

L'apprentissage

Après un déclin d'une trentaine d'années, l'apprentissage a retrouvé un nouvel essor. Il est maintenant une voie à part entière de formation et de qualification et son développement est un objectif des partenaires sociaux comme des pouvoirs publics. Il est donc intéressant de revisiter ce dispositif.

Définition

Elle est donnée par le CEDEFOP, centre européen pour le développement de la formation professionnelle, : « Un mode de formation de longue durée, alternant des périodes effectuées dans une école ou un centre de formation et sur le lieu de travail. L'apprenti est contractuellement lié à l'employeur (*voir annexe 1*) et reçoit une rémunération (indemnité ou salaire). L'employeur s'engage à fournir à l'apprenti la formation débouchant sur un métier défini ».

DE L'EXCLUSIVITE DE LA TRANSMISSION A UNE VOIE ALTERNATIVE DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

L'apprentissage fut le premier moyen de transmission des savoir-faire dans les sociétés traditionnelles. Il était organisé sous la France de l'Ancien Régime par les corporations, avec de longues années d'apprentissage auprès d'un maître artisan pour acquérir les compétences professionnelles permettant de devenir compagnon. Les corporations en réglementaient le nombre, le degré de qualification et la durée, selon les métiers.

La Révolution française mit à bas cette organisation par la loi Le Chapelier en 1791 qui supprima les corps intermédiaires, y compris les corporations. Il s'en suivit un demi siècle flou dans la transmission des métiers, période où l'apprentissage était cependant le seul mode de formation professionnelle.

La Révolution industrielle amena, surtout à partir de la deuxième moitié du siècle, un développement de grandes entreprises et l'embauche de nombreux ouvriers non qualifiés. L'apprentissage se cantonna donc surtout dans le secteur de l'artisanat, avec un.

Très progressivement, en plus d'un siècle, le statut de l'apprentissage évolue par touches réglementaires successives :

- 1851 : contrat d'apprentissage, mais il peut être oral
- 1919 : instauration de 150 heures de cours théorique et général par an
- 1925 : création de la taxe d'apprentissage
- 1928 et 1971 : le contrat d'apprentissage doit être écrit (sans doute la première loi n'avait pas suffi !)
- 1961 : accord national des partenaires sociaux pour une rénovation et un développement de l'apprentissage - et création des CFA
- 1987 : loi étendant l'apprentissage à tous les diplômes, du niveau V au diplôme d'ingénieur

- 1992 : Accord national interprofessionnel du 8 janvier 1992, signé par le patronat et tous les syndicats sauf la CGT (*voir annexe 2*).

Cependant, les effectifs de l'apprentissage, en constante augmentation de l'après-guerre au milieu des années soixante, jusqu'à 400 000 apprentis, connaissent ensuite un profond déclin dont le creux maximum est le chiffre de 150 000 apprentis en 1975. Ils stagnent ensuite, malgré les efforts, jusqu'au milieu des années quatre-vingt-dix. La priorité donnée à la formation professionnelle sous statut scolaire - avec une mainmise de l'Éducation nationale -, l'assimilation de l'apprentissage à une voie d'échec scolaire, la dévalorisation française de la formation professionnelle par rapport à la formation générale sont des clés d'explication d'un déclin qui a pu sembler irréversible.

La volonté des partenaires sociaux qui créent et développent les contrats d'alternance, l'extension de l'apprentissage au-delà du niveau V et notamment vers les formations supérieures, les éléments de rénovation inclus dans la loi quinquennale (1993), les difficultés de l'emploi et en particulier du premier emploi, la volonté des entreprises et des branches de participer à la formation pour avoir des salariés mieux adaptés et qualifiés à leurs réalités, l'élaboration de pratiques de qualité pour l'alternance... tous ces éléments concourent alors à un sursaut et à une progression qui dure encore aujourd'hui..

Les chiffres de l'apprentissage

500 métiers, et 1 400 diplômes accessibles.

