

Association COMPRENDRE

15^E Avenue Saint Jean de Beauregard 91400 Orsay
tél.: 06 88 18 09 05 michel.mosse@wanadoo.fr www.comprendre.orsay.free.fr

Compte rendu de la rencontre-débat du 27 mai 2008 à Orsay

‘ Apprentissage: pourquoi ce choix ? ‘

*animée par Gwénaëlle MICHEL, responsable du Service
Développement de l'Apprentissage à la Faculté des Métiers de l'Essonne.*

Une trentaine de personnes ont participé à la rencontre-débat du 27 mai 2008 organisée par COMPRENDRE sur le thème de l'apprentissage, animée par Madame Gwénaëlle MICHEL, qui avait bien voulu représenter la Faculté des Métiers de l'Essonne pour nous permettre de réfléchir sur cette question d'actualité, face notamment au problème du chômage des jeunes.

Après un rappel du principe de l'apprentissage en alternance, G.Michel a précisé la place de la Faculté des Métiers de l'Essonne dans sa mise en œuvre . Puis elle nous a montré les spécificités du contrat d'apprentissage tel qu'il existe en France aujourd'hui. Elle a ensuite mis en évidence les engagements respectifs de l'apprenti et de son employeur ainsi que les encouragements financiers apportés à ce dernier par l'Etat et les collectivités territoriales, en particulier le Conseil Régional d'Ile de France

En préalable à l'habituel débat, nous avons ensuite écouté le témoignage de Stéphane WAGONNE sur son expérience de l'apprentissage dans le cadre de ses études dans une école d'ingénieurs.

Pourquoi l'apprentissage ?

L'apprentissage permet de répondre à trois objectifs essentiels:

- favoriser la formation et l'emploi de jeunes et adultes de 16 à 25 ans
- offrir aux entreprises un outil de gestion prévisionnelle des compétences
- aider au développement des ressources humaines

Pour l'apprenti, cette orientation s'appuie essentiellement sur deux motivations:

- retrouver une dynamique de succès vers l'emploi
- effectuer un choix préalable vers des métiers qui offrent des débouchés.

Les Centres de Formation par l'Apprentissage (CFA) en sont, en France, l'outil essentiel, concrétisé par le Contrat d'Apprentissage.

Quelques chiffres :

- *en Allemagne*: 520 000 postes d'apprentis sont disponibles
- *aux Pays Bas*: 37% de la population active est formée par cette voie
- *en France*:
 - . objectif du Plan de Cohésion Sociale: 500 000 apprentis à l'horizon 2009
 - . entrées en apprentissage: 358.000 en 2006, 378 000 en 2007 répartis dans plus de 1200 CFA qui forment à plus de 450 métiers

La Faculté des Métiers de l'Essonne. (FDME)

La FDME est le plus important centre de formation en alternance en Ile de France et un des tous premiers pôles de formation au niveau national. Créée à l'initiative de la Chambre de Commerce et d'Industrie et de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat de l'Essonne qui en sont des partenaires essentiels, elle bénéficie de soutiens financiers du Conseil Régional et du Conseil Général. Il a aussi été constitué, avec la Chambre de Commerce et d'Industrie, l'Observatoire de la Formation et des Métiers, qui joue le rôle d'outil de veille et de pilotage pour les activités de la FDME.

Son site principal est situé à Evry, dans des bâtiments modernes de 20.000 m². Il existe deux autres implantations en Essonne, à Bondoufle et à Massy.

La FDME assure actuellement 60 formations dans les métiers de l'artisanat, de l'industrie et du secteur tertiaire. Les chiffres suivants, relatifs à 2007, illustrent son activité :

- il a été accueilli en 2007 dans l'ensemble des CFA de l'Essonne environ 60 % de leur capacité totale de 7800 apprentis. La FDME a reçu à elle seule, du CAP à Bac + 3, les deux tiers des apprentis en formation., soit 3.160 qui se répartissent ainsi : environ 20 % dans les métiers de l'industrie, 40 % dans ceux de l'artisanat et 40 % dans ceux du tertiaire.
- environ 2.000 entreprises essonniennes ont accueilli des apprentis, soit 13 % d'entre elles contre 7 % en 2005.

La FDME est aussi un pôle de formation continue en langues et hors langues, inter et intra-entreprises. Environ 6.000 stagiaires sont accueillis annuellement, correspondant à un chiffre d'affaires actuel de 3,3 millions d'euros.

Le principe de l'apprentissage en alternance

Ce type de formation s'adresse à tout jeune âgé de 16 à 25 ans. Il est fondé sur un partage du temps de travail entre une activité professionnelle en entreprise et un enseignement, adapté à l'emploi choisi, dispensé au CFA. Il est établi un contrat de travail ('contrat d'apprentissage') de type particulier entre le jeune apprenti et l'employeur:

Le coût direct de la formation au CFA est nul pour l'employeur (qui y contribue via la taxe d'apprentissage). Il est évidemment également nul pour l'apprenti.

