2015) et **236 697 en flux de nouveaux entrants** en apprentissage (+2,5 % par rapport à 2015). Ces chiffres sont en augmentation (405 882 en stock et 230 878 en flux en 2014 et 405 205 en stock et 230 878 en flux en 2015) sans atteindre le niveau de 2013 (424 348 en stock et 226 675 en flux)*. Le nombre de contrats d'apprentissage était dans le secteur privé de **392 069 au 31/12/2016** et de **275 528 en flux de nouveaux contrats signés****.

Répartition des apprentis selon la taille des entreprises

Sur les 392 069 contrats d'apprentissage du secteur privé au 31/12/2016, **214 579** (près de 55 %) étaient dans des entreprises de moins de 11 salariés. Seulement 20 % effectuaient leur apprentissage dans une entreprise de plus de 250 salariés. Mêmes proportions pour les nouveaux contrats : en 2016 57 % ont été signés dans des TPE.

Répartition des apprentis selon le secteur d'activité

En 2016, **22,4 % des nouveaux contrats d'apprentissage** étaient signés dans le secteur industriel, 15,7 % dans la construction, 11,2 % dans l'hébergement et la restauration et 5,4 % dans la coiffure et les soins de beauté. Les 10 branches suivantes : **BTP, Métallurgie, Coiffure, Bureaux d'études techniques, Tourisme, Ameublement, Animation** représentent les employeurs d'environ la moitié des apprentis. En 2016, le secteur boulangerie-pâtisserie regroupait 7 % des apprentis (soit 25 800) et la coiffure 5 % (soit environ 18 000 apprentis).

Répartition des apprentis par niveau

En 2016, **39 % des apprentis préparaient un diplôme de niveau V, 24 % de niveau IV et 37 % de niveaux I à III**. L'apprentissage se développe plutôt sur l'enseignement supérieur. En 2013, 41 % des apprentis préparaient un diplôme de niveau V, 26 % de niveau IV et 33 % de niveaux I à III.

Rémunération de l'apprenti

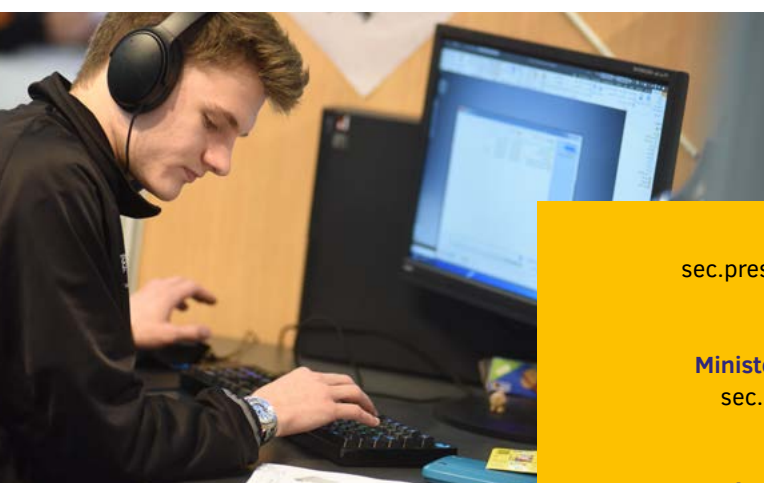
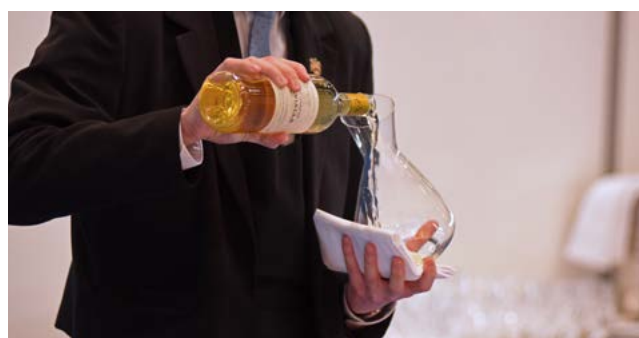
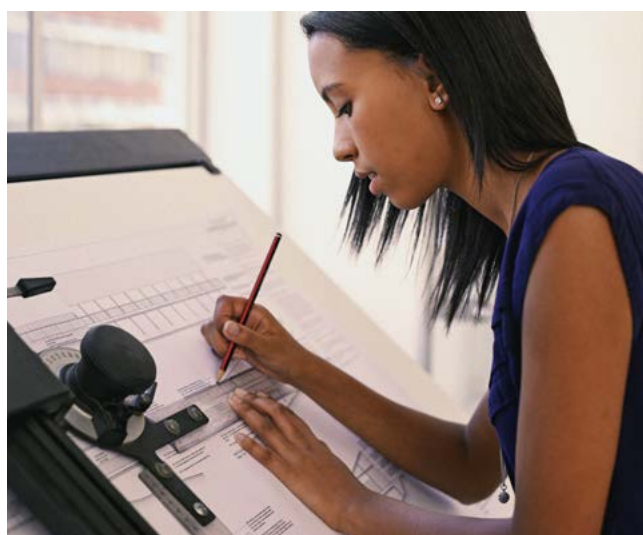
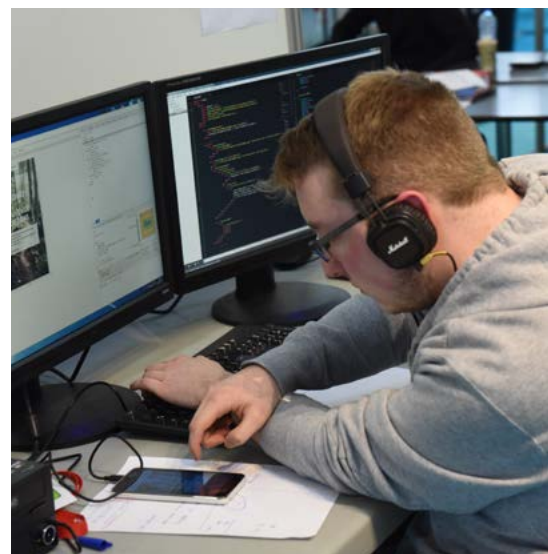
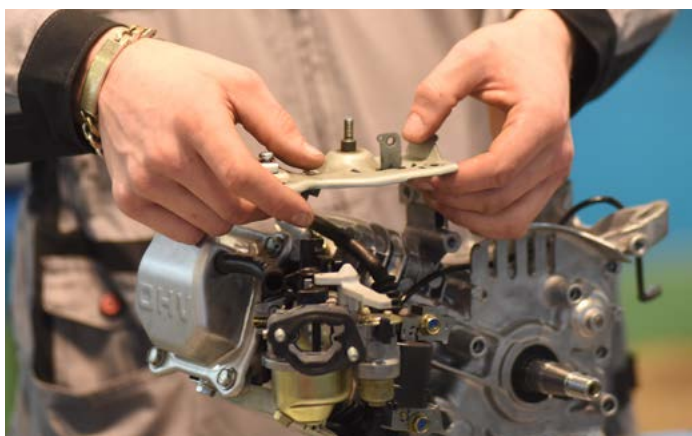
En 2014 le salaire moyen mensuel annualisé d'un apprenti embauché dans le secteur privé était de **869 € par mois**, en hausse de 2,1 % par rapport à 2013. Il était le plus élevé dans l'industrie (914 €) et le plus faible dans l'agriculture (691 €) avec un maximum atteint dans le secteur des activités financières et immobilières (1277 €). De nombreuses branches ont négocié un dispositif de rémunération des apprentis plus favorable que le dispositif légal (dont les 10 branches représentant les employeurs de la moitié des apprentis BTP, Métallurgie, Coiffure, Bureaux d'études techniques, Tourisme, Ameublement, Animation).



Les CFA en France

995 CFA en France, répartis sur 3 057 sites de formation. Ils proposent 2 732 formations différentes, soit 14,5 formations en moyenne par CFA. 16 % des CFA proposent uniquement des formations du supérieur, 25 % uniquement des formations du secondaire et 59 % à la fois des formations du secondaire et du supérieur.





Ministère du Travail
 sec.presse.travail@cab.travail.gouv.fr
 01 49 55 32 21

Ministère de l'Éducation nationale
 sec.presse@education.gouv.fr
 01 55 55 16 21

**Ministère de l'Enseignement supérieur,
 de la Recherche et de l'Innovation**
 secretariat.communication@recherche.gouv.fr
 01 55 55 79 57