2007 (dernière année connue) : 430 000 apprentis :

- dont 278 000 nouveaux contrats,
- dont 6 000 nouveaux contrats dans les secteurs publics (les communes surtout),
- dont :
 - o 51 % pour la préparation de CAP ou BEP,
 - o ¼ pour des formations de niveaux IV (*voir annexe 3*),
 - o et ¼ soit 80 000 apprentis dans l'enseignement supérieur (dont ½ en BTS)
- dont 80 % dans les entreprises de moins de 50 salariés
- dont :
 - o 20 % dans l'industrie
 - o 20 % dans les services aux particuliers
 - o 17 % dans la construction
 - o 14 % dans les transformations et l'artisanat alimentaires
 - o 8 % dans les services aux entreprises
 - o 7 % dans le commerce
 - o 7 % dans la coiffure
- l'apprentissage représente 28,7 % des formations de niveaux V et IV

À comparer avec :

- 127 000 nouveaux contrats en 1992
- 235 000 nouveaux contrats par an en 2000-2003
- 316 000 apprentis en 1996
- 366 000 en 2000
- 362 000 En 2003
- 408 000 en 2006

Le financement de l'apprentissage (extrait du PLF 2009)

Dépenses globales de l'apprentissage en 2006 :	4 470 millions d'euros
dont :	
Dépenses de l'État :	1 270 millions d'euros
Dépenses des Régions	1 840 millions d'euros
Dépenses des entreprises	1 001 millions d'euros
Autres collectivités, administrations, UNEDIC	130 millions d'euros
Ménages	220 millions d'euros

NB : Les dépenses de l'État comportent en 2006 771 millions d'exonérations de cotisations sociales.

Les dépenses des entreprises correspondent au quota apprentissage de la taxe d'apprentissage, soit 52 % de cette taxe dont le montant global collecté est de 1 742 millions d'euros (voir annexe 4).

Cette collecte est pour beaucoup entre les mains des organisations patronales et consulaires.

CARACTERISTIQUES ET EVOLUTIONS

Les rôles de l'apprentissage

L'apprentissage répond à deux objectifs.

Un rôle social essentiel, qui permet de préparer à un métier des jeunes mal à l'aise dans le système scolaire, heureux de trouver une voie plus concrète et très professionnelle, et de s'insérer dans le monde du travail et de l'entreprise. Ainsi, en 2007, 2 contrats sur 5 concernent des jeunes sans aucune qualification. Cependant, cette fonction, longtemps la seule, a donné pendant longtemps à l'apprentissage une image d'un dispositif d'échec scolaire.

Il est intéressant d'illustrer ce rôle social par la comparaison avec la voie scolaire de formation professionnelle, et ce à deux niveaux :

2003	apprentissage	enseignement professionnel scolaire et niveau III
CAP	171 000	79 000
BEP	47 500	433 000
De même :		
BTS	47 500	433 000
DUT	5 150	116 000

On voit ainsi que l'apprentissage est la principale voie pour les CAP, au contraire des BEP où les connaissances générales ont plus de place. De même, on retrouve la même distribution des rôles au niveau III.

Un nouvel essor

Mais depuis 20 ans, l'apprentissage est sorti peu à peu de cette image, au profit de la visibilité de sa deuxième fonction, comme voie de qualification et de certification. À côté de la formation initiale, l'apprentissage permet à des jeunes différents de ceux qui se régalaient dans les apprentissages plus académiques de se qualifier à tous niveaux, des

qualifications de base au diplôme d'ingénieur. La loi Seguin de 1987, ouvrant l'apprentissage aux niveaux I à IV a tiré l'image vers le haut, même si l'apprentissage aux niveaux bac ou supérieur a mis des années à se développer et reste bien minoritaire. Il permet malgré tout à des jeunes qui ne pourraient pas les financer de suivre des études.

Ainsi, progressivement en 20 ans, l'apprentissage s'est décloisonné et connaît un nouvel essor. Jouant toujours un rôle essentiel d'insertion des publics en difficulté scolaire, il est aussi maintenant reconnu comme une voie de formation à part entière, attirant des jeunes de tous niveaux et de tous milieux.

