

## L'APPRENTISSAGE : UN DISPOSITIF CONSENSUEL

Un effort collectif en faveur de l'emploi et une politique dynamique d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes s'imposent aujourd'hui. La relance de la formation par alternance, et tout particulièrement de l'apprentissage, doit être une priorité des politiques publiques.

**L**a France doit faire face à un chômage structurel et à l'exclusion qui l'accompagne. En 15 ans, le nombre d'allocataires du RMI a plus que doublé et le nombre de demandeurs d'emploi ayant de 16 à 25 ans n'a cessé de croître : dans les quartiers en zone urbaine sensible, il est passé de 18 % à 50 %. Chaque année, plus de 800 000 enfants entrent en classe de 6<sup>e</sup> sans maîtriser les savoirs fondamentaux, fragilisant ainsi déjà leur parcours scolaire et leur avenir professionnel.

Dans ce contexte, l'apprentissage n'a cessé de démontrer des réussites incontestées. Les enquêtes d'opinion témoignent d'une excellente cote de popularité de ces formations : 70 % des salariés et chefs d'entreprise sondés en 2008 jugent l'apprentissage « très utile » et 95 % des jeunes interrogés en 2009 estiment l'alternance « efficace » ou « plutôt efficace »<sup>1</sup>. Les taux d'insertion sont en général excellents : 79 % des apprentis ont obtenu leur premier emploi dans les trois mois, 90 % dans les six mois<sup>2</sup>. Aucun dispositif ne requiert un tel consensus et garantit de tels avantages à la fois aux salariés, aux employeurs et à la collectivité.

### LES CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage a pour objet de donner à de jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage ; toute entreprise du secteur privé ou tout employeur associatif peut embaucher un apprenti. Les entreprises du secteur public non industriel et commercial peuvent également embaucher des apprentis, moyennant certaines dispositions spécifiques. L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation des apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat. La durée du contrat peut varier d'un à trois ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétences de

l'apprenti. Pour les besoins de sa formation, un apprenti peut être accueilli, temporairement, dans une autre entreprise.

### Le maître d'apprentissage

Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage, qui a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé en liaison avec le CFA. Le nombre maximal d'apprentis est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage.

### Statut et rémunération de l'apprenti

L'apprenti est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés. Le temps de formation en CFA est compris dans le temps de travail. L'apprenti perçoit un salaire allant de 25 % à 78 % du Smic en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Les conventions, accords collectifs de branche ou d'entreprise ou l'employeur lui-même peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées. Les salaires versés aux apprentis sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du Smic. Durant les deux premiers mois de l'apprentissage, considérés comme période d'essai, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti.

### LES ATOUTS DE L'APPRENTISSAGE

Malgré des atouts considérables, le moteur de l'alternance patine à nouveau (voir encadré p. 32). Depuis quelques années, le

1. Étude TNS-Sofres 2008 et 2009.

2. Étude de l'assemblée des chambres de commerce, avril 2009.

## COÛT SALARIAL D'UN JEUNE EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Exemple de l'embauche d'un premier apprenti ou d'un jeune supplémentaire en alternance dans le cadre d'un contrat d'apprentissage en CAP durant deux ans.

### Avantages pour l'entreprise

- Dispositif zéro charge pour toute embauche d'apprenti réalisée entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 dans les entreprises de 11 salariés et plus non inscrites au répertoire des métiers (se rapprocher de Pôle emploi) ;
- prime de 1 800 euros pour toute embauche d'apprenti supplémentaire dans les entreprises de moins de 50 salariés entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 ;
- indemnité compensatoire variable de 1 000 euros au moins par année de cycle de formation ;
- crédit d'impôts de 1 600 euros par année en règle générale, de 2 200 euros lorsque le jeune salarié en alternance fait l'objet de l'accompagnement personnalisé, renforcé et destiné aux jeunes de 16 à 25 ans en difficulté et confrontés à un risque d'exclusion professionnelle ;
- les entreprises qui emploient au moins un apprenti dans l'année et dont la masse salariale est inférieure à six fois le Smic sont exonérées de taxe d'apprentissage (se rapprocher de Pôle emploi) ;
- non prise en compte des apprentis dans le calcul de l'effectif.

Total des aides : 1 800 € + (1 000 € x 2) + (1 600 € x 2) = 7 000 €\*

	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
Total des salaires 1 <sup>re</sup> année	(1343,77 x 0,25) x 12 = 4 031,31 €	(1343,77 x 0,41) x 12 = 6 611,34 €	(1343,77 x 0,53) x 12 = 8 546,37 €
Total des salaires 2 <sup>e</sup> année	(1343,77 x 0,37) x 12 = 5 966,33 €	(1343,77 x 0,49) x 12 = 7 901,36 €	(1343,77 x 0,61) x 12 = 9 836,39 €
Total des salaires sur 2 années	9 997,64 €	14 512,70 €	11 384,76 €
<b>Total des aides</b>	<b>4 400 €* </b>	<b>7 000 €* </b>	<b>4 400 €* </b>
Somme restant à la charge de l'entreprise sur 2 années	2 999,64 €*	7 512,70 €*	11 382,76 €*
Par mois	124,98 €*	313,03 €*	474,28 €*

\* Attention, les montants indiqués ne sont pas contractuels et ont été calculés sur la base du Smic horaire au 1<sup>er</sup> janvier 2010. En effet, selon la profession et la convention collective applicable, le montant des salaires à verser peut varier ainsi que les cotisations.

Source : « Miser sur l'avenir », Medef PACA.

nombre de jeunes qui se forment en alternance stagne : il ne décolle pas des 400 000<sup>3</sup>. Cependant, si le contexte, crise oblige, n'est guère favorable, il apparaît possible d'augmenter considérablement le nombre de contrats d'apprentissage en ouvrant notamment ce dispositif vers des champs professionnels où il était totalement absent ces dernières années<sup>4</sup>.

Dans les champs du sport, de l'animation socioculturelle, de la culture, du travail social et de l'aide à la personne, le contrat d'apprentissage peut être un tremplin vers l'insertion professionnelle pour les jeunes et un outil de développement et de réalisation des objectifs de professionnalisation pour les associations. Pour ce faire, la Fédération nationale des CFA, avec l'appui du ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports, avance deux propositions :

- organiser une grande campagne de sensibilisation aux avantages de recrutement par l'apprentissage, mais aussi transformer les représentations sociales dominantes qu'ont parfois les employeurs associatifs sur ce mode de formation ;

- compenser le manque de ressources des centres de formation qui accueillent les apprentis employés par des associations.

### COMPENSER LES RESSOURCES DES CENTRES DE FORMATION

Les associations employeurs à but non lucratif régies par la loi de 1901<sup>5</sup> ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage mais seulement à la taxe sur les salaires (entre 4,25 % et 13,60 % selon le niveau de rémunération), ce qui prive ainsi les centres de formation de leurs apprentis d'une part importante de ressources (la taxe d'appren-

tissage représente en moyenne 40 % des ressources des CFA). Ces CFA sont alors dans l'obligation d'obtenir un financement complémentaire important des conseils régionaux qui assurent normalement l'équilibre financier des CFA. Une solution

consisterait à créer une contribution en faveur de la formation des apprentis pour les seules associations qui emploient des apprentis ; cette contribution serait déductible de la taxe sur les salaires versée par ces associations. ●●●

3. Le Monde, 30 décembre 2009.

4. NDLR : le gouvernement devrait présenter, avant l'été, un plan d'action afin de développer

l'apprentissage et l'alternance ; Liaisons sociales, Bref social n° 15607, 7 mai 2010.

5. Loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association, JO du 2.

## APPRENTISSAGE

### DES ATOUTS POUR CHAQUE PARTIE

#### Pour l'entreprise

- Qualifier ses personnels ;
- Optimiser les ressources humaines ;
- Constituer une ressource à la production ;
- Diversifier et sécuriser les recrutements ;
- Accueillir un salarié jeune, motivé, qui cherche à faire ses preuves ;
- Faire progresser la communauté de travail (manager, tuteur, collègue, RH) ;
- Favoriser l'actualisation en continu des référentiels.

#### Pour le salarié

- Obtenir une qualification ; reconnue sur le marché du travail ;
- Bénéficier d'une rémunération pendant la durée de la formation ;
- Prendre conscience de la contribution du savoir à l'action ;
- S'intégrer progressivement en responsabilité dans un milieu professionnel ;
- Apprendre à agir dans un collectif ;
- Développer durablement ses capacités d'autonomie et d'adaptation.

#### Pour la société

- Préparer des jeunes à des métiers d'avenir ;
- Intégrer progressivement les jeunes dans l'emploi ;
- Développer ses territoires ;
- Rapprocher le monde du travail et le monde de l'éducation ;
- Réactualiser en permanence les savoirs, les connaissances et les compétences professionnelles.

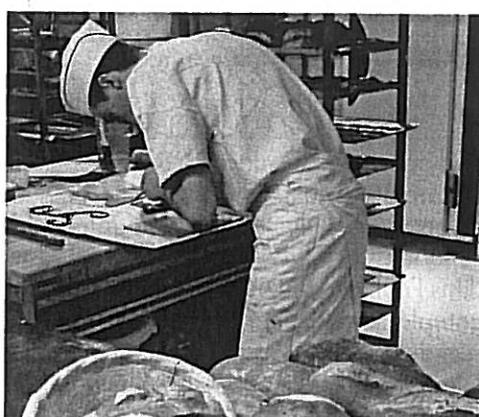
●●● Pour procurer un avantage financier significatif aux CFA qui accueillent des apprentis du secteur, il faudrait que l'effet de déductibilité joue sur la totalité de la taxe sur les salaires due par l'association. C'est ainsi que pour un apprenti dont le coût s'élèverait à 3 600 euros, une association employant également un salarié payé au Smic (1 321,02 euros par mois) dont le taux de la taxe sur les salaires versés serait de 4,25 % reverserait 673 euros au CFA formant l'apprenti, soit 20 % du coût. Appliquée aux 3 000 apprentis relevant du secteur, la mesure procurerait près de 2 millions d'euros aux CFA concernés.

Ce dispositif s'inscrit dans l'esprit de l'article 13 du projet de loi<sup>6</sup> relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Celui-ci prévoit que l'entreprise peut s'acquitter, sur sa taxe d'apprentissage, du « quota réservé à l'apprentissage » au CFA qui forme son apprenti jusqu'à hauteur de son coût réel ou d'un forfait fixé actuellement à 1 500 euros par apprenti.

Il est donc proposé d'aménager ainsi le code général des impôts. Après l'article 231, pourrait être inséré un article 231 bis A ainsi rédigé : « Lorsqu'elles emploient un apprenti, les associations régies par la loi de 1901 redevables de la taxe sur les salaires sont

tenues d'apporter directement au centre de formation d'apprentis ou à la section d'apprentissage où est inscrit cet apprenti un concours financier qui s'impute sur la taxe sur les salaires définie à l'article 231 du code général des impôts. Le montant de ce concours est au moins égal, dans la limite du montant de la taxe sur les salaires due par l'association, au coût de l'apprenti fixé par la convention de création du centre de l'apprenti ou de la section d'apprentissage tel que défini au troisième alinéa de l'article L. 6241-4 du code du travail. »

On le voit, un formidable défi se présente à tous. Il est possible, tous ensemble, de le relever. ■



6. Projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, n° 1628, déposé le 29 avril 2009 à l'Assemblée nationale.



AUTEUR

**Bernard Alleman**

TITRE

Directeur du CFA du sport, de l'animation et du tourisme de la région PACA, secrétaire général de la Fédération nationale des CFA du sport, de l'animation et du tourisme