L'organisation de la formation à la FDME

La durée de la formation varie selon le diplôme préparé et le type de contrat. La formation est validée par un diplôme d'Etat (CAP, BEP, Bac Pro, BP, BTS, ..), un titre homologué ou encore un certificat délivré par la Chambre de Commerce. Le rythme d'alternance (temps passés en entreprise et au CFA) dépend de la formation choisie.

La recherche d'entreprise

L'admission au sein de la FDME ne devient définitive qu'avec la signature d'un contrat avec un employeur (à l'exception des élèves des classes préparatoires à l'apprentissage, qui ont le statut de stagiaires) Le jeune est accompagné dans sa démarche de recherche d'entreprise par un Chargé des Relations Ecole / Entreprise. Celui-ci l'informe, le conseille et l'oriente jusqu'à la signature d'un contrat,

L'international à la FDME

Depuis plusieurs années, chacun des pôles de formation de la Faculté des Métiers, a eu le souci de développer une dimension internationale au travers de différents dispositifs (formation transnationale, séjours professionnels et linguistiques, échanges avec des apprentis étrangers), L'objectif est de favoriser auprès des jeunes, outre la notion de mobilité, une ouverture sur le monde et les autres cultures.

Grâce à de nombreux partenariats avec des écoles et des entreprises européennes (Allemagne, Autriche, Royaume Uni, Espagne, Irlande, Finlande, Norvège), les jeunes acquièrent une meilleure maîtrise de la langue étrangère mais également une expérience professionnelle européenne.

Le cadre général et réglementaire de la formation dans les CFA

La formation dans les CFA a pour objectif de permettre l'apprentissage d'un métier par le candidat et l'obtention d'un diplôme ou titre homologué sanctionnant sa période de formation. Elle permet de faciliter l'intégration de l'apprenti dans le monde professionnel et peut s'apparenter à une forme de pré-recrutement pour les entreprises.

Cette formation en CFA se caractérise, comme on l'a vu, par:

- un enseignement dispensé au sein du CFA par des enseignants de mêmes profil et statut que ceux des filières de l'Education Nationale et par des professionnels des métiers concernés.
- la mise en place du Contrat d'Apprentissage qui fixe le cadre des relations entre l'employeur et l'apprenti
- la désignation par l'employeur d'un tuteur ayant des compétences professionnelles précises, chargé d'encadrer l'apprenti tout au long de son parcours.

Le Contrat d'Apprentissage

Le contrat d'apprentissage, destiné aux jeunes de 16 à 25 ans, est un contrat de travail à durée déterminée de type particulier, mais restant régi par le code du travail et les conventions collectives. L'apprenti est salarié de l'entreprise qui l'accueille. De ce fait, il est soumis aux mêmes droits et obligations que les autres salariés de cette entreprise.

Les principales caractéristiques de ce contrat:

- coût de la formation au CFA pris en charge par celui-ci.
- période d'essai de deux mois
- durée de formation variable selon le diplôme ou titre préparé mais généralement 2 ans
- conditions de l'alternance variables selon le diplôme
- protection sociale, et congés payés: dans les mêmes conditions que les autres salariés y compris pour le temps passé au CFA (éventuel accident du travail: pris en charge par l'employeur, même au CFA)
- possibilité de suspendre un CDI, avec l'accord du salarié, pour le remplacer par un contrat d'apprentissage.

Rémunération de l'apprenti

Versée par l'entreprise, la rémunération minimale de l'apprenti est fixée en pourcentage du SMIC ou du SMC en fonction de son âge et du nombre d'années dans l'apprentissage

	moins de 18 ans	de 18 à 21 ans	21ans et plus
1 ère année	25%	41%	53%
2e année	37%	49%	61%
3e année	53%	65%	78%

Rémunération minimale des apprentis en pourcentage du SMIC (ou du SMC)

Cette rémunération n'est pas soumise aux cotisations salariales (brut = net), et exonérée de l'impôt sur le revenu sur la base d'un plafond fixé chaque année.

L'apprenti qui conclut des contrats d'apprentissage successifs (chez le même employeur ou non) ne peut subir une baisse de rémunération. L'apprenti qui entre en formation directement en 2^e année perçoit une rémunération de 2^e année.

Les engagements de l'employeur

- assurer la formation pratique de l'apprenti en coordination avec l'enseignement du CFA et lui permettre de suivre cet enseignement sur son temps de travail,
- verser une rémunération minimale à l'apprenti.
- respecter la réglementation du travail relative à l'embauche des jeunes travailleurs

Les obligations de l'apprenti

- salarié de l'entreprise, il bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que les autres salariés; il doit donc, en particulier exécuter le travail confié par l'employeur dans le respect du règlement de l'entreprise.
- il doit suivre les cours dispensés par le CFA et se présenter aux épreuves de l'examen

Les avantages financiers pour l'entreprise

L'entreprise employant un ou plusieurs apprentis bénéficie d'avantages financiers significatifs de la part de l'Etat et du Conseil Régional d'Ile de France:

L'apprenti est un salarié dérogatoire:

L'apprenti n'est pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise pour le calcul des seuils sociaux et fiscaux. Son salaire est dérogatoire au droit commun et se calcule en pourcentage du SMIC.

Crédit d'impôt

Un crédit d'impôt 'apprentissage' de 1600 euros par apprenti et par année fiscale est accordé à toutes les entreprises.

Exonérations de charges patronales

Les entreprises employant jusqu'à 10 salariés sont totalement exonérées des charges patronales à l'exception des cotisations 'accident du travail' et de retraite complémentaire. A partir de 11 salariés, les entreprises restent exonérées des cotisations de sécurité sociale mais celles qui concernent logement, transport et chômage deviennent exigibles:

Prime versée par le Conseil Régional d'Ile de France

Une aide financière est apportée par le Conseil Régional aux employeurs du secteur privé et du secteur public industriel et commercial pour lesquelles le contrat d'apprentissage s'exécute en Ile de France. Versée à chaque fin d'année du cycle de formation, en fonction de l'assiduité de l'apprenti à sa formation au CFA, elle comprend une prime de base: de 1200 euros par année de formation à laquelle peuvent s'ajouter diverses majorations cumulables comprises entre 300 et 600 euros:

- l'entreprise compte moins de 250 salariés:
- embauche d'un apprenti de 18 ans et plus pour un CAP ou un BEP ou de 20 ans et plus pour un Bac Pro ou de 22 ans et plus à partir du Bac + 2:
- embauche d'une apprentie visant un métier traditionnellement masculin
- embauche d'un apprenti handicapé

Discussion (extraits)

En préalable à l'habituel débat avec l'intervenante, nous avons écouté le témoignage d'un ex-apprenti, Stéphane WACONGNE, qui nous a montré que l'apprentissage en alternance concernait aussi les élèves des écoles d'ingénieurs:

actuellement Consultant au sein d'un grand groupe de services en informatique, S.Wacongne est diplômé de AgroParisTech (ex'Institut National Agronomique Paris-Grignon). Après la 1ere année commune à tous les élèves ingénieurs, il a choisi en 2e année la formule de l'apprentissage en alternance, proposée dans le cursus par le CFA existant au sein de AgroParisTech.

Cette formation, effectuée chez IBM, s'étend sur les 2e et 3e années d'études à, raison de la moitié du temps en alternance entreprise/école en 2e année et dix mois consécutifs en 3e année, ce qui prolonge de quatre mois la scolarité pour l'obtention du diplôme par rapport aux élèves n'ayant pas choisi cette formule (la majorité..)

S.Wacongne nous a expliqué l'intérêt de cette formule par rapport aux stages classiques de plus courte durée. Il s'est senti être 'un salarié comme les autres' tout en acquérant une expérience professionnelle valable, avec une rémunération plus élevée.

Quelques points du débat avec Gwénaëlle Michel:

Le taux de placement lors de la rentrée 2007 était de 95% à fin octobre, et quelques placements jusqu'à début décembre, voire au delà sur dérogation.

L'intérêt de ce retour immédiat en termes de placement des jeunes à l'entrée en formation est de permettre d'être très réactifs et de s'adapter en permanence au marché du travail, en ouvertures aussi bien qu'en fermetures de sections.

Le Service Développement de l'Apprentissage, dont G.Michel a la responsabilité, compte 18 personnes : 11 Chargés Relations avec les entreprises et 7 Assistantes Commerciales.

L'entrée des apprentis se fait par étude préalable du dossier et entretien de motivation avec un jury, cet entretien à pour but de déceler la réelle motivation du jeune pour le métier et la formation choisis et sa réflexion sur le choix de l'apprentissage.

En incluant ceux qui poursuivent leurs formations pour obtenir un diplôme de niveau supérieur, on peut constater que 9 apprentis sur 10 en moyenne trouvent un emploi en fin de leur formation initiale.

Pour en savoir plus...

Faculté des Métiers de l'Essonne (Evry) 01 69 79 74 00

www.essonne.fac-métiers.fr

A noter dès maintenant nos **rendez- vous de la rentrée...**

à La Bouvéche (71 rue de Paris à Orsay) où nous serons heureux de vous accueillir

le **dimanche 7 septembre**, Comprendre sera présente lors de la **Journée des Associations d'Orsay**, de 10 heures à 18 heures.

le **mardi 23 septembre**, à 21 heures, pour notre **Assemblée Générale annuelle**, au cours de laquelle nous discuterons notamment de nos activités pour l'année à venir.

le **mardi 21 octobre**, à 21 heures, notre première rencontre débat sur le thème "**Apprendre à lire : fonctionnement du cerveau et démarche pédagogique**" animée par Catherine Wacongne, Chercheur en neuro-sciences, École Normale Supérieure, Paris.