Les deux visages de l'apprentissage

Après 20 ans de cette évolution, l'apprentissage offre maintenant deux visages :

- Un apprentissage dans les secteurs professionnels traditionnels, construction, services aux particuliers, puis commerce, secteur agricole et alimentaire ; il est tourné vers les PME, fait essentiellement pour préparer des qualifications de niveau V, permettant l'insertion et la qualification professionnelle de jeunes exclus du système scolaire. Ce sont surtout les régions d'anciennes implantations. Là, les effectifs stagnent.
- Un apprentissage accessible aux niveaux bac et supérieur, s'ouvrant à de nouveaux secteurs, tels la banque, l'assurance, l'informatique, la gestion ; il s'y multiplie les spécialités nouvelles. Il est présent dans les grandes régions françaises, en croissance d'effectifs, est orienté surtout vers les grandes entreprises et le secteur tertiaire est dominant, marqué surtout par les services aux entreprises. Là, en plus de permettre à de nouveaux publics d'aller vers des qualifications qu'ils n'auraient pas osé ambitionner, l'apprentissage se présente comme un support financier et pédagogique pour des études supérieures.

De fortes disparités régionales

Se différencient :

- Un groupe de régions où l'apprentissage représente plus d'un tiers de la préparation des diplômes de niveaux V et/ou IV (Alsace, Auvergne, Bretagne, Centre, Corse, Franche-Comté, Haute-Normandie, Pays de la Loire, Poitou-Charentes, PACA, Rhône-Alpes) ;
- Une majorité de régions où il représente plus d'un quart de ces qualifications, dont l'Ile-de-France ;
- Et un petit groupe où l'apprentissage est moins développé (Nord-Pas-de-Calais) ou très faible (dans les DOM-TOM).

Un dispositif reposant essentiellement sur les petites entreprises

65 % des apprentis sont dans des entreprises de moins de 10 salariés, dont 42 % dans les entreprises de 1 à 4 salariés, où d'ailleurs l'apprentissage est en essor.

On trouve ensuite près de 20 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés.

Ces PME et TPE sont surtout dans les secteurs traditionnels de l'alimentation, de la construction, du commerce et des services aux particuliers.

D'autre part, ces jeunes se retrouvent dans des entreprises où peu d'accords sont conclus et où les institutions représentatives du personnel sont les moins développées.

Enfin un peu plus de 10 % des apprentis seulement sont dans les entreprises de plus de 250 salariés, mais le pourcentage est en progrès. Dans l'objectif de son essor, une

Charte de l'apprentissage a été élaborée, discutée avec des entreprises et les syndicats, qui incite au développement de l'apprentissage dans les entreprises du CAC 40 et autres grandes entreprises, là où il est singulièrement absent.

Un public majoritairement masculin

À peine un tiers des apprentis sont des jeunes femmes.

Elles sont bien sûr majoritaires dans le tertiaire à tous niveaux, en particulier les services aux particuliers, diplômés de niveau V et IV surtout, ainsi que dans la gestion et les échanges.

Au contraire, dans l'industrie, elles sont quasi inexistantes dans les qualifications de niveaux V et IV (moins de 7 %), très minoritaires mais un peu plus représentées dans les niveaux supérieurs (12,5 % au niveau III, 30 % au niveau II, et 15 % au niveau I) ; dans l'industrie, on les trouve surtout dans les spécialisations de transformations et des matériaux souples.

Un outil efficace pour accéder à l'emploi

Toutes les études le démontrent, les témoignages également, l'apprentissage est un excellent vecteur d'insertion professionnelle. Une étude du CEREQ (2005) montre qu'à tous niveaux, les jeunes apprentis, trois ans après leur fin d'apprentissage, sont plus souvent en emploi que les jeunes qui sont passés par la voie scolaire. C'est très net pour le niveau V, l'écart diminue progressivement ensuite. De plus, au-dessus du baccalauréat, ils sont mieux rémunérés que les diplômés passés par la voie scolaire.

