

LIVRE BLANC

PROPOSITIONS POUR UNE RÉFORME AMBITIEUSE DE L'APPRENTISSAGE



*Chambres de Métiers
et de l'Artisanat*

édito



Près d'un million et demi de jeunes demeurent sans emploi ni qualification en France en 2017. Cette situation est à la fois un véritable gâchis pour notre jeunesse, un problème de cohésion nationale mais également une aberration économique. Alors même que la reprise économique semble s'installer, de nombreuses entreprises artisanales peinent en effet à recruter du personnel qualifié.

L'apprentissage est une voie d'excellence de formation aux métiers de l'artisanat et d'intégration dans l'entreprise. Elle est inscrite dans l'identité même de nos artisans, dans les territoires et constitue le cœur de la transmission des savoir-faire de nos métiers.

L'apprentissage est un levier majeur pour résoudre le problème de chômage de masses des jeunes et pour attirer de nouveaux profils en reconversion vers les métiers de l'artisanat, qui sont plébiscités par une très grande majorité des Français.

Pour relever ces défis, les chambres de métiers et de l'artisanat jouent un rôle central. Elles sont le pivot, aux côtés des régions, des branches professionnelles et de l'Education nationale, qui unit les acteurs autour d'un objectif commun : des parcours d'apprentis réussis au service de l'emploi qualifié dans nos entreprises.

Chaque année, l'artisanat forme 35% de l'ensemble des apprentis en France, avec l'appui des chambres de métiers et de l'artisanat et de leurs centres de formation. Près de 70 % de ces jeunes sont embauchés à l'issue de leur formation.

Chaque année, l'artisanat forme 35% de l'ensemble des apprentis en France, avec l'appui des chambres de métiers et de l'artisanat et de leurs centres de formation.

Au-delà des questions de gouvernance, pour laquelle les CMA ont une large expérience de co-construction avec les branches professionnelles pour la définition de l'offre de formation et la construction des diplômes, le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat est porteur de propositions concrètes, opérationnelles et innovantes articulées autour des orientations suivantes :

- une adaptation des parcours d'apprentissage et de l'offre de formation aux nouveaux publics, aux nouvelles pédagogies et aux enjeux de la digitalisation ;
- une meilleure préparation des futurs apprentis avant leur entrée en entreprise ;
- une meilleure implication des professionnels et la reconnaissance des chambres de métiers et de l'artisanat comme partenaires incontournables du service public régional de l'orientation ;
- une rémunération adaptée aux nouveaux profils des apprentis et des aides mieux réparties ;
- une plus juste affectation de la taxe d'apprentissage aux centres de formation des apprentis ;
- une valorisation du rôle et la fonction de maître d'apprentissage ;
- une simplification du cadre juridique de l'apprentissage tout en préservant ses spécificités.

Ce livre blanc de l'apprentissage est le fruit des réflexions des élus et agents des chambres de métiers et de l'artisanat avec comme maître-mot la volonté de remettre les entreprises et les apprenants au cœur du système.

Avec nos partenaires stratégiques que sont les régions, en lien étroit avec les branches professionnelles, l'Education nationale et avec l'éclairage de nos partenaires européens, nous pouvons relever les défis d'un apprentissage moderne et créateur d'emplois dans les territoires.

Nous avons entendu la volonté du gouvernement de faire de l'apprentissage un enjeu national. Nous serons un partenaire actif et force de propositions dans la réforme actuelle. Avec le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat, l'apprentissage a de l'avenir !

Nous avons entendu la volonté du gouvernement de faire de l'apprentissage un enjeu national.

BERNARD STALTER
PRÉSIDENT DE L'APCMA



Sommaire

PROPOSITIONS DES CHAMBRES DE MÉTIERS ET DE L'ARTISANAT POUR UNE RÉFORME AMBITIEUSE

- 1 Adapter** les parcours d'apprentissage et l'offre de formation aux nouveaux publics, aux nouvelles pédagogies et aux enjeux de la digitalisation **PAGE 7**
- 2 Mieux préparer** les futurs apprentis avant leur entrée en entreprise **PAGE 11**
- 3 Pour une orientation** choisie, et non subie, tout au long de la vie **PAGE 15**
- 4 Une rémunération** adaptée aux nouveaux profils des apprentis et des aides mieux réparties **PAGE 19**
- 5 Une taxe d'apprentissage** qui finance réellement l'apprentissage **PAGE 23**
- 6 Valoriser** le rôle et la fonction de maître d'apprentissage **PAGE 25**
- 7 Simplifier** le cadre juridique du contrat d'apprentissage tout en préservant ses spécificités **PAGE 27**

L'artisanat c'est...

1,3 MILLION d'entreprises, dont un tiers en milieu rural, et **3 MILLIONS** d'actifs
(source : APCMA, Clap)

112 CENTRES DE FORMATION des apprentis gérés par les chambres de métiers et de l'artisanat, dont **78** en direct et **34** en association avec d'autres partenaires

143 000 APPRENTIS formés par les entreprises artisanales en 2015-2016, soit **35%** du nombre total d'apprentis formés en France
(source : baromètre de l'artisanat – Institut supérieur des métiers/MAAF – Septembre 2017)

64% DES APPRENTIS des apprentis diplômés, quel que soit le niveau de diplôme préparé, ont trouvé un emploi dans les sept mois qui suivent la fin de leur formation
(source : tableau de bord de l'apprentissage artisanal - Institut supérieur des métiers – édition 2017)

100 000

APPRENTIS formés dans les centres de formation des chambres de métiers et de l'artisanat
(source : baromètre de l'artisanat – Institut supérieur des métiers/MAAF – Septembre 2017)



une évolution progressive des apprentis vers les niveaux de formation supérieurs

Répartition des apprentis de TPE artisanales par niveau de diplômes préparés

	NIVEAU V	NIVEAU IV	
1995	88 %	12 %	
	NIVEAU V	NIVEAU IV	NIVEAU III & II
2013	64 %	29 %	7 %

(source : Tableau de bord de l'apprentissage artisanal Institut supérieur des métiers – décembre 2015)

une filière de titres professionnels de l'artisanat, construite avec les organisations professionnelles : **51 TITRES PROFESSIONNELS** inscrits au répertoire national de la certification professionnelle, dont 13 au niveau V, 19 au niveau IV et 19 au niveau III *(source : APCMA)*

30% DES APPRENTIS DE

L'ARTISANAT sont issus d'une réorientation vers l'apprentissage après le lycée, l'université ou un emploi

(source : source : tableau de bord de l'apprentissage artisanal - Institut supérieur des métiers – édition 2017)

1



Adapter

LES PARCOURS D'APPRENTISSAGE ET L'OFFRE DE FORMATION AUX NOUVEAUX PUBLICS, AUX NOUVELLES PÉDAGOGIES ET AUX ENJEUX DE LA DIGITALISATION

Adapter

LES PARCOURS D'APPRENTISSAGE ET L'OFFRE DE FORMATION AUX NOUVEAUX PUBLICS, AUX NOUVELLES PÉDAGOGIES ET AUX ENJEUX DE LA DIGITALISATION



Constat

Le public se formant aux métiers de l'artisanat évolue avec à la fois des profils nouveaux – demandeurs d'emploi, personnes en reconversion ou en réorientation – et des attentes spécifiques des publics habituels de l'apprentissage, en particulier les jeunes générations. Parallèlement, les réformes récentes en matière de formation renforcent de plus en plus l'**individualisation** des parcours.

Cependant, la **complexité générale du système** l'emporte souvent sur la nécessité de prendre en compte les besoins et attentes des entreprises et apprentis : difficulté, voire impossibilité à intégrer des apprentis en cours d'année scolaire, délais très longs de mise en place d'une formation, peu de solutions alternatives à proposer suite à une rupture de contrat en cours d'année...

Enfin, alors même que le **numérique** prend une place grandissante dans la vie quotidienne des artisans et des apprentis, les parcours de formation à l'artisanat n'ont encore pas suffisamment recours aux ressources digitales pour répondre à des problématiques d'éloignement territorial, de handicap ou de complémentarité avec la formation présentielle traditionnelle.



Objectif

Pour répondre à ces enjeux et être plus réactifs face aux évolutions rapides du monde économique, le rythme de l'apprentissage doit être totalement repensé afin de permettre des entrées et sorties permanentes en cours d'année. L'environnement de formation aux métiers de l'artisanat doit également être en capacité de se moderniser dans les contenus, d'innover dans les pratiques pédagogiques et de construire, avec les acteurs des territoires, de nouvelles réponses en matière de formation. Ces dernières devront se baser sur une offre de certification adaptée aux besoins des professionnels et s'appuyer sur des ressources numériques et des temps de mobilité européenne et internationale intégrées au parcours.



Propositions en matière de pédagogie et de construction de parcours

■ **individualiser et fluidifier les parcours en CFA** en travaillant avec le ministère de l'Éducation Nationale et les services des conseils régionaux sur un **système d'entrées et sorties permanentes tout au long de l'année**, et la possibilité de redoubler au bout d'une année d'apprentissage.

■ **modulariser les formations** proposées dans les CFA des chambres de métiers et de l'artisanat selon un découpage par **briques de compétences**, et non plus selon un découpage académique en disciplines.

■ **mutualiser au niveau national les titres et diplômes ainsi modularisés** pour en faire bénéficier les 100 000 apprentis qui fréquentent chaque année nos centres de formation.

■ **développer, sur cette base de titres et diplômes modularisés et en s'appuyant sur les ressources digitales, une offre de formation à distance** qui s'articule avec des temps indispensables en présentiel.

■ **favoriser les expérimentations qui répondent localement aux besoins des entreprises et des apprentis** : par exemple parcours territorialisés d'apprentissage, parcours mixte en lycée professionnel et en contrat d'apprentissage, etc...

Le numérique prend une place grandissante dans la vie quotidienne des artisans et des apprentis.

■ **reconnaître et valoriser le rôle des CFA dans les dynamiques territoriales** : au-delà de leur rôle vis-à-vis des jeunes et des entreprises, les CFA sont également des acteurs qui structurent l'adéquation entre offre et besoins en compétences dans les territoires, particulièrement dans les territoires ruraux, notamment les plus éloignés des villes-centres des départements.

■ **organiser des passerelles entre les CFA et les lycées professionnels sur un même territoire** pour faciliter la poursuite de parcours d'apprentis d'une structure à l'autre.

■ **valoriser et communiquer sur le rôle et les actions menées par les universités régionales des métiers de l'artisanat (URMA)** : initiée par l'APCMA, les URMA réunissent, à l'échelle régionale, les partenaires de l'enseignement supérieur (universités, instituts universitaires technologiques, conservatoire national des arts et métiers) dont l'offre de formation peut être mobilisée pour élaborer les parcours de formation vers les meilleurs niveaux de qualification, nécessaires pour la conduite d'une entreprise artisanale.

■ **développer, dans le cadre des universités régionales des métiers de l'artisanat (URMA), la construction de parcours de formation associant les pôles de compétitivité et d'innovation, dans une logique de transfert de technologie et de partenariat.**



Propositions en matière de construction de l'offre de formation

■ **développer les passerelles réciproques entre les diplômes de l'Éducation nationale et les titres professionnels** de l'artisanat, notamment en créant des parcours à double certification.

■ modifier les **modalités de création et de fonctionnement des certifications professionnelles** pour **répondre plus rapidement aux besoins des professionnels :**

> supprimer l'obligation, pour les titres du secteur des métiers, d'avoir trois promotions expérimentales préalables à l'enregistrement définitif d'un titre au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP).

> raccourcir les processus de certification professionnelle.

■ **créer une école supérieure de l'artisanat**, en lien avec les organisations professionnelles, pour dispenser des formations sur des niveaux supérieurs (II et I) et des formations professionnalisantes sur de courtes périodes pour des publics en reconversion professionnelle.

Et ailleurs...

EN SUISSE

En Suisse, la formation professionnelle initiale en alternance représente le mode de formation le plus courant, choisi par près des deux tiers des élèves à l'issue de la scolarité obligatoire (15 ans).

La formation professionnelle initiale (apprentissage) mène à un certificat fédéral (CFC, en 3 ou 4 ans) ou à une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP, en 2 ans). La formation se compose d'une partie théorique (culture générale, cours propres à la profession) et d'une partie pratique (savoir-faire technique, connaissances pratiques propres au métier). Les apprentis développent ainsi les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice de leur métier. Le système suisse offre de réelles perspectives d'évolution ensuite car **il propose des passerelles systématiques entre les filières de formation initiale qu'elles soient générales ou technologiques. Ces passerelles existent aussi avec des filières de plus haut niveau.**

Source <https://orientation.ch>

2

Mieux préparer

LES FUTURS APPRENTIS AVANT LEUR ENTRÉE
EN ENTREPRISE

Mieux préparer

LES FUTURS APPRENTIS
AVANT LEUR ENTRÉE EN ENTREPRISE



Constat

Selon un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) publié en février 2016, un contrat d'apprentissage sur trois est rompu avant son terme. Ce taux varie fortement selon les secteurs envisagés : de 12,1 % pour le transport logistique, il atteint 38,5 % en hôtellerie-restauration. Si l'on se réfère aux niveaux de qualification, les ruptures de contrat varient de 21,6 % pour les CAP à 27,1 % pour les bacs et brevets professionnels. Au-delà de la seule rupture, le taux d'abandon définitif est lui aussi préoccupant : il est de 21,5 % en France et concerne donc un apprenti sur cinq. En comparaison, il est de 13,3 % en Allemagne.

Près de 50 % des cas de rupture sont liés à un problème dans l'emploi. La préparation des futurs apprentis en amont, la confirmation du choix professionnel, le suivi et l'accompagnement des apprentis durant le temps passé en entreprise sont donc des éléments clés du développement de l'apprentissage.

La diversification des profils entrant en apprentissage renforce ce constat. Les besoins de préparation d'un jeune en situation de décrochage scolaire ne sera pas les mêmes que ceux d'une personne en réorientation à l'issue d'une première année d'université, d'un salarié en reconversion ou d'un demandeur d'emploi.



Objectif

Afin de sécuriser le parcours professionnel de l'apprenti, de limiter les risques de rupture de contrat en entreprise et d'individualiser l'accompagnement à tous les profils, il est indispensable de concentrer l'essentiel des efforts de la réforme en cours sur phase de préparation à l'apprentissage.



Proposition

Il est proposé de créer, avant la signature du contrat, un **sas de préparation** à l'apprentissage en CFA, pour tout public (scolaire, demandeur d'emploi, public en reconversion...) à partir de 15 ans et sans limite d'âge.

D'une durée de quelques semaines à un an maximum **en fonction de la situation de la personne et à l'issue d'un positionnement initial**, ce sas contribuera à une **mise à niveau** éventuelle des **connaissances**, du **savoir-être**, une **découverte des entreprises** et du secteur de l'artisanat et une **confirmation du projet professionnel**.

Le parcours au sein du sas sera **individualisé** : les solutions proposées seront adaptées en contenu et en durée à la situation de chaque personne. Il s'appuiera également sur des ressources **numériques**, en complément de temps indispensables en **présentiel**.

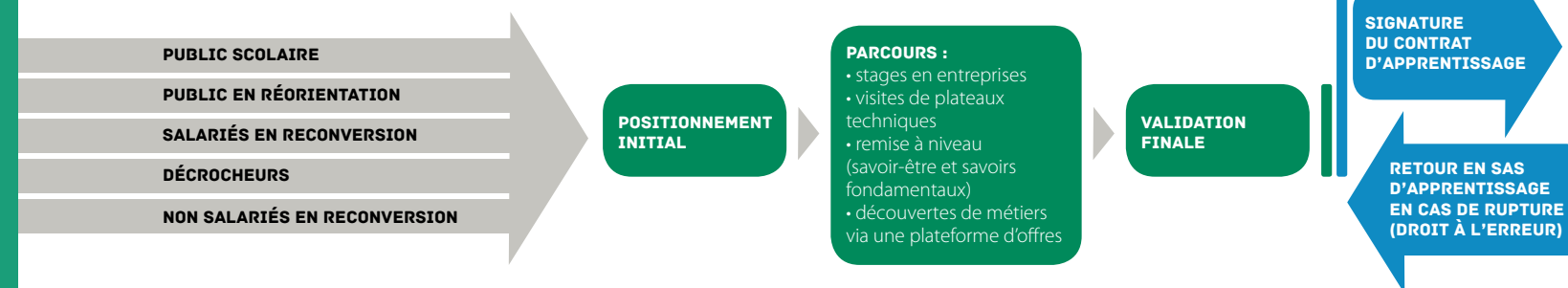
*Le parcours
au sein du
sas sera
individualisé*

Le sas s'appuiera sur des moyens existants en CFA (plateaux techniques, formateurs...) et son financement sera assuré par un fléchage des fonds selon le statut de chaque personne : scolaire, stagiaire de la formation professionnelle, etc...

Afin de permettre le droit à l'erreur, ce sas de préparation à l'apprentissage pourra également accueillir les publics en **rupture de contrat** ou désireux de se **réorienter** à l'issue d'une première expérience.

Associé à une reconnaissance des chambres de métiers et de l'artisanat en tant que partenaire à part entière du service public régional de l'orientation, le sas de préparation à l'apprentissage permettra **d'identifier et accompagner vers les métiers de l'artisanat des publics qui ne s'y destineraient pas a priori**, malgré leur potentiel pour le secteur, par exemple des jeunes collégiens en réussite scolaire sur des matières académiques.

SAS DE PRÉPARATION À L'APPRENTISSAGE



Et ailleurs...

AU DANEMARK

Au Danemark, l'apprentissage commence par une formation de base, organisée uniquement en CFA pour 12 grands secteurs de métiers.

Ce cursus de base dure entre 10 et 60 semaines en fonction du besoin de l'apprenti. Les jeunes peuvent tester plusieurs options avant de choisir une spécialisation. Une fois prêt, les jeunes entrent en apprentissage et signe un contrat avec une entreprise en optant pour l'une des 110 formations professionnelles (spécialisations). La durée totale de la formation est d'environ trois ans et demi, dont environ un tiers en établissement scolaire et deux tiers en entreprise.

Source: CEDEFOP



Pour une orientation

CHOISIE, ET NON SUBIE,
TOUT AU LONG DE LA VIE

Pour une orientation

CHOISIE,
ET NON SUBIE,
TOUT AU LONG
DE LA VIE



Constat

L'orientation consiste encore trop souvent à trier les élèves en fonction de leurs seuls résultats scolaires dans les savoirs abstraits. La réussite ou l'échec des élèves sont jugés en fonction de leurs seuls résultats dans les disciplines auxquelles sont associés ces savoirs et qui sont souvent désignées sous le terme de "matières principales". L'éventail des choix ouverts aux jeunes qui réussissent le mieux dans ces disciplines et ces savoirs est sans commune mesure avec celui qui est offert aux élèves qui n'y réussissent pas.

Alors que le monde économique rend les trajectoires professionnelles de moins en moins linéaires, le système d'orientation scolaire français demeure beaucoup trop déterministe. Les parcours qui permettent une réorientation ne sont pas assez développés ni adaptés et une mauvaise orientation est souvent difficile à rattraper.

L'apprentissage dans les métiers de l'artisanat continue à être vécu comme un repoussoir par beaucoup de parents, ou un ultime recours pour les jeunes en rupture avec l'école et les cursus académiques, alors qu'il est une voie d'excellence pour accéder à de très nombreux métiers qui recrutent à des niveaux de salaires attractifs.



Objectif

L'objectif est de refonder la logique du système d'orientation actuel pour permettre à chacun de choisir son secteur et son métier en fonction de ses aptitudes et de ses centres d'intérêts, avec l'information la plus complète possible sur les débouchés, l'insertion dans l'emploi et les niveaux de rémunération dans le métier visé.

L'orientation doit être l'aboutissement d'un projet professionnel construit par chaque individu dans la durée. Elle doit être un choix positif et porteur de sens.

L'objectif est également de renforcer le rôle des chambres de métiers et de l'artisanat en tant qu'acteur incontournable de l'orientation dans les territoires, au contact à la fois avec les besoins des branches professionnelles et les acteurs de la formation.



Propositions

■ les CMA souhaitent être reconnues comme **un partenaire à part entière du service public régional de l'orientation**. Leur **offre de services** étendue en matière d'orientation (stages de découvertes des métiers, centre d'aide à la décision...) doit être proposée dans le cadre des **centres d'information et d'orientation** –CIO-, en lien avec les compétences des régions en la matière.

■ **conditionner les conventions de financements des organismes financés par l'État** (missions locales, maisons de l'emploi) **à des objectifs d'orientation vers les métiers de l'artisanat**.

■ **faire évoluer la formation des enseignants** : l'évaluation des élèves devrait repérer l'ensemble des ressources individuelles, par exemple la maîtrise d'aptitudes pratiques, et pas uniquement académiques.

■ **afficher systématiquement les taux d'insertion dans l'emploi, les débouchés et les niveaux de rémunération** de l'ensemble des titres et diplômes inscrits au répertoire national de la certification professionnelle.

■ **intégrer dès la 6e, dans les cursus scolaires, des interventions de professionnels de l'artisanat au sein des collèges et des lycées** : accord cadre avec les rectorats, conventions avec les établissements, visites de plateaux techniques dans les CFA...



4

Et ailleurs...

EN SUISSE ET EN ALLEMAGNE

Les exemples de la **Suisse et de l'Allemagne** montrent comment la promotion pour l'apprentissage peut être organisée au niveau national, régional et local. Des campagnes de promotion sont organisées au niveau national mais accompagnée par des actions ciblées des représentants des entreprises et des chambres des métiers. En Suisse les agents de promotion et de conseil de formation traitent directement avec les entreprises pour les encourager à prendre des apprentis ; En Allemagne des chambres de métiers organisent fréquemment des présentations dans les écoles, des stages de découverte en CFA (ex. Berufsorientierungsprogramm BOP) et en entreprises et propose par exemple un coaching pour les apprentis et les entreprises (placement ciblé et adapté aux besoins individuels)

Sources

<http://www.berufsbildungplus.ch/fr/berufsbildungplus/kampagne.html>

<https://handwerk.de/>

<https://www.bibb.de/de/737.php>



Une rémunération

ADAPTÉE AUX NOUVEAUX PROFILS
DES APPRENTIS ET DES AIDES MIEUX
RÉPARTIES

Une rémunération

ADAPTÉE AUX NOUVEAUX PROFILS
DES APPRENTIS ET DES AIDES MIEUX
RÉPARTIES



Constat

La rémunération des apprentis est déterminée en fonction de leur âge et de leur progression dans le cycle de formation, ce qui nuit à l'embauche des apprentis plus âgés. A diplôme et niveau de formation égaux, la rémunération d'un apprenti majeur est plus élevée que celle d'un apprenti mineur. Alors même que les candidats à l'apprentissage provenant d'une réorientation, souvent post bac, sont en augmentation (30% des candidats entrés en apprentissage en 2015-2016 sont dans ce cas), cette situation pénalise le développement de l'apprentissage dans les entreprises artisanales.

En parallèle, malgré les ajustements apportés par les gouvernements successifs au cours des dernières années, le système d'aides au recrutement des apprentis (primes et crédit d'impôt) demeure à un niveau inférieur à celui constaté avant 2013 et se distingue par une grande complexité.



Objectif

L'objectif est de proposer une rémunération adaptée aux nouveaux profils des apprentis et des dispositifs d'aides mieux répartis entre les entreprises.



Proposition

■ Il est proposé la création d'un **salair e minimum légal de l'apprenti** basé sur **le seul critère du niveau de diplôme préparé**, et ce **quel que soit l'âge**, et de laisser aux branches, via les conventions collectives, la possibilité de proposer des conditions plus avantageuses et à l'Etat et aux régions de compléter ce salaire par des aides.

■ Le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat propose également **de revoir la répartition des aides à l'apprentissage pour en faire bénéficier l'ensemble des apprentis, quel que soit leur âge, la première année du contrat : à coût constant pour l'État**, il est ainsi proposé de lisser l'aide TPE jeune apprenti, actuellement ciblée sur les mineurs, sur l'ensemble des apprentis.

PROPOSITION D'UN NOUVEAU MINIMUM LÉGAL (EN % DU SMIC)

	NIVEAU V	NIVEAU IV	NIVEAU III ET +
1 ^{ÈRE} ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT	25%	40%	55%
2 ^{ÈME} ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT ET +	35%	50%	65%



Et ailleurs...

EN SUISSE, EN ALLEMAGNE ET EN AUTRICHE

En Suisse, Allemagne et en Autriche les apprentis reçoivent un salaire pour le travail qu'ils fournissent dans l'entreprise.

Au cours de leur formation, ils maîtrisent de mieux en mieux leur futur métier et travaillent de manière de plus en plus professionnelle, raison pour laquelle leur rémunération augmente au fil des années, mais sans être connectée à l'âge de l'apprenti.

Sources

<https://www.gehaltsrechner.gv.at/lehrlinge/>

<https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/ausbildungsverguetung-im-vergleich-was-verdienen-azubis/150/22563/283723>

<https://orientation.ch/dyn/show/3231>



5

Une taxe d'apprentissage

QUI FINANCE RÉELLEMENT L'APPRENTISSAGE

Une taxe d'apprentissage



Constat

Malgré les réformes successives, la taxe d'apprentissage ne garantit toujours pas un financement suffisant des centres de formation des apprentis. Le réseau des CMA gère directement soixante-dix-huit CFA lesquels forment plus de 100 000 apprentis. Le budget agrégé des CFA est de l'ordre de 480 millions d'euros, soit plus de la moitié du budget global du réseau. Les ressources des CFA sont constituées en moyenne pour :

64%	8%	17%	11%
de subventions des Conseils régionaux	de l'apport des CMA	en prestations et conventions spécifiques	en taxe d'apprentissage.

Par ailleurs, sans méthodologie claire et harmonisée prenant en compte l'intégralité des coûts supportés par les organismes gestionnaires, la publication du coût régional annuel par apprenti ne permet pas d'évaluer précisément les écarts entre organismes et d'en apprécier réellement l'efficacité.



Objectif

Le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat demande une plus juste répartition de la taxe d'apprentissage pour financer efficacement les CFA dont elles ont la responsabilité et l'harmonisation des méthodes de calcul des coûts de formation par apprenti.

5 QUI FINANCE RÉELLEMENT L'APPRENTISSAGE

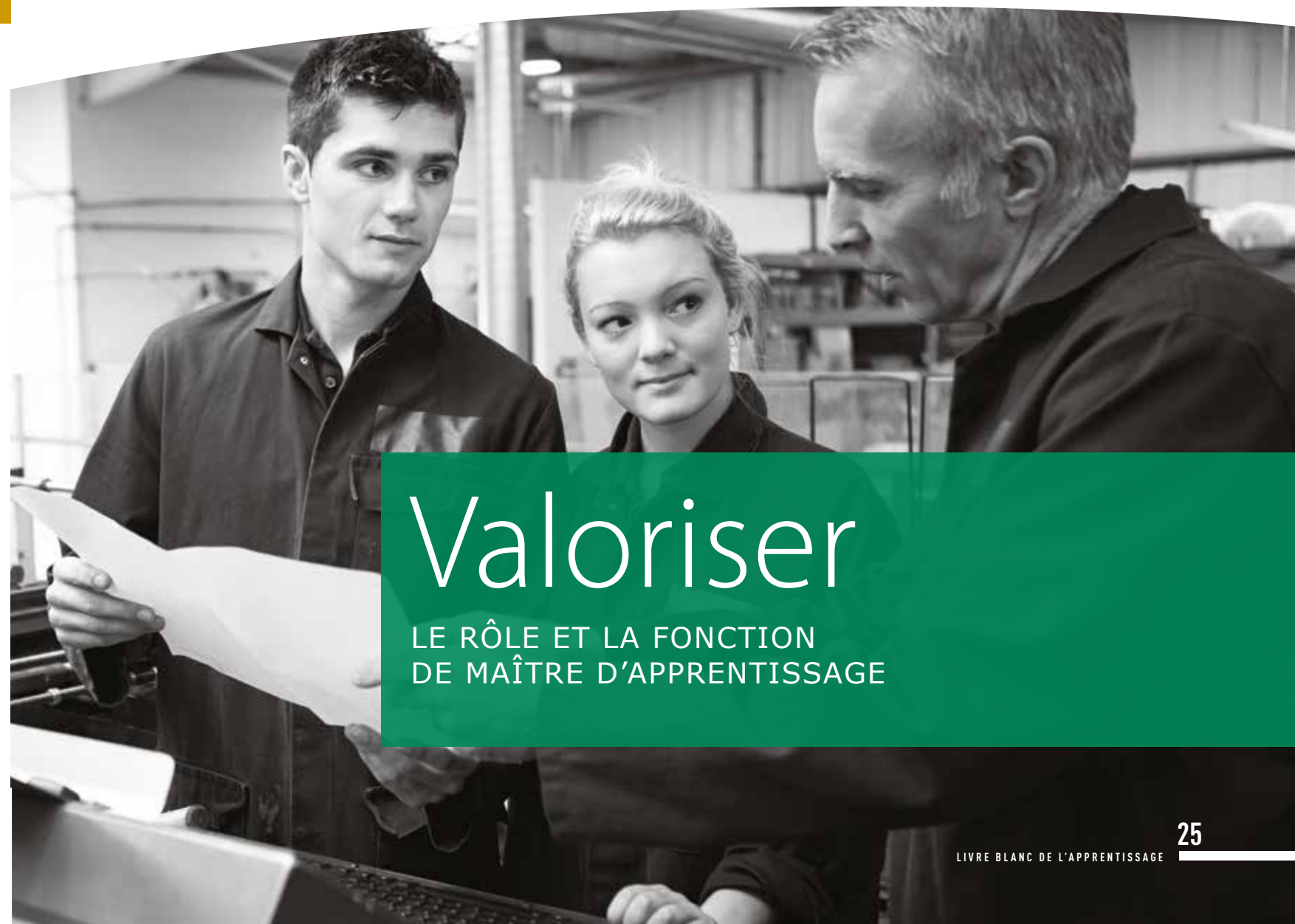


Propositions

- Il est proposé de réorienter une partie des fonds de la part hors quota de la taxe d'apprentissage vers les CFA.
- Il est également proposé, lors de l'affectation des fonds libres, d'appliquer une méthodologie de calcul du coût par apprenti qui prenne en compte la réalité des coûts réellement supportés par l'organisme gestionnaire, en fonctionnement et en investissement.

5

6



Valoriser

LE RÔLE ET LA FONCTION
DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Valoriser

LE RÔLE ET LA FONCTION
DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

6

7



Constat

Les maîtres d'apprentissage sont les garants de la réussite de la formation des jeunes. Leur investissement personnel était autrefois reconnu par le crédit d'impôt, qui a été réformé en 2013. L'investissement des maîtres d'apprentissage salariés peut être reconnu par les conventions collectives, ce qui n'est pas le cas des chefs d'entreprises artisanales, qui sont le plus souvent eux même maître d'apprentissage.



Objectif

Si la création d'un compte d'engagement citoyen donne lieu à un cumul d'heures de formation pour les salariés et travailleurs indépendants exerçant la fonction de maître d'apprentissage, les chambres de métiers et de l'artisanat souhaitent donc une reconnaissance accrue du rôle fondamental joué par les maîtres d'apprentissage dans la transmission des savoir-faire.



Proposition

Il est proposé de matérialiser cette reconnaissance par l'**attribution de points de retraite complémentaires** pour les maîtres d'apprentissages, qu'ils soient indépendants ou salariés.

Par ailleurs, pour les maîtres d'apprentissage salariés suivant une **formation** spécifique à l'exercice de cette fonction, ouvrir la possibilité dans les conventions collectives, par accord de branche, à une **gratification spécifique**.

Afin de contribuer à un cadre de formation homogène et de qualité pour les maîtres d'apprentissage relevant de l'artisanat, l'APCMA propose de mettre à disposition de l'ensemble du réseau des chambres de métiers et de l'artisanat **un dispositif national de formation facultatif, modularisée et, en partie, à distance**.

Simplifier

LE CADRE JURIDIQUE DU CONTRAT
D'APPRENTISSAGE TOUT EN PRÉSERVANT
SES SPÉCIFICITÉS

Simplifier

LE CADRE JURIDIQUE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE TOUT EN PRÉSERVANT SES SPÉCIFICITÉS



Constat

Le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat est favorable à la simplification du cadre juridique du contrat d'apprentissage, qui est devenu trop complexe au fil du temps pour les employeurs et les apprentis : procédure d'autorisation préalable pour le travail de nuit et les heures supplémentaires, modalités de rupture, rythme de l'alternance trop rigide... Toutefois, la fusion du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation est une fausse bonne idée car les objectifs de chacun de ces contrats sont différents : parcours en formation initiale pour les premiers, souvent après le collège, et adaptation à un premier emploi ou spécialisation pour les seconds.

L'apprentissage est pour les artisans la voie privilégiée de formation et d'intégration des jeunes dans l'entreprise. Il allie, en effet, les avantages d'un mode d'acquisition des savoirs par la pratique et par le geste professionnel et la présence dans l'entreprise qui permet une réelle osmose entre acquisition du savoir-faire et acquisition du savoir-être. Les apprentissages manuels et académiques sont trop souvent confondus sous la bannière générique d'alternance, alors qu'ils sont fondamentalement différents par nature.



Objectifs

Le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat souhaite donc que les objectifs et les publics visés par chacun de ces contrats soient clairement réaffirmés et que les financements associés soient strictement fléchés.

Les CMA souhaitent la simplification et la sécurisation du cadre juridique du contrat d'apprentissage, tant pour les employeurs que pour les apprentis.



Propositions

■ rappeler les **périmètres du contrat d'apprentissage** (formation initiale et longue, débouchant sur une certification) et du **contrat de professionnalisation** (formation de perfectionnement, complémentaire pour une adaptation au poste de travail et d'une durée plus courte) et **flécher les financements** associés.

■ simplifier les **modalités de rupture** du contrat d'apprentissage : actuellement, à défaut d'accord entre l'employeur et l'apprenti, la résiliation du contrat ne peut être prononcée que par le conseil des prud'hommes.

■ prévoir la possibilité de rompre le contrat d'apprentissage pour les **entreprises qui rencontrent des difficultés financières** sérieuses.

■ renforcer le **rôle du médiateur** : dans l'entreprise, pendant l'exécution du contrat d'apprentissage pour accompagner l'employeur et l'apprenti, et systématiser un rôle de conciliation avant une éventuelle rupture.

■ **assouplir la durée du contrat d'apprentissage** et supprimer l'obligation de demande de dérogation préalable auprès du service académique de l'inspection de l'apprentissage.

■ **assouplir la durée de la formation** dispensée dans les CFA qui ne peut être inférieure à 400 heures par an aujourd'hui.

■ **simplifier les dérogations pour les mineurs** (travail de nuit et heures supplémentaires) en transformant la demande d'autorisation en une déclaration simple de dérogation de l'employeur auprès de l'inspecteur du travail.

Clarifier, assouplir et accompagner dans une relation de confiance avec les artisans et les apprentis.

Propositions en matière de mobilité européenne et internationale des apprentis

■ **adapter le cadre juridique national à la mobilité longue et créer un « statut de l'apprenti mobile »** : il est proposé d'expertiser la possibilité de suspendre la rémunération et de décharger l'employeur de sa responsabilité pendant la période de mobilité à partir d'une durée de 3 mois. Le jeune deviendrait stagiaire de la formation professionnelle comme c'est le cas pour « les apprentis sans employeurs » (loi Cherpion du 28 juillet 2011). La prise en charge de la rémunération par l'Etat et/ou la région, voire des OPCA est possible : depuis la loi Egalité et citoyenneté de 2017, tout ou partie de la rémunération et des frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national des apprentis peut être prise en charge par les OPCA. A souligner également l'importance de faciliter les mobilités longues en post apprentissage par une véritable année de césure et/ou mention complémentaire européenne.

■ **accroître les financements ciblés vers les projets de mobilité d'apprentis** : il s'agit notamment de veiller à ce qu'ERASMUS PRO bénéficie d'un véritable budget additionnel et ne se développera pas au détriment de la mobilité plus courte. Il conviendrait de militer pour une part du budget plus importante pour le prochain programme 2020 – 2026 fléchée vers la mobilité des apprentis.

Et ailleurs...

EN AUTRICHE

En Autriche, la formation en apprentissage a lieu dans les deux lieux de formation que sont l'entreprise et l'école professionnelle. L'apprenti est tout à la fois en apprentissage dans son entreprise formatrice et élève à l'école professionnelle. La formation en entreprise représente la plus grande partie de l'apprentissage (80%).

Source : « *L'apprentissage : le système dual de la formation professionnelle en Autriche. Une formation moderne et porteuse d'avenir* » (2012)





***Chambres de Métiers
et de l'Artisanat***

www.artisanat.fr