

# Concertation sur l'apprentissage

2<sup>ème</sup> séance plénière -15 novembre 2017



## Plan de la présentation

### I. Etats des lieux et tendance

1. Tendances structurelles
2. Tendances conjoncturelles
3. L'impact sur l'insertion

### II. Le parcours de l'apprenti

1. En amont du contrat
2. Le déroulement du contrat
3. Les ruptures

### III. Entreprises et apprentissage

1. Un contrat de travail particulier
2. Un besoin d'accompagnement des apprentis et des employeurs

### IV. Gouvernance et financements

1. L'effort national : qui finance quoi ?
2. Le coût de l'apprenti et ses composantes

### V. L'offre de formation et la certification

1. L'offre de formation
2. La certification

## I. Etats des lieux et tendance

1. Tendances structurelles
2. Tendances conjoncturelles
3. L'impact sur l'insertion

## II. Le parcours de l'apprenti

1. En amont du contrat
2. Le déroulement du contrat
3. Les ruptures

## III. Entreprises et apprentissage

1. Un contrat de travail particulier
2. Un besoin d'accompagnement des apprentis et des employeurs

## IV. Gouvernance et financements

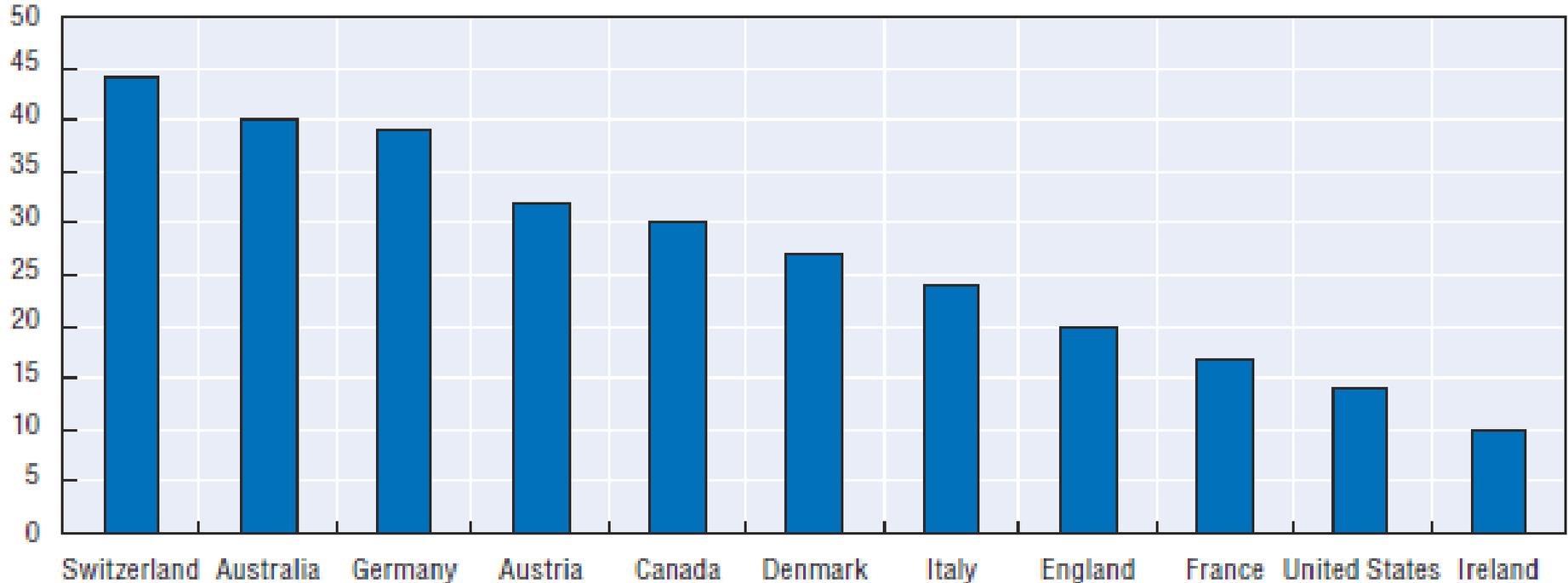
1. L'effort national : qui finance quoi ?
2. Le coût de l'apprenti et ses composantes

## V. L'offre de formation et la certification

1. L'offre de formation
2. La certification

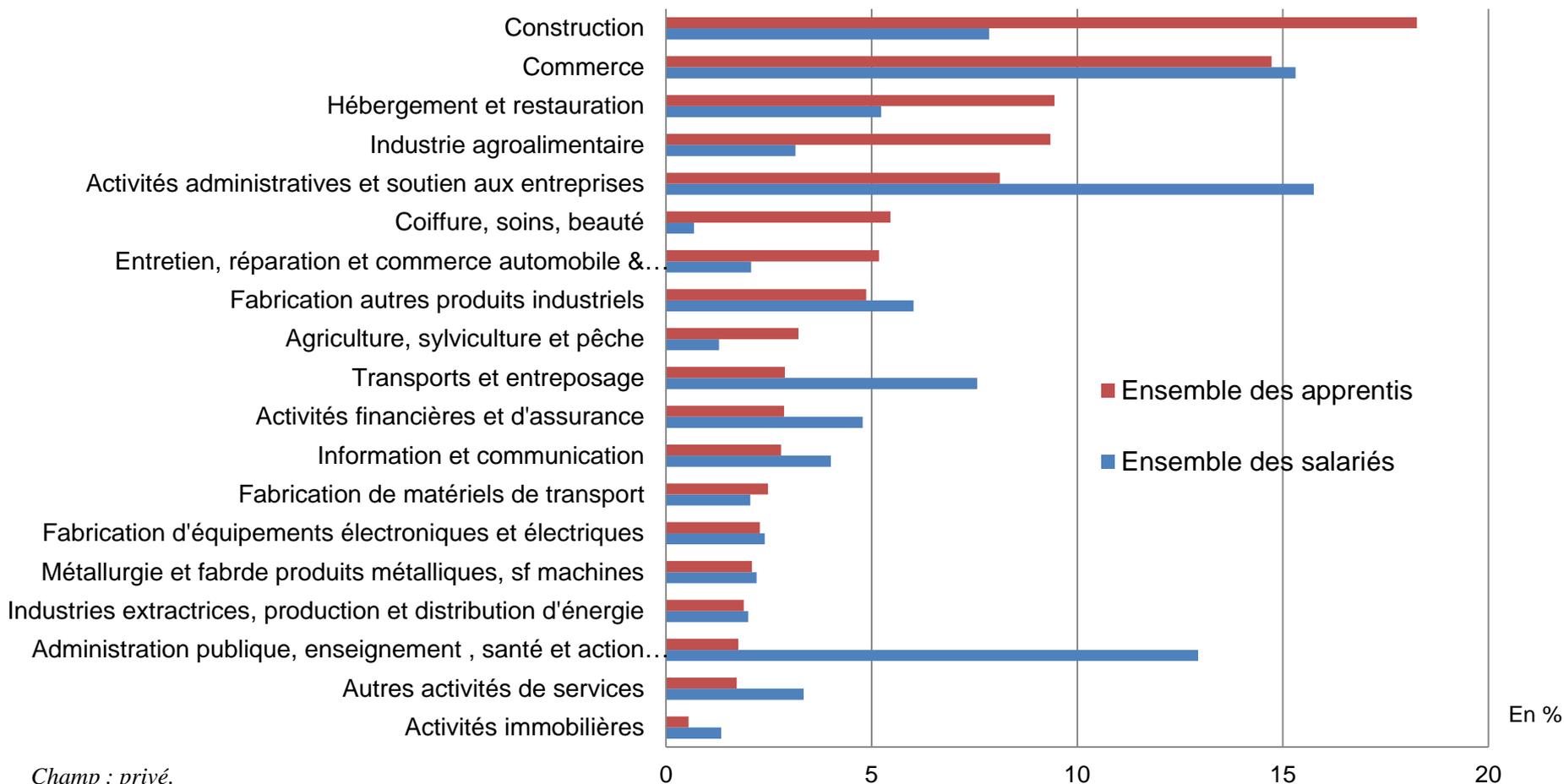
## La France recourt plutôt moins à l'apprentissage que ses voisins européens ou que le Canada et l'Australie

Nombre d'apprentis pour 1000 salariés  
en 2011 ou pour l'année la plus récente disponible



## Les apprentis particulièrement représentés dans la construction, l'industrie agro-alimentaire, la coiffure, ...

### Répartition des apprentis et de l'ensemble des salariés par secteur en 2014



Champ : privé.

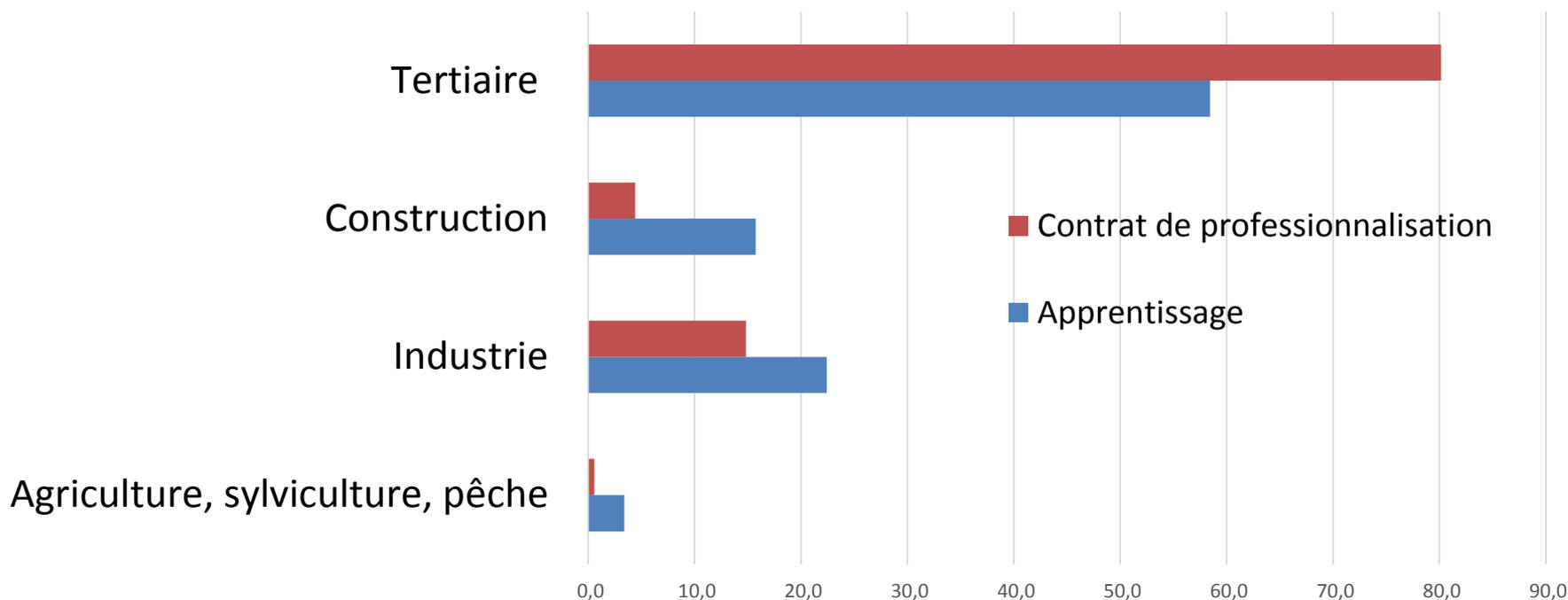
Lecture : à fin 2014, 19 % des apprentis travaillent dans le secteur de la construction alors que seulement 8 % de l'ensemble des salariés y travaillent.

Source : Ari@ne et DADS, calculs Dares.

## L'autre forme de contrat en alternance : les contrats de professionnalisation

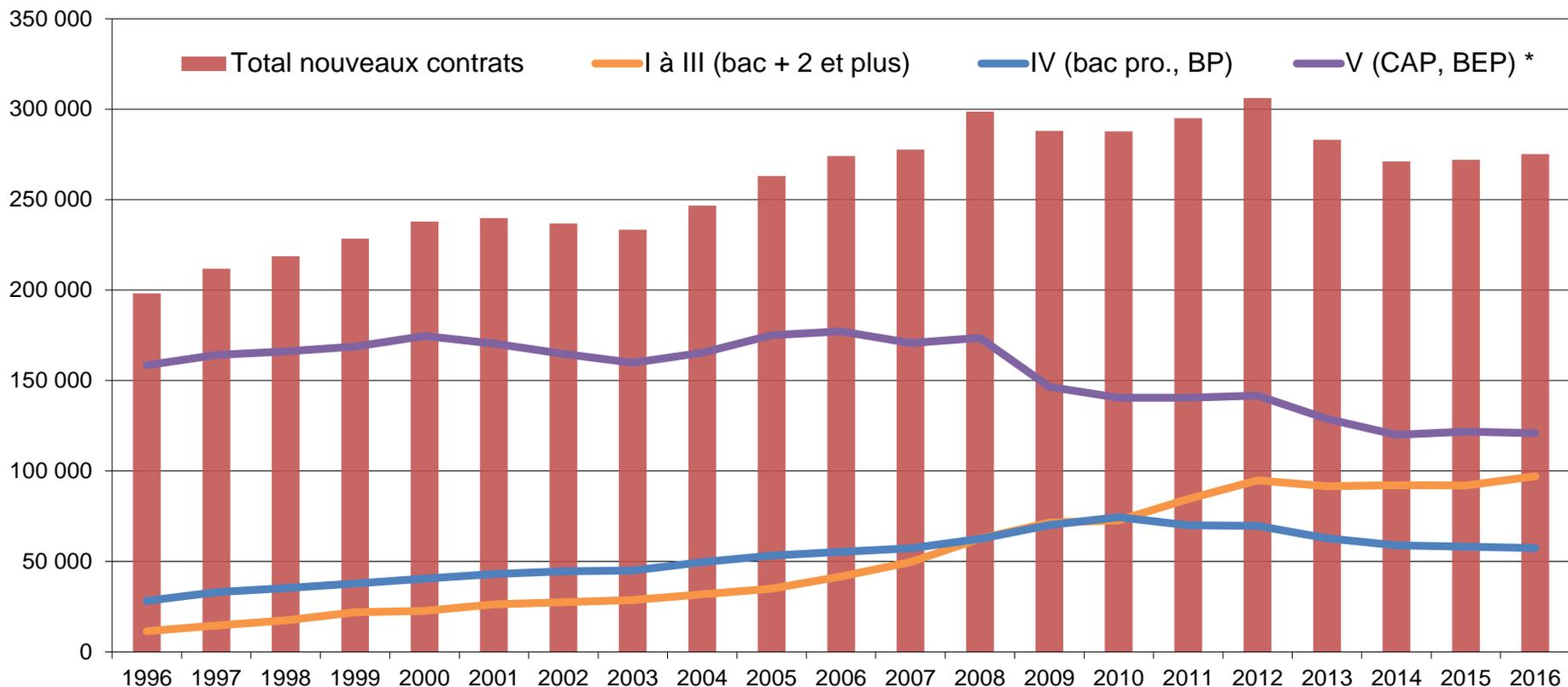
195 000 nouveaux bénéficiaires de contrat de professionnalisation en 2016, dont un quart ont plus de 25 ans, et près de la moitié titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 ou plus.

Les secteurs utilisateurs en 2016



## Une baisse des embauches d'apprentis en niveau IV et V de formation à peine compensée par la croissance des entrées dans l'enseignement supérieur...

Les entrées en apprentissage selon le niveau de formation préparé

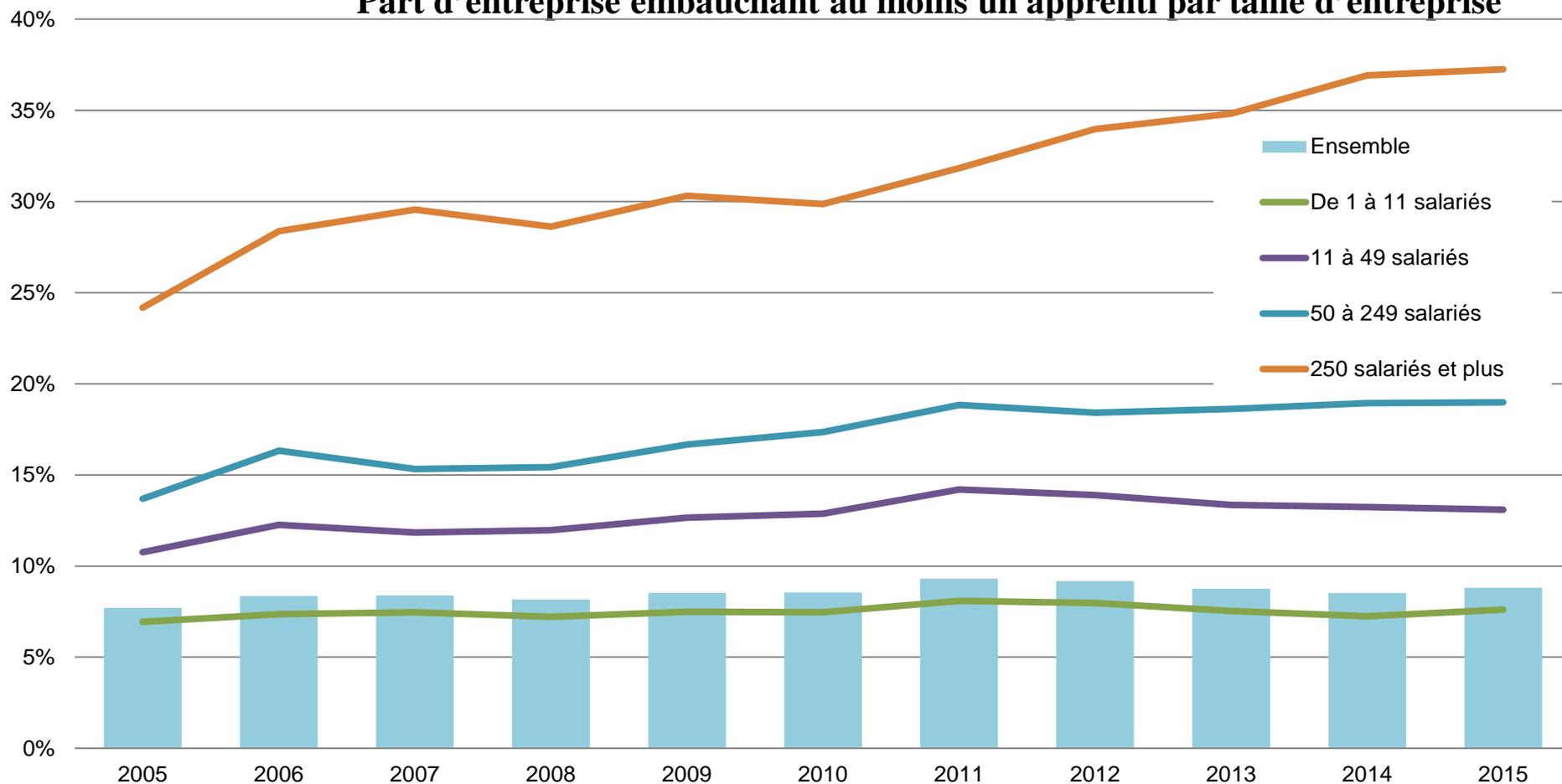


Champ : \* Y compris les mentions complémentaires. secteur privé ; France entière.

Source : Ari@ne, calculs Dares.

## Un taux de recours à l'apprentissage qui augmente avec la taille de l'entreprise

Part d'entreprise embauchant au moins un apprenti par taille d'entreprise



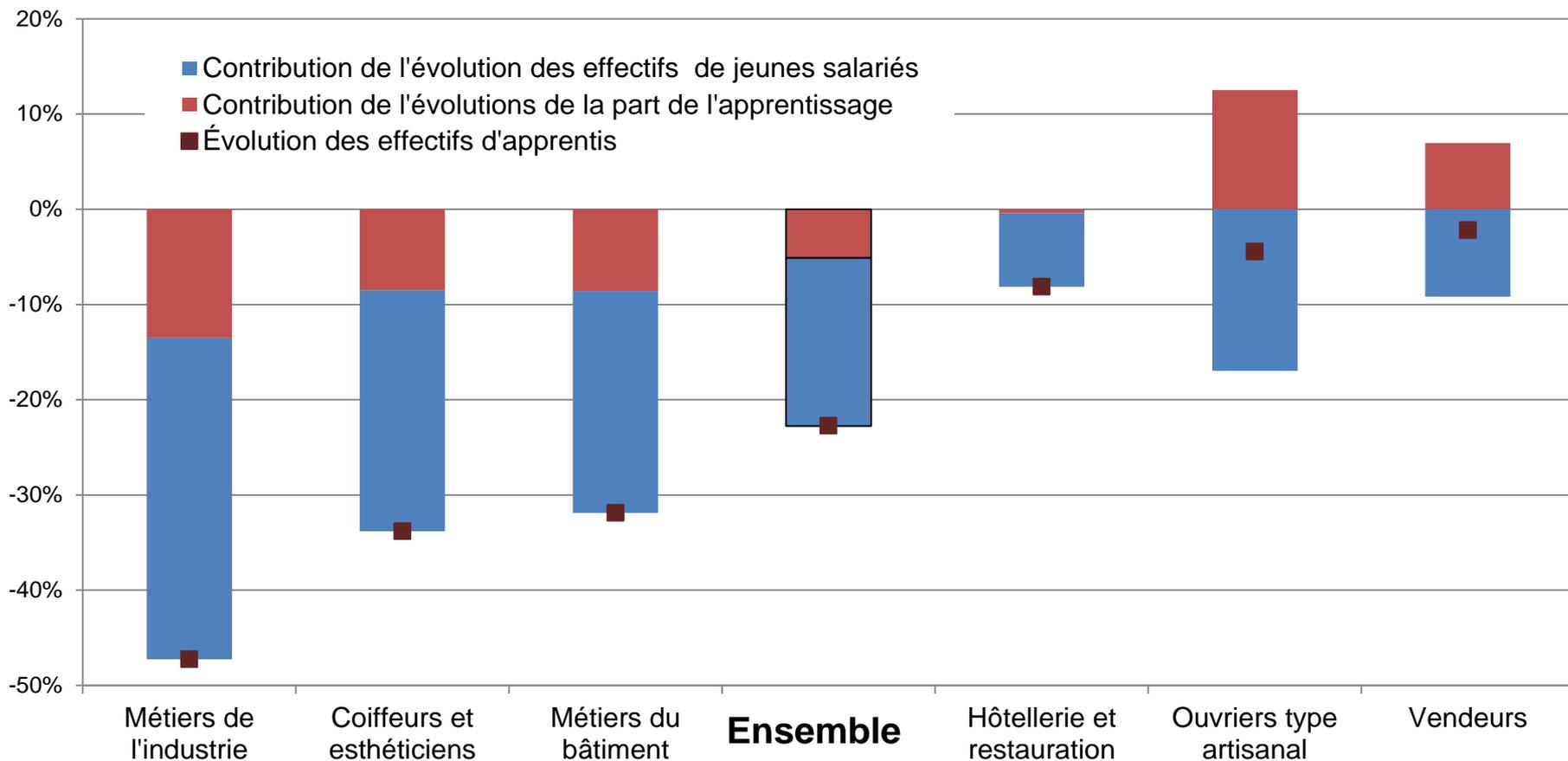
Champ : secteur privé.

Lecture : en 2005, 28 % des entreprises de 250 salariés et plus ont embauché un apprenti.

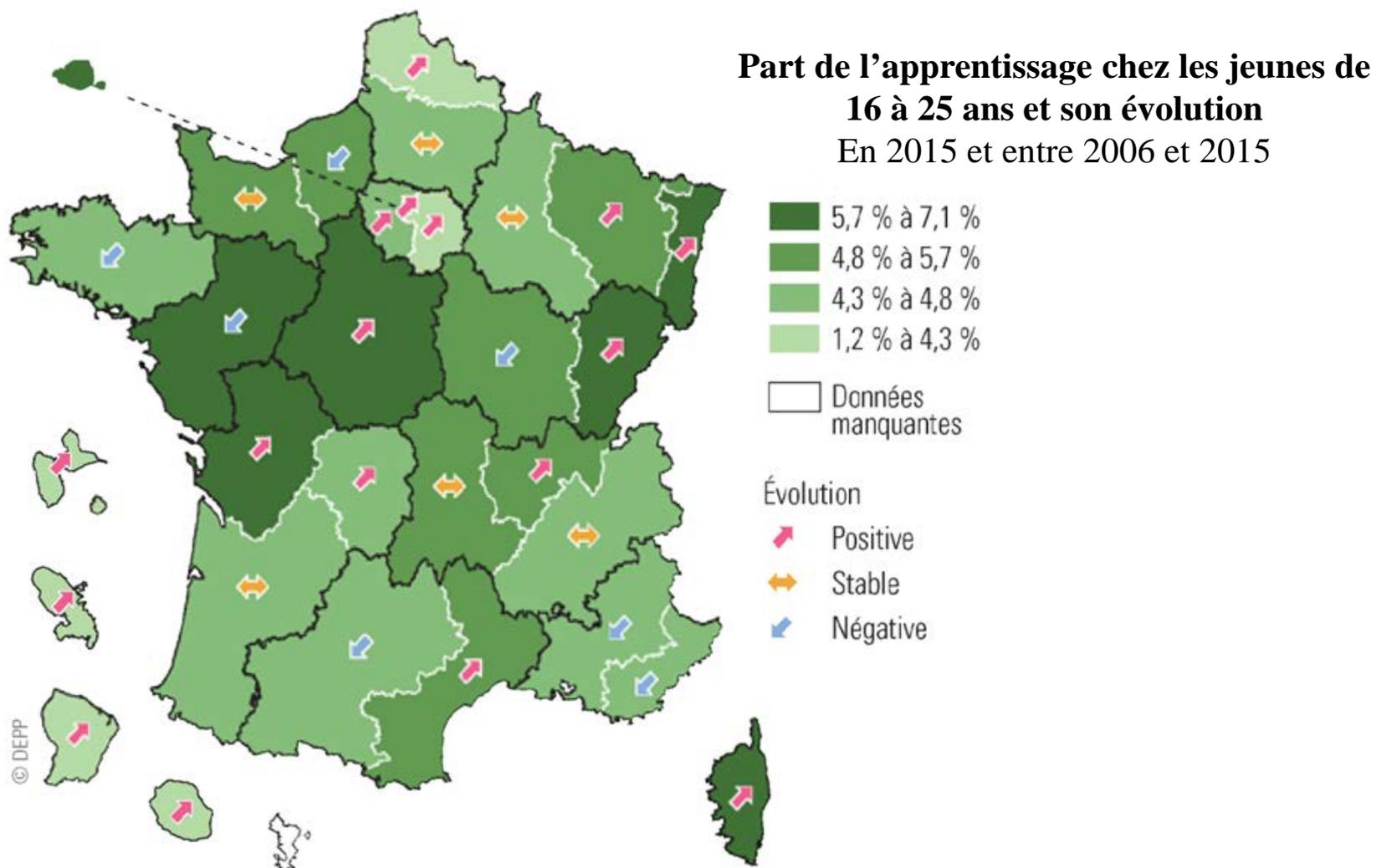
Source : Ari@ne et CLAP – calcul Dares.

## ... dans un contexte de perte d'emploi dans les métiers traditionnels de l'apprentissage

Décomposition de l'évolution des effectifs d'apprentis entre 2009 et 2014



## Des évolutions différentes selon les régions



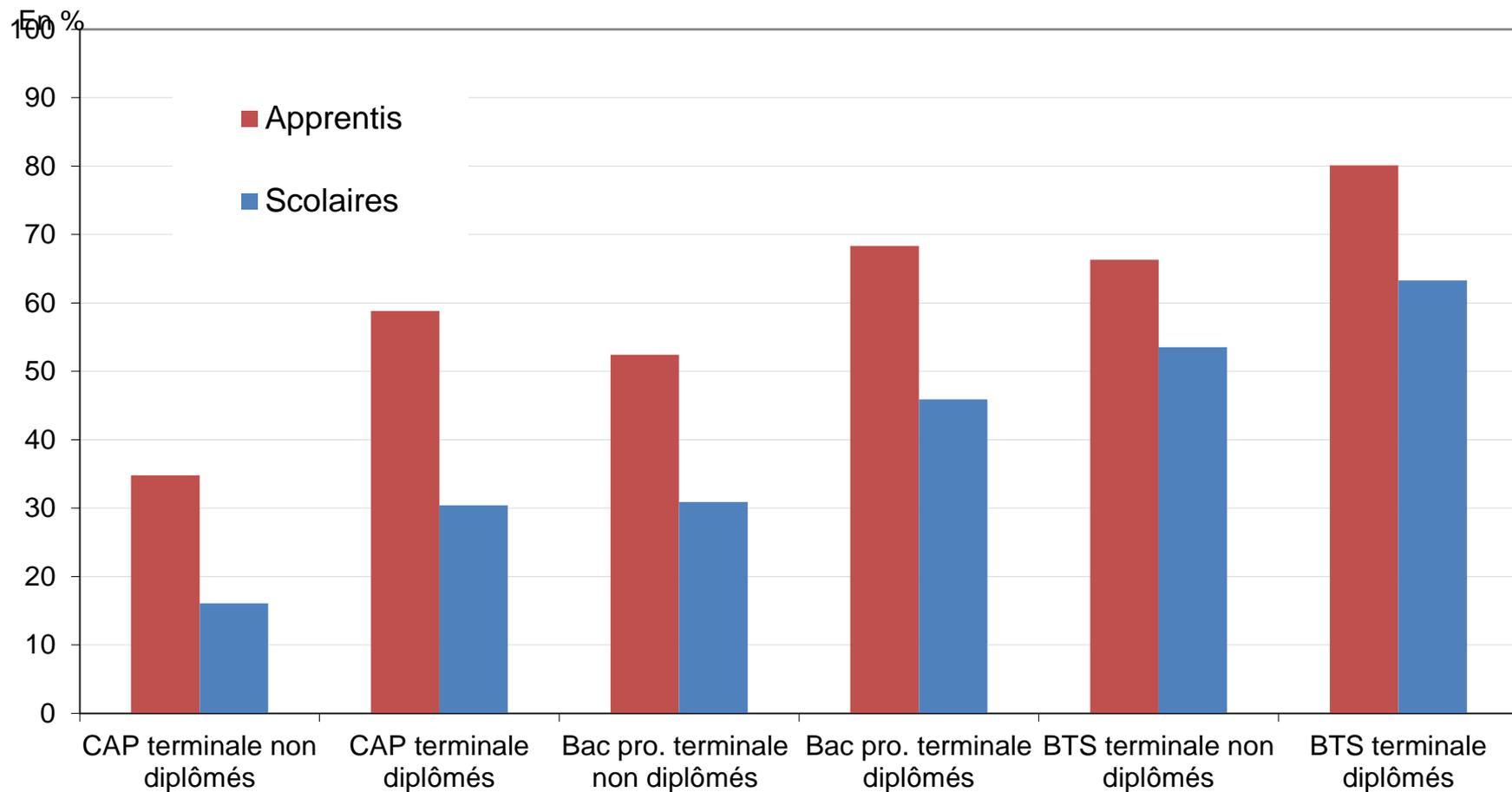
Champ : France métropolitaine + DOM y compris Mayotte à partir de 2011.

Source : MENESR-DEPP, Système d'information sur la formation des apprentis (SIFA), Situation au 31 décembre.

Insee, traitement DEPP pour les effectifs de population.

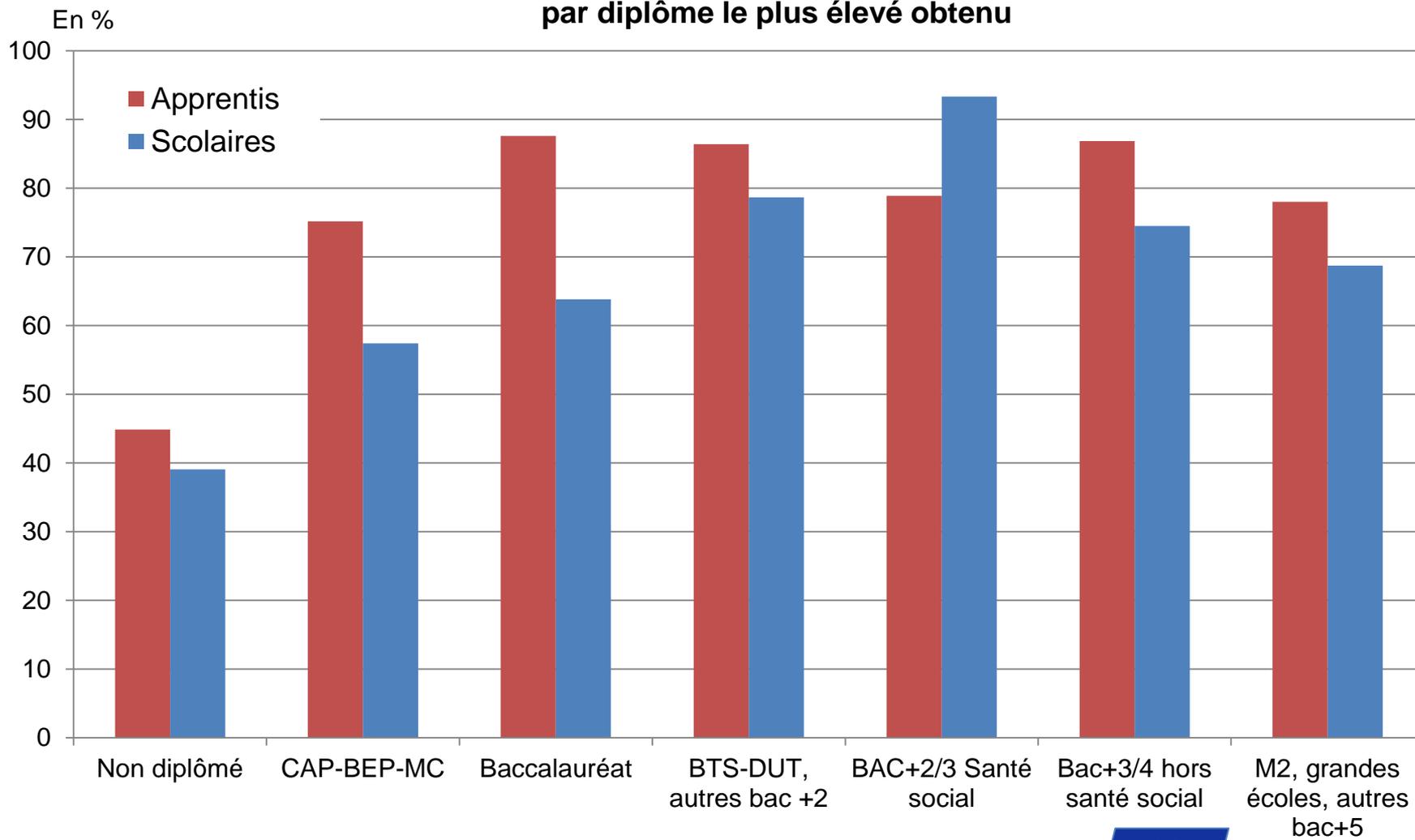
## L'apprentissage améliore l'insertion par rapport à la voie scolaire à court terme ...

Taux d'emploi 7 mois après la sortie de formation par diplôme



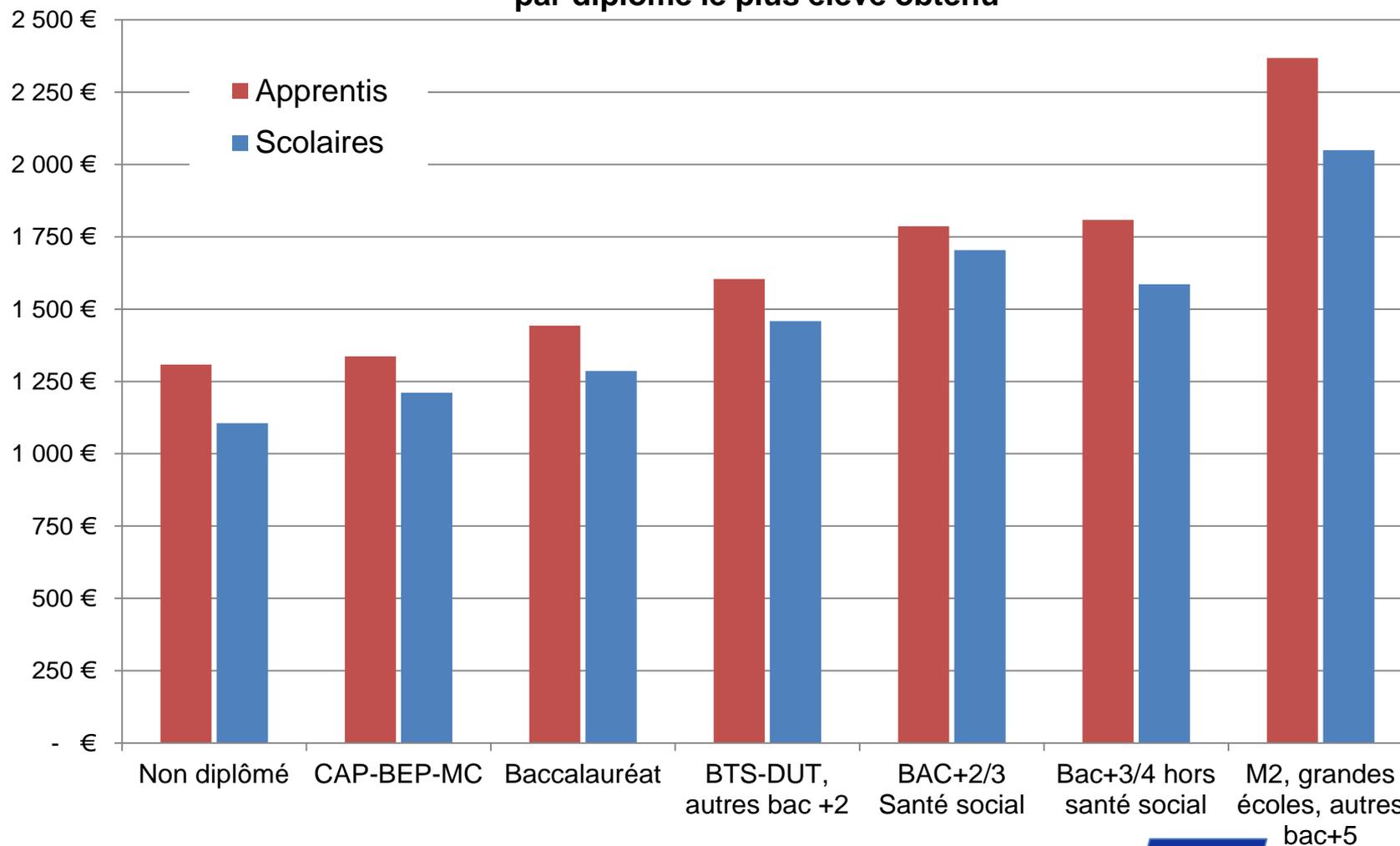
## ... à moyen terme...

Taux d'emploi à 3 ans après la sortie du système éducatif  
par diplôme le plus élevé obtenu



## ...ainsi qu'au niveau salarial

Niveau de salaire moyen 3 ans après la sortie du système éducatif  
par diplôme le plus élevé obtenu



## I. Etats des lieux et tendance

1. Tendances structurelles
2. Tendances conjoncturelles
3. L'impact sur l'insertion

## II. Le parcours de l'apprenti

1. En amont du contrat
2. Le déroulement du contrat
3. Les ruptures

## III. Entreprises et apprentissage

1. Un contrat de travail particulier
2. Un besoin d'accompagnement des apprentis et des employeurs

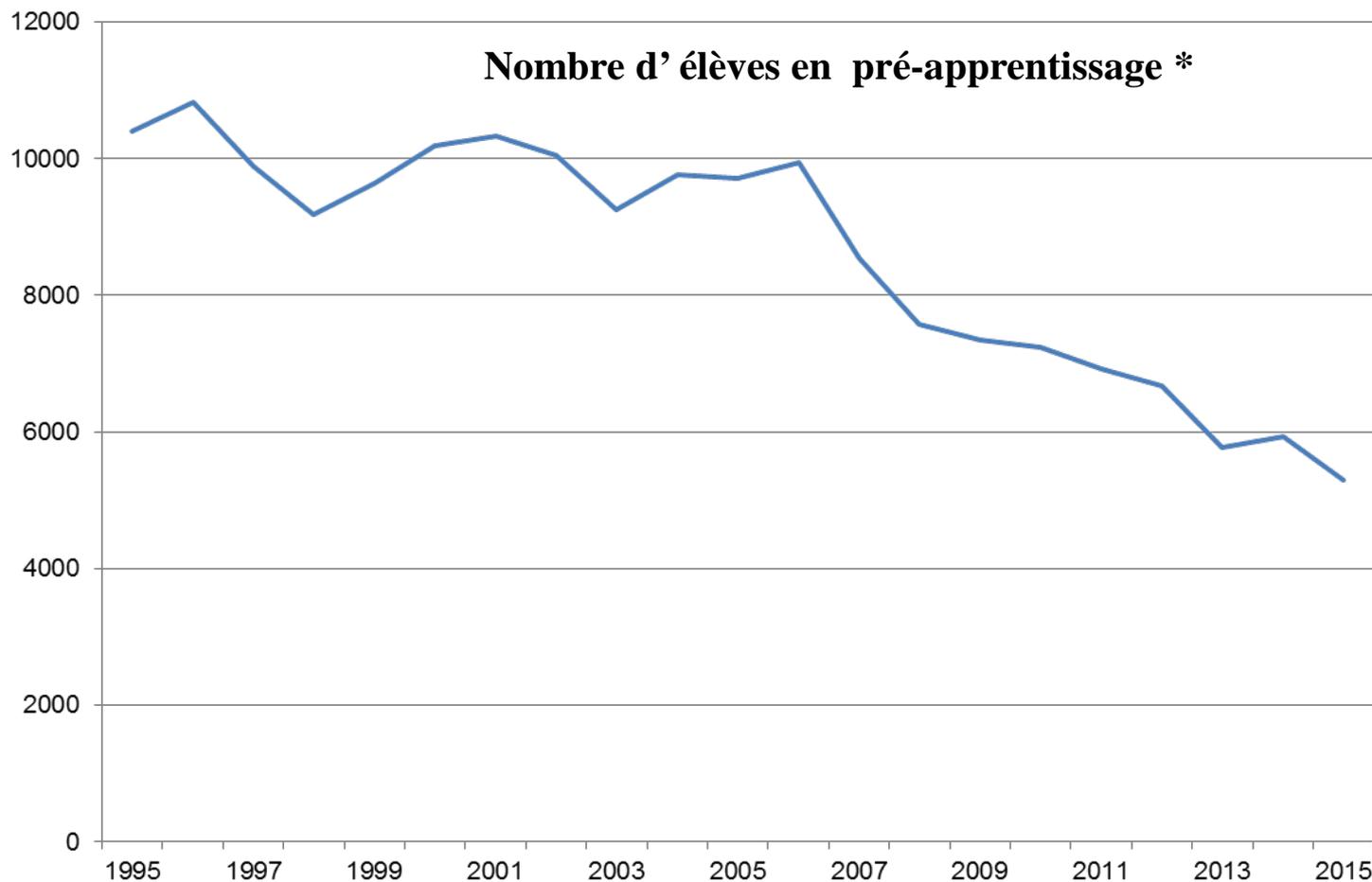
## IV. Gouvernance et financements

1. L'effort national : qui finance quoi ?
2. Le coût de l'apprenti et ses composantes

## V. L'offre de formation et la certification

1. L'offre de formation
2. La certification

## De moins en moins de jeunes en dispositif de pré-apprentissage...



\* Classe préparatoire à l'apprentissage et CLIPA jusqu'en 2011 ; dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA) depuis 2009.

Champ : France métropolitaine + DOM y compris Mayotte depuis 2011.

Sources : MENESR-DEPP, SIFA.

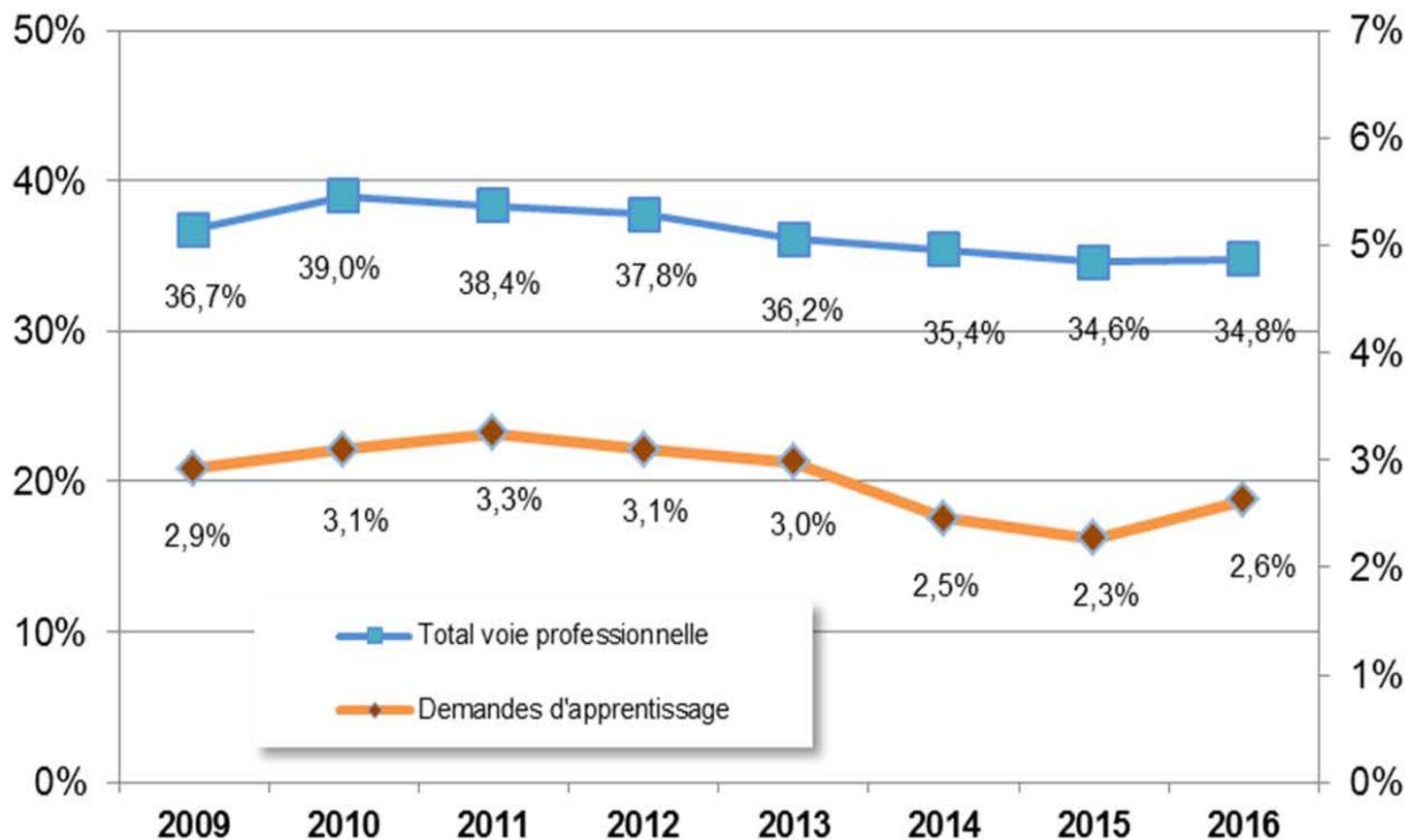
## ... qui s'orientent peu en apprentissage après

Environ 50 % des DIMA entrent en apprentissage après leur pré apprentissage :

- 95 % d'entre eux pour préparer un CAP
- 4 % un Bac pro
- 1 % un autre diplôme de niveau IV ou V

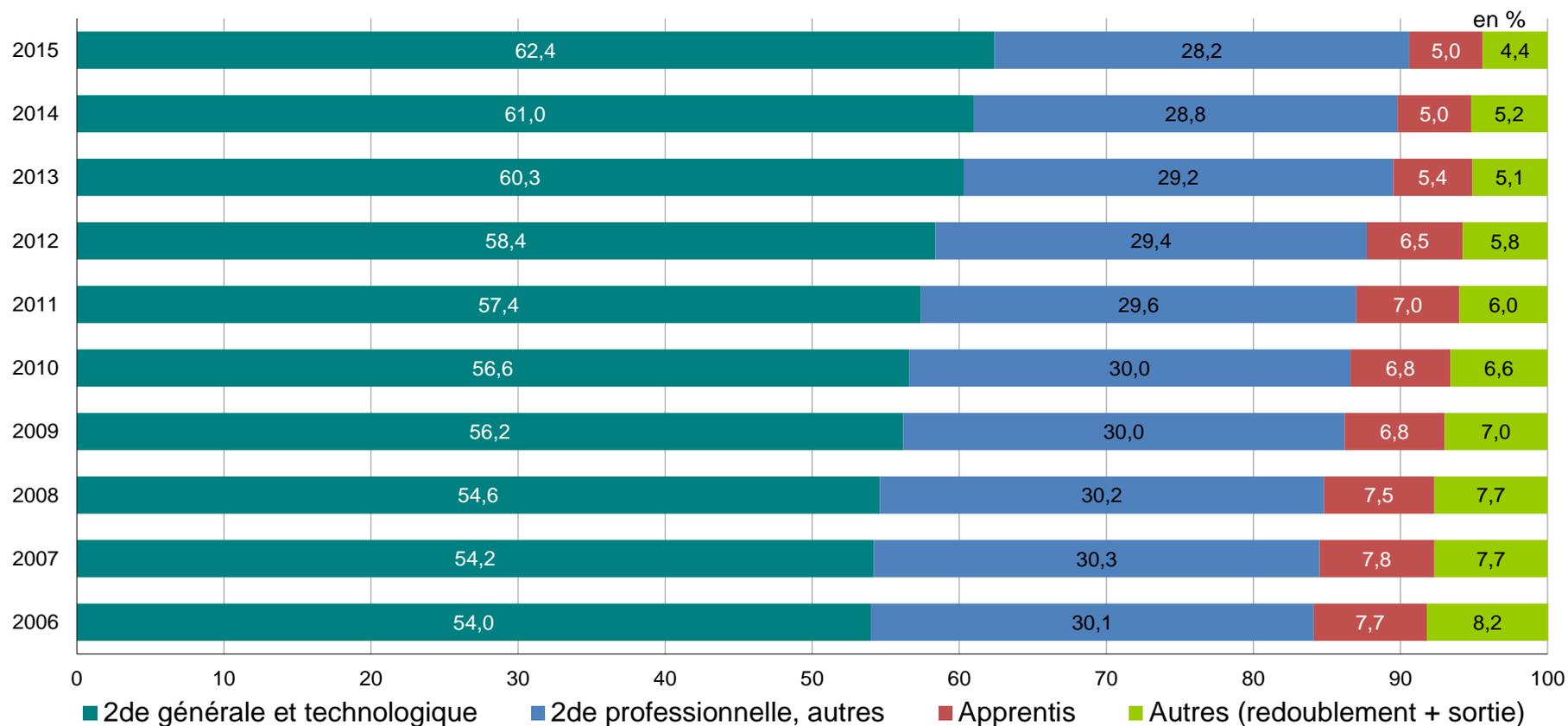
## Une baisse des vœux vers l'apprentissage et l'enseignement professionnel au profit de la voie générale ou technologique

Évolution des demande d'orientation vers la voie de professionnelle et vers l'apprentissage



# De moins en moins de sortants de 3ème passent dans l'enseignement professionnel

Évolution de l'orientation des élèves à l'issue de leur troisième, de 2006 à 2015

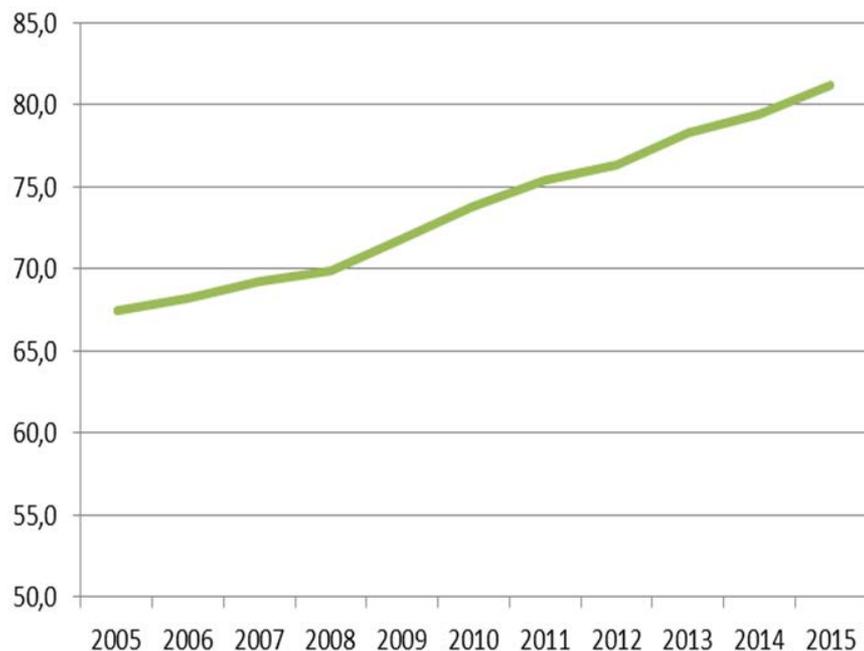


Champ : France entière, élèves sortant de troisième, y compris sections d'enseignement général et professionnel adapté (segpa) et établissements publics d'enseignement agricole.

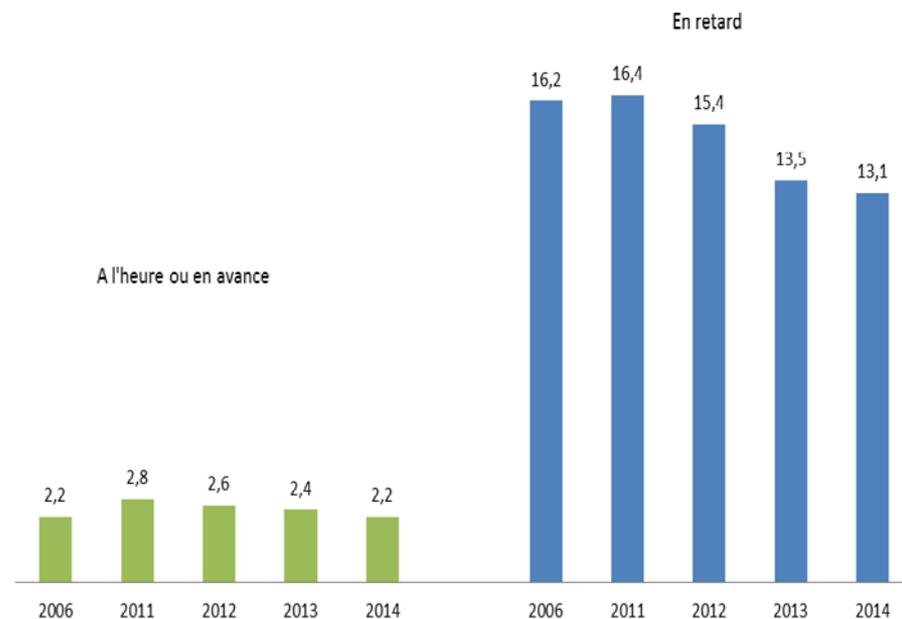
Source : MENESR-DEPP, Repères et références statistiques (RERS)

## Une conséquence de la diminution de l'âge des élèves sortants de 3<sup>ème</sup> ...

Taux de sortants de 3<sup>ème</sup> à l'heure ou en avance (en %)



Taux de sortants de 3<sup>ème</sup> s'orientant vers l'apprentissage par âge (en %)



Champ : France entière, élèves sortant de troisièmè, y compris sections d'enseignement gènèral et professionnel adaptè (segpa) et ètablissements publics d'enseignement agricole.

Source : MENESR-DEPP, Repères et références statistiques (RERS)

## ...ainsi que d'un déficit d'image

Alors que 81 % des Français pensent que l'apprentissage permet de trouver un emploi plus rapidement...

...56 % pensent que les formations en apprentissage ont une mauvaise image.

## **20 % des contrats d'apprentissage sont abandonnés**

**En 2014 :**

**28 % des contrats sont rompus**

dont 17 % de ruptures hors période d'essai et hors rupture en fin de contrat

**20 % des jeunes abandonnent l'apprentissage, la rupture n'étant pas suivie d'un nouveau contrat**

**En 1995 :**

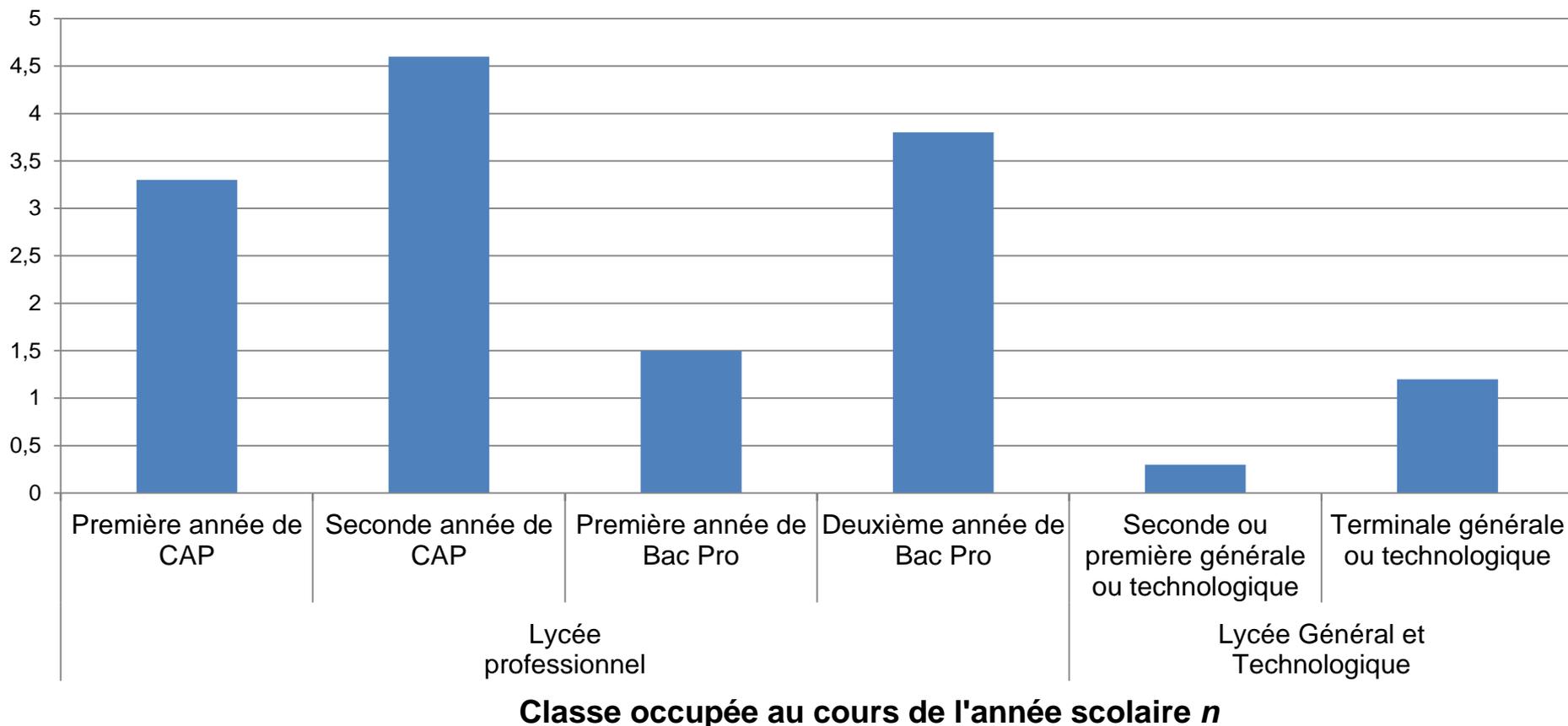
le taux de rupture était chiffré à 25 % en 1995

## Les taux de rupture et d'abandon dépendent de l'âge, du domaine de formation, du niveau de diplôme et de la taille de l'entreprise :

- 38 % de rupture pour les moins de 18 ans
- 50 % de rupture et 38 % d'abandon dans les métiers de l'hôtellerie restauration
- 6 % de rupture dans l'enseignement supérieur
- 12 % de rupture dans les entreprises de 250 salariés et plus

# Peu de passerelles entre lycées professionnels et apprentissage

Proportion d'élèves inscrits en lycée passant en apprentissage à la rentrée n+1



## Peu de recours à la mobilité internationale des apprentis dans le secondaire

**Part des diplômés ayant effectué un séjour à l'étranger**

Diplôme	Voie scolaire	Apprentissage
<b>CAP</b>	6 %	4 %
<b>Bac professionnel</b>	13 %	8 %
<b>BTS</b>	8 %	11 %
<b>Bac + 5 et écoles de commerce</b>	26 %	34 %

## I. Etats des lieux et tendance

1. Tendances structurelles
2. Tendances conjoncturelles
3. L'impact sur l'insertion

## II. Le parcours de l'apprenti

1. En amont du contrat
2. Le déroulement du contrat
3. Les ruptures

## III. Entreprises et apprentissage

1. Un contrat de travail particulier
2. Un besoin d'accompagnement des apprentis et des employeurs

## IV. Gouvernance et financements

1. L'effort national : qui finance quoi ?
2. Le coût de l'apprenti et ses composantes

## V. L'offre de formation et la certification

1. L'offre de formation
2. La certification

## Un contrat de travail particulier

- Articulé avec le temps de la formation
  - ✓ Ne peut pas débuter plus de 3 mois avant ou 3 mois après le début de la formation théorique.
  - ✓ Une durée égale au cycle de formation (il existe toutefois des dérogations)
- Une rémunération inférieure au salaire minimum
  - ✓ Une rémunération réglementaire en pourcentage du SMIC qui dépend de l'âge et du parcours de l'apprenti (certaines dispositions conventionnelles et/ou contractuelles prévoient des salaires supérieurs).

## Un contrat de travail « intermédié » (1/2)

- Le rôle des chambres consulaires
  - ✓ Le contrat signé par l'employeur, l'apprenti et son représentant légal et le CFA, le cas échéant, est adressé en trois exemplaires au service d'enregistrement de la Chambre consulaire ou DIRECCTE compétente.
  - ✓ La chambre consulaire/DIRECCTE vérifie, avant enregistrement, les conditions de compétences du maître d'apprentissage, la conformité du contrat aux dispositions légales et que l'employeur n'est pas frappé par une interdiction de recrutement d'apprenti .
  - ✓ Le contrat enregistré valide l'existence de la relation contractuelle d'apprentissage. Si le contrat d'apprentissage n'a pas été enregistré, le contrat ne peut pas se poursuivre.

## Un contrat de travail « intermédié » (2/2)

- Le maître d'apprentissage en entreprise
  - ✓ Son rôle : contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant au diplôme préparé, en liaison avec le CFA.
  - ✓ Conditions d'exercice
    - Avoir un titre ou un diplôme au moins égal à celui préparé par l'apprenti et une expérience de 2 ans dans le domaine.
    - S'il n'a pas de diplôme, justifier de ses compétences et d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans.
    - Il peut suivre simultanément deux apprentis et un redoublant.

## ✓ Le maître d'apprentissage en chiffre

- Dans 41 % des cas, le maître d'apprentissage est aussi le chef d'entreprise.
- 68 % des jeunes considèrent que leur maître d'apprentissage les a souvent aidés dans leur travail.
- 6 fois sur 10, les apprentis n'ont pas eu l'impression d'avoir reçu des conseils pour la suite de leur vie professionnelle.

Revalorisation du statut de maître d'apprentissage par la possibilité d'acquérir des heures inscrites sur le compte personnel de formation (Loi travail août 2016).

## Un encadrement réglementaire qui pèse sur l'apprentissage?

### ❖ Un contrat de travail qui doit être enregistré :

Procédure jugée lourde et complexe par certaines entreprises et chambres consulaires.

### ❖ Des conditions de travail encadrées

- le travail de nuit est interdit pour les apprentis mineurs
- les heures supplémentaires sont interdites pour les mineurs (sauf dérogation accordée par l'inspection du travail )

Dans certains secteurs traditionnels (BTP, HCR...), mais aussi dans des secteurs nouveaux (sanitaire et social, nettoyage...) ces contraintes freinent les entreprises utilisatrices.

## ❖ Des conditions de rupture spécifiques

- En dehors de la période d'essai ou d'une rupture d'un commun accord, la rupture ne peut être prononcée que par le conseil des Prud'hommes.
- Un nouveau contrat ne peut être conclu par l'employeur ou l'apprenti, tant que le juge ne s'est pas prononcé (le délai peut aller jusqu'à 18 mois).

## ❖ Un contrat soutenu par de nombreuses aides

Exonération de cotisations, aide directe à l'employeur ou encore aide fiscale ...versées par différents acteurs : Etat, Région, URSSAF etc.

→ Sentiment de complexité pour les utilisateurs et de manque de cohérence du dispositif.

## Le poids des contraintes réglementaires a été assoupli ces dernières années

**2011** : Assouplissement des conditions pour être maître d'apprentissage (Décret du 25 novembre 2011).

**2014** : Réduction du délai d'enregistrement des ruptures : le conseil des prud'hommes statue désormais en la forme des référés (Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale).

**2015** : Assouplissement des conditions d'exécution du contrat d'apprentissage, Réforme de la période d'essai et fin de l'autorisation de l'inspection du travail permettant de confier à des apprentis mineurs des travaux à « caractères dangereux » (Décret du 17 avril 2015).

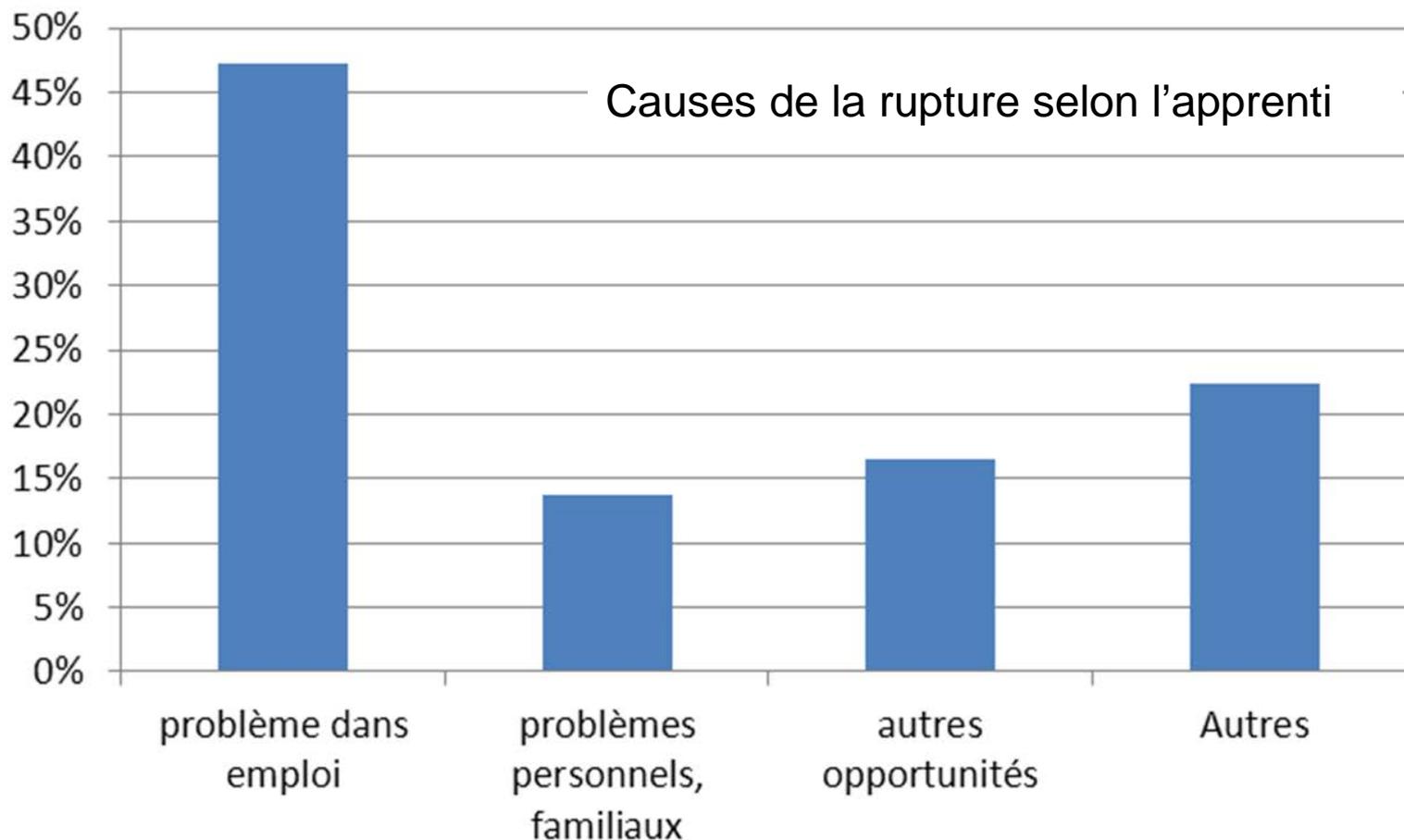
**2016** : Elargissement des conditions d'accès à l'apprentissage (expérimentation 30 ans)

## Des attentes qui portent aujourd'hui plutôt sur l'accompagnement

Au-delà des aspects réglementaires, les entreprises attendent d'autres formes de soutien, notamment sur **l'encadrement des apprentis**.

- 90 % des entreprises trouvent satisfaisantes les formalités liées à l'embauche.
- 88 % des entreprises estiment qu'un accompagnement spécifique est nécessaire pour accueillir les apprentis de 15 ans.
- La motivation du candidat est le premier critère de choix (84 %), suivi par le savoir-être (59 %).

## Selon les apprentis issus de 3ème, la majorité des ruptures sont de nature professionnelle



Champ: échantillon de sortants de 3ème

Source : enquête de suivi 6 mois après l'entrée en contrat des jeunes entrants dans l'expérimentation « Sécurisation des apprentis » 2010-2012.

## **43 % des entreprises ne reprennent pas d'apprentis dans les 2 ans qui suivent la fin du contrat**

**170 000 entreprises ont recruté au moins 1 apprenti durant la campagne 2013/2014**

- 30 % ont connu une rupture de contrat ;
- Un tiers embauchent le jeune à la fin du contrat ;
- 57 % embaucheront un nouvel apprenti dans les 2 ans qui suivent (dont la moitié dans les 6 mois) la fin du contrat ;
- Cette proportion ne change pas quelle que soit la façon dont le contrat s'est terminé (rupture anticipée ou non).

## I. Etats des lieux et tendance

1. Tendances structurelles
2. Tendances conjoncturelles
3. L'impact sur l'insertion

## II. Le parcours de l'apprenti

1. En amont du contrat
2. Le déroulement du contrat
3. Les ruptures

## III. Entreprises et apprentissage

1. Un contrat de travail particulier
2. Un besoin d'accompagnement des apprentis et des employeurs

## IV. Gouvernance et financements

1. L'effort national : qui finance quoi ?
2. Le coût de l'apprenti et ses composantes

## V. L'offre de formation et la certification

1. L'offre de formation
2. La certification

## Les acteurs de l'apprentissage

### Préfet.e

- Pilote du service public de l'emploi/lién hiérarchique sur les Direccte en charge de l'enregistrement des contrats d'apprentissage publics et du contrôle de l'utilisation de la TA
- Co-définition avec le recteur, au sujet de la durée de formation des apprentis (dérogations)
- Habilitation de l'organisme collecteur interconsulaire régional
- Publication annuelle des listes régionales permettant aux entreprises de se libérer de leurs obligations fiscales

### Recteur.rice/ Education nationale

- Garant du respect de la préparation des diplômes ou titres inscrit au RNCP
- Accord sur les priorités chaque année sur la carte des formations professionnelles initiales sous statut scolaire arrêtée par la région (association /concertation sur la carte par apprentissage)
- Contrôle pédagogique (SAIA)
- par ailleurs, offreur de formation par alternance (CFA EN)

### CREFOP

instance créée en 2014  
coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi, mise en cohérence des programmes de formation dans la région

### Président.e de conseil régional

- Définition de la stratégie régionale de développement de l'apprentissage
- Régulateur du financement de l'apprentissage avec d'une part une ressource assurée à hauteur de 51% de la taxe d'apprentissage et d'autre part un rôle de proposition aux organismes collecteurs dans la répartition des fonds non affectés de la taxe d'apprentissage
- Versement d'aides aux employeurs et aux apprentis  
Transmission au préfet chaque année de la liste des formations en apprentissage ouvertes dans la région ainsi que le coût de formation associé

### CFA

- Délivrance des formations initiales (gratuites)
- Mission de formation et d'accompagnement pour prévenir le risque de rupture

### Apprentis

### Entreprises

- Recruteur/ formation pratique
- Financeur

Définition, constitution, pilotage et régulation de l'offre d'apprentissage

### Chambres consulaires

- Collecteur régional
- Enregistrement des contrats d'apprentissage
- Offreur de formation (CFA)
- Accompagnement des employeurs de leur secteur d'activité dans le cadre de la formation théorique et/ou pratique.

■ Décideur

■ Opérateur

■ Coordinateur

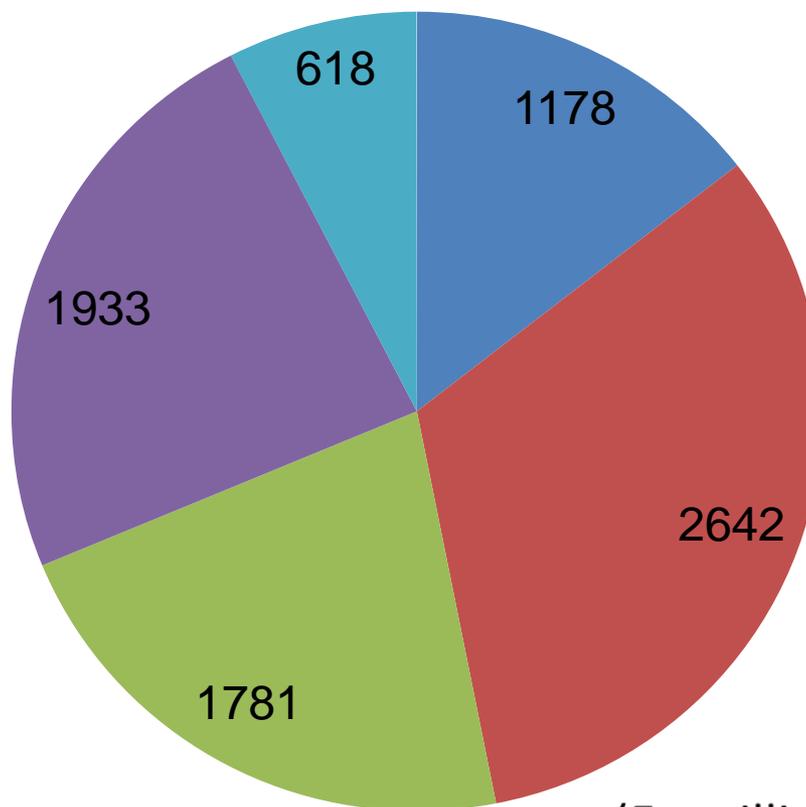
■ Finalité directrice

■ Utilisateur

## L'effort national pour l'apprentissage

**8,2 Milliards d'euros pour l'apprentissage en 2015  
(y compris rémunération des apprentis)**

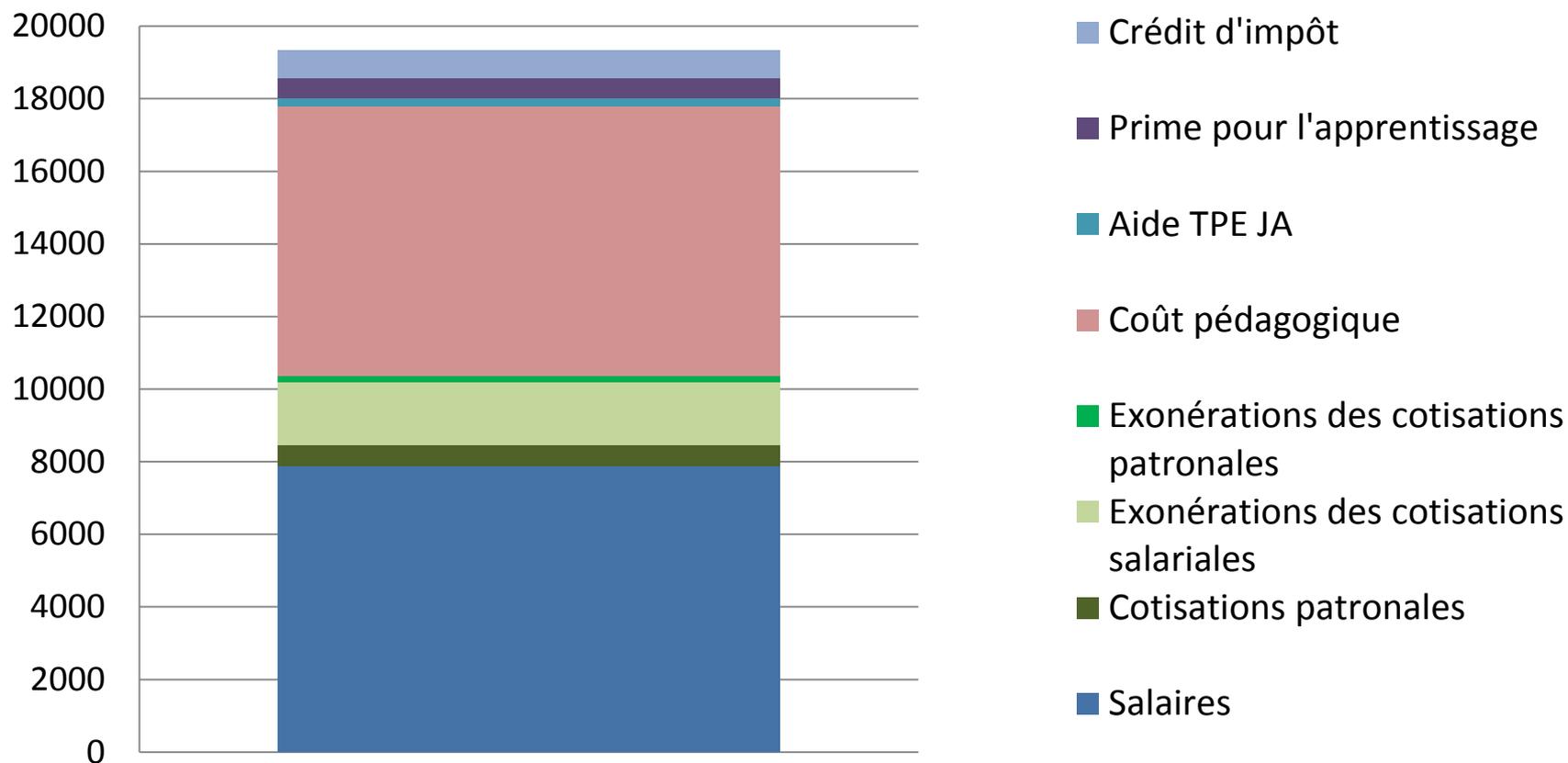
- Entreprises assujetties
- Entreprises employeurs
- Régions
- Etat
- Autres



(En millions d'euros)

## Le coût annuel d'un apprenti s'élève à 19 000 € (y compris sa rémunération)

### Coût moyen d'un apprenti en 2015

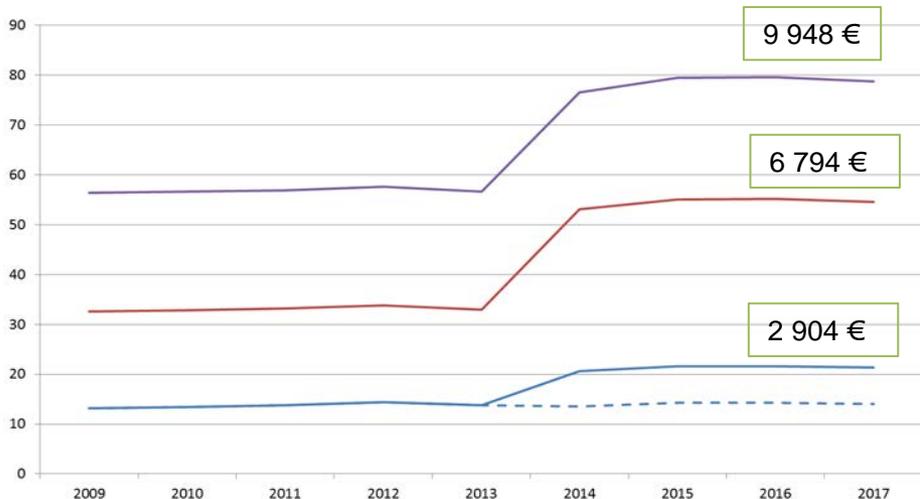


## Des coûts financiers orientés à la hausse

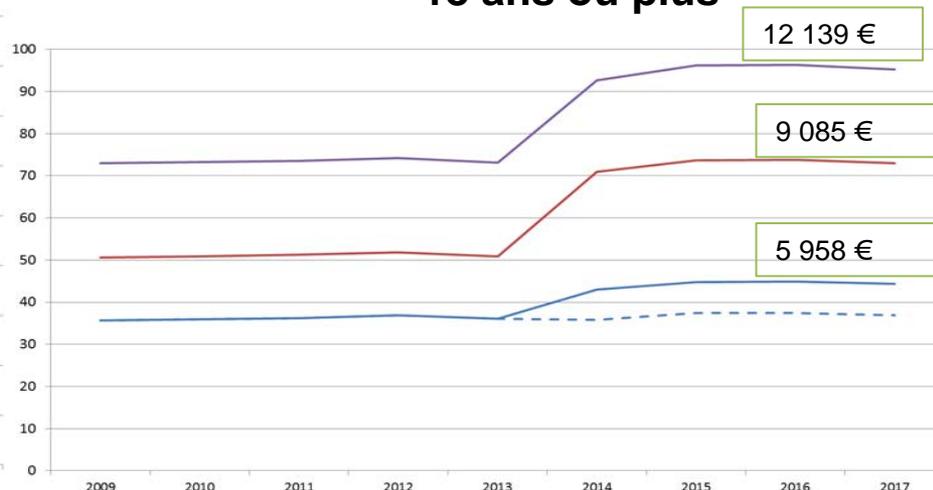
Evolution du coût théorique d'un apprenti pour l'entreprise en % du coût d'un jeune salarié au SMIC

Dans une entreprise de 11 à 19 salariés, embauche d'un apprenti préparant un **Bac professionnel** âgé de :

**moins de 18 ans**



**18 ans ou plus**



Année d'exécution du contrat :

— 1ère année

— 2ème année

- - - 1ère année (1er apr ou supp)

— 3ème année

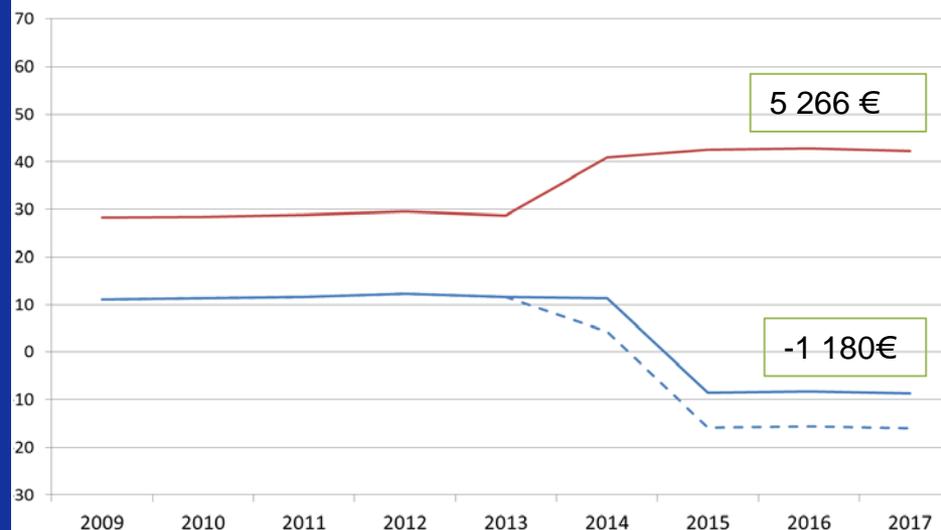
Coût annuel en 2017 :

€

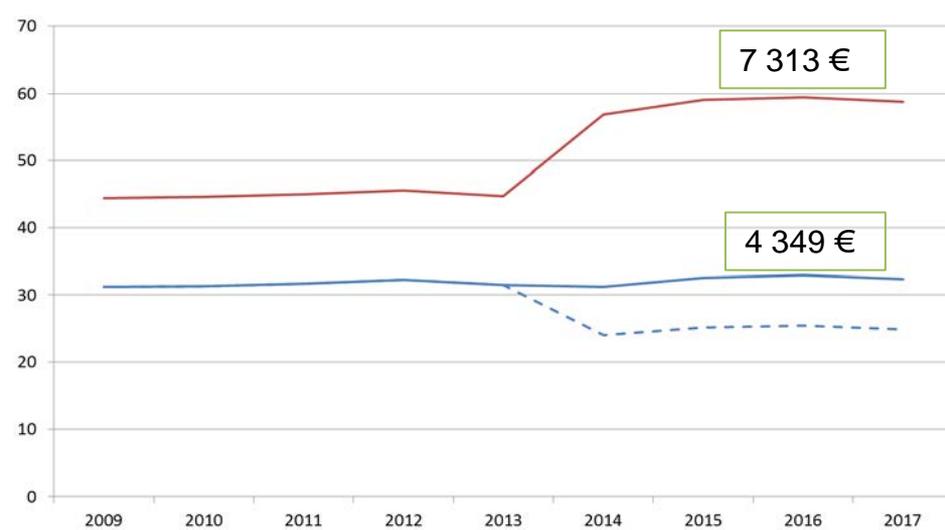
## Evolution du coût théorique d'un apprenti pour l'entreprise en % du coût d'un jeune salarié au SMIC

Dans une entreprise de moins de 11 salariés, embauche d'un apprenti préparant un CAP âgé de :

### moins de 18 ans



### 18 ans ou plus



Année d'exécution du contrat :

— 1ère année

— 2ième année

- - 1ère année (1er apr ou supp)

Coût annuel en 2017 :

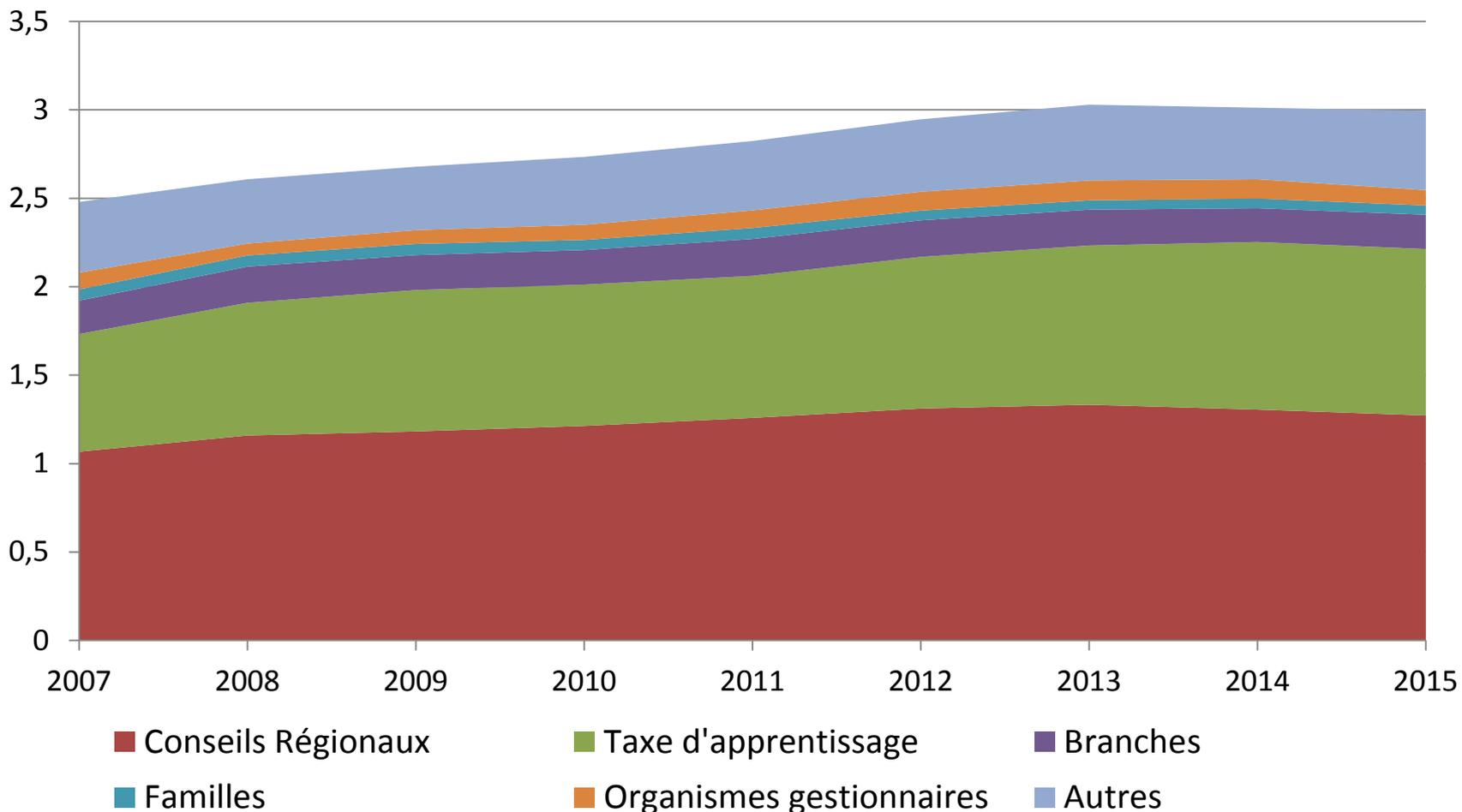
€

## Les ressources de la taxe d'apprentissage sont en augmentation sensible

<i>Montant collecté en millions d'euros</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>Evolution 2015/2016</i>
Taxe d'apprentissage	2 102	2 920	2 973	+1,8%
<i>Dont fraction régionale</i>		1 514	1 545,5	
<i>Dont fraction « Quota »</i>		803	808,5	
<i>Dont fraction « Hors quota »</i>		603	619	
Contribution au développement de l'apprentissage	792			
Contribution supplémentaire à l'apprentissage	204	214	267	+24,8%
<b><i>Total</i></b>	<b>3 098</b>	<b>3 134</b>	<b>3 240</b>	<b>+3,4%</b>

# Montant des financements pédagogiques Ressources des CFA

En milliards d'euros



## I. Etats des lieux et tendance

1. Tendances structurelles
2. Tendances conjoncturelles
3. L'impact sur l'insertion

## II. Le parcours de l'apprenti

1. En amont du contrat
2. Le déroulement du contrat
3. Les ruptures

## III. Entreprises et apprentissage

1. Un contrat de travail particulier
2. Un besoin d'accompagnement des apprentis et des employeurs

## IV. Gouvernance et financements

1. L'effort national : qui finance quoi ?
2. Le coût de l'apprenti et ses composantes

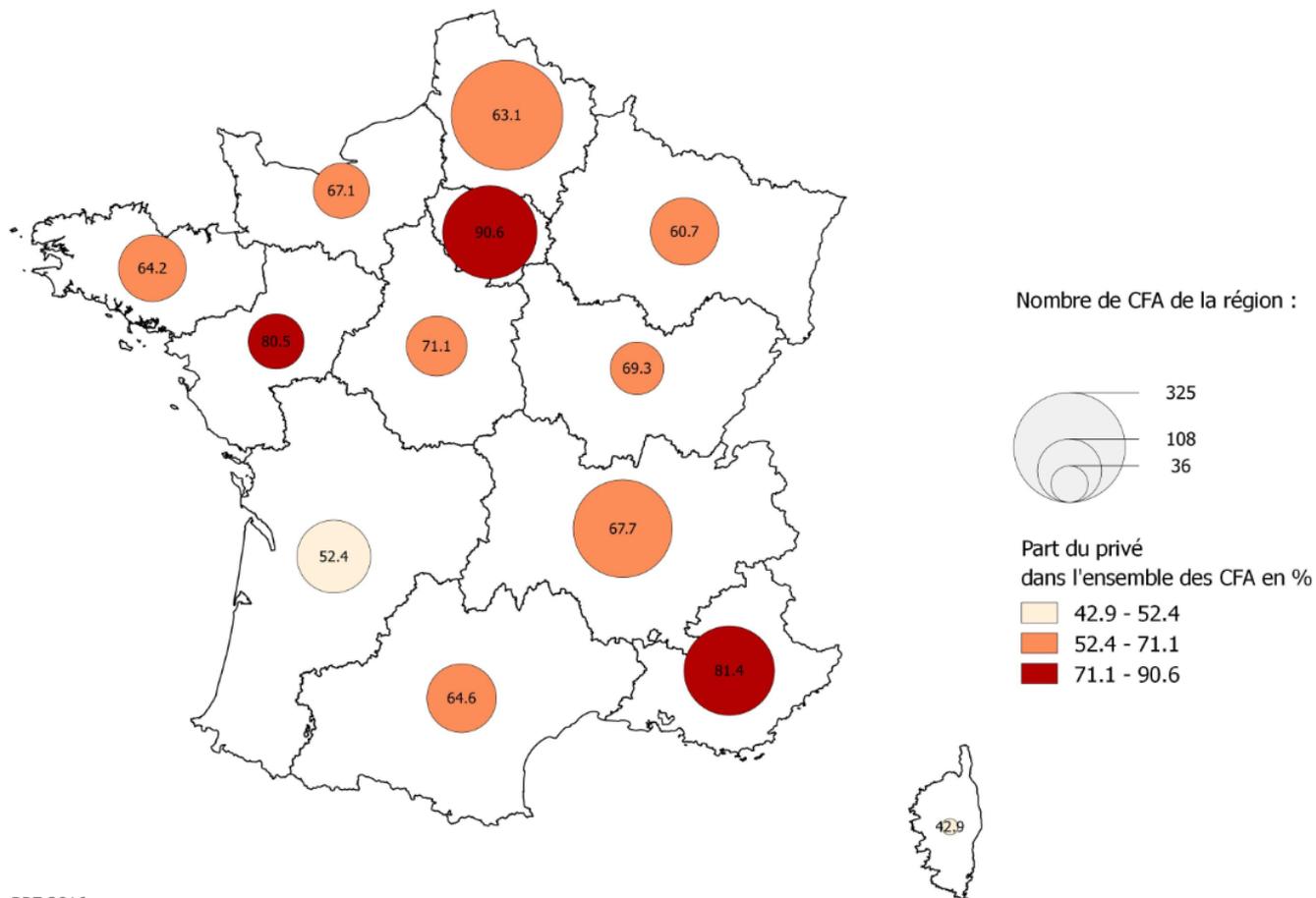
## V. L'offre de formation et la certification

1. L'offre de formation
2. La certification

## Les CFA en quelques chiffres

- **995 CFA en France**  
Répartis sur 3 057 sites de formation :
  - 3,4 sites en moyenne par CFA
  - 60 % des CFA ont un seul site de formation
- Proposant **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
  - 59 % à la fois des formations du secondaire et du supérieur

## Nombre de CFA par région et part de CFA privés parmi l'ensemble des établissements



Source : Insee, BPE 2016

## Un panorama des certificateurs

Certificateurs	Etat								Universités et écoles d'ingénieurs	Autres
	Education nationale*	Emploi	Agriculture	Jeunesse et sports	Mer	Affaires sociales	Culture	Total		
Nombre de certifications	635	250	134	40	38	13	12	1122	6692 597	2413 dont 404 CQP
Part dans le total	57 %	22 %	12 %	4 %	3 %	1 %	1 %	100 %		
Nombre de certifiés	753 465	98 364	47 103	15 466	4 000*	32 829	1 000*	952 227		
Part dans le total	79 %	10 %	5 %	2 %	0 %	4 %	0 %	100 %		
Coût annuel de fonctionnement des instances	362 601 €	600 000€	0 €	4 000€	5 000€	5 000 €	1 500 €			

## L'élaboration des diplômes de l'Education nationale (processus de 18 mois aujourd'hui)

**14 Commissions professionnelles consultatives (CPC)** couvrant de nombreux secteurs économiques (métallurgie, alimentation, commerce et distribution,...) et composées de **4 collèges** :

10 représentants des  
employeurs

10 représentants des  
salariés

10 représentants des  
pouvoirs publics (autres  
ministères, CEREQ...)

10 personnalités qualifiées  
(enseignants, CCI, parents  
d'élèves ...)

Examen de l'**opportunité**  
d'élaborer un nouveau  
diplôme

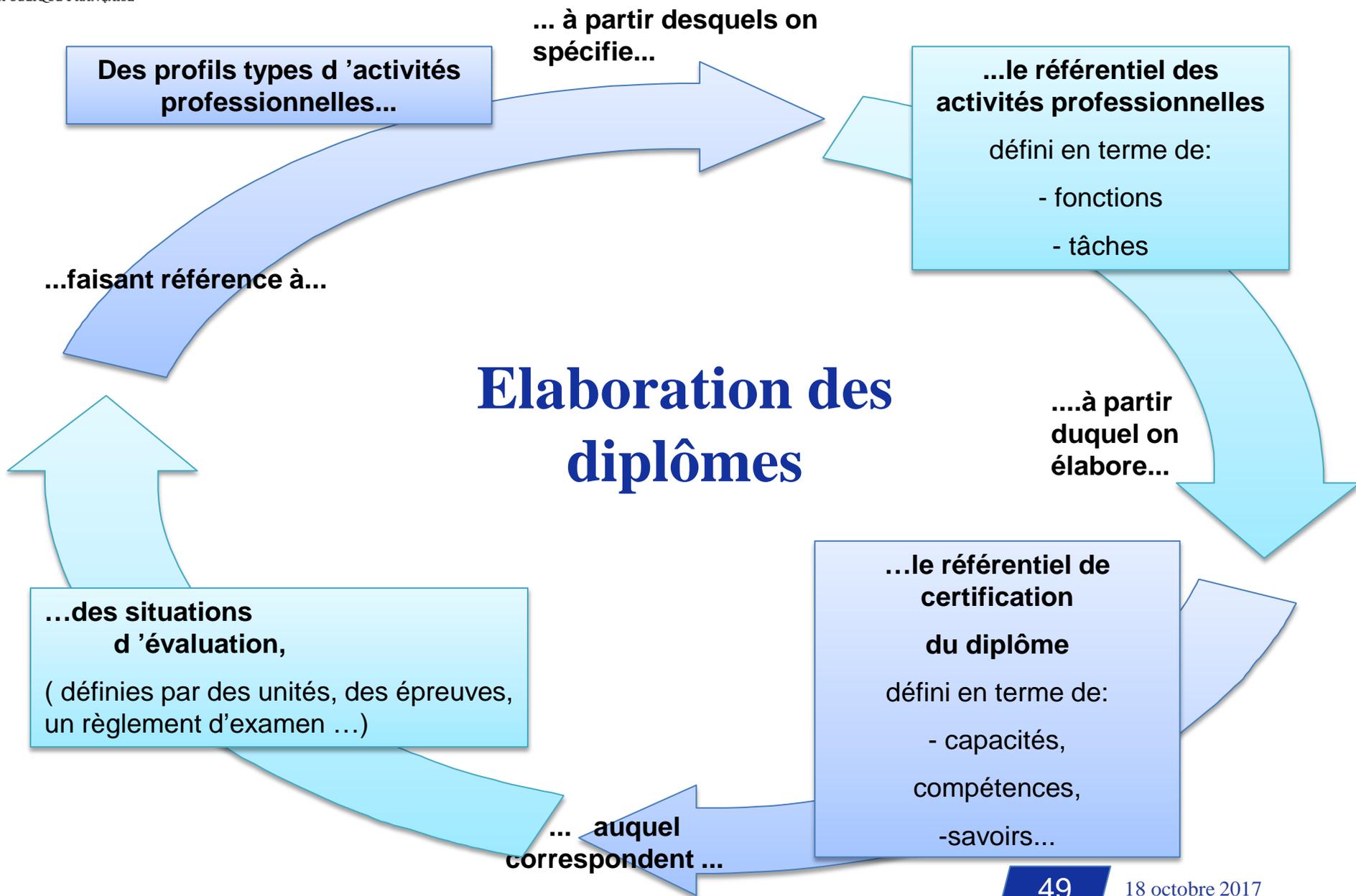
- Sur demande de la profession ou après enquête auprès de la profession
- Utilité du nouveau diplôme, cohérence dans l'offre de certification

Ecriture du référentiel par un  
**groupe d'experts** associant  
des professionnels, des  
inspecteurs et des formateurs

- Référentiel des activités professionnelles
- Référentiel de certification
- Règlement d'examen et définition d'épreuves

Consultation de la **CPC**  
concernée

- Vote sur l'opportunité
- Présentation des travaux au stade intermédiaire
- Vote sur le projet de référentiel finalisé



## L'élaboration des certifications : des résultats ambivalents

- Plus de 70 % des professionnels participant aux CPC jugent positivement la qualité des travaux produits et s'estiment satisfaits de la prise en compte de leurs avis.
- Mais des rythmes de rénovation des certifications jugés parfois trop lents par les professionnels,
- Des moyens ministériels variables et qui influencent le rythme de rénovation des certifications,
- Certains employeurs ne reconnaissent pas suffisamment leur métier dans les référentiels. Ce qui pose la question de la représentativité des professionnels mobilisés dans certaines CPC.