Bien sûr, cela dépend des secteurs : les employeurs de la coiffure, de l'hôtellerie et de l'alimentation embauchent moins souvent à la fin de l'apprentissage que les autres secteurs, notamment les transports, la gestion ou la finance. Dans le premier groupe, les apprentis sont encore un volant de main-d'œuvre en formation. Dans le second, l'apprentissage permet une présélection des futurs salariés.

Comparaison européenne

Si la majorité des pays européens ont choisi la voie scolaire pour la formation professionnelle, certains confient entièrement la mission aux entreprises. D'autres pratiquent l'alternance sous statut scolaire. Ainsi, l'apprentissage est un mode minoritaire de formation professionnelle en Europe. Cependant il est dominant en Allemagne, Suisse, Autriche, Danemark et Norvège et représente une voie de formation professionnelle à côté de la voie scolaire en France, en Finlande, aux Pays-Bas, en Italie.

Par exemple :

- Le système dual est quasi exclusif en Allemagne, en trois ans. On compte 1 600 000 apprentis, mais les places manquent pourtant. L'entreprise dispense l'essentiel de la formation et assume l'essentiel du coût.
- Au Danemark, l'apprentissage concerne tous ceux qui sont dans la voie professionnelle soit la moitié des jeunes du second cycle du secondaire, mais il est en recul par rapport à l'enseignement général. Le dispositif commence par une formation professionnelle de base en établissement, puis les jeunes sont en entreprise pour 2 à 3 ans et demi. Là aussi, il manque des places ce qui a amené l'État à renforcer la voie scolaire (1991).
- Au Royaume-Uni, il était très dominant, puis s'est effondré dans les années soixante-dix. Le gouvernement l'a relancé depuis 15 ans mais il reste à 250 000 apprentis. Il dure de un à trois ans, avec un jour par semaine en centre. Il permet de préparer des qualifications d'ouvriers, d'employés et de techniciens.

- La courbe d'évolution est semblable en Italie, dix ans plus tard qu'au Royaume-Uni : quasi monopole traditionnel, effondrement dans les années 80, réforme et relance en 2003.

On voit donc que les réalités sont très variées et que la France se situe dans une position intermédiaire.

Ce qu'en disent les intéressés

Du côté des entreprises...

Selon une enquête CCIP / Infraforces, les employeurs français, allemands et britanniques considèrent à plus de 95 % que l'apprentissage est le meilleur dispositif de formation professionnelle. Au contraire de l'image ancienne de voie de l'échec scolaire les qualités qu'ils lui trouvent sont en particulier le développement de l'autonomie, l'insertion dans l'emploi et en même temps le pré-recrutement, le vivier de compétences, à jour techniquement, la meilleure connaissance de l'entreprise. Mais les entreprises françaises sont un peu moins positives (3/4 au lieu de plus de plus de 90 %) sur l'idée que l'apprentissage est « le mode de formation qui répond le mieux aux besoins de l'entreprise » : est-ce en raison de l'image encore dominante de l'école ?

À côté de cela, les entreprises françaises et anglaises sont bien plus ouvertes au développement de l'apprentissage dans les formations supérieures que les allemandes qui le pensent « plutôt réservé aux métiers d'ouvriers et d'employés ».

... Et des jeunes

Sauf quand les conditions de qualité n'ont pas été remplies et si la spécialité et le niveau acquis ont répondu à leurs attentes, ceux qui sont passés par l'apprentissage le plébiscitent. La voie de formation concrète leur correspondait mieux, ou encore l'apprentissage leur a permis de financer leur formation et donc de l'acquérir, l'accès à l'emploi à la fin de l'apprentissage a été grandement facilité... voilà les trois éléments essentiels qu'ils mettent en avant.

L'apprentissage est donc ressenti comme une voie pédagogique qui est un vecteur d'égalité et de promotion sociales, remplaçant ainsi peu à peu son image vieillotte.

LIMITES ET EXPANSION

Ce qui freine le développement

Actuellement, la première limite est le nombre de places offertes par les entreprises. Toutes ne sont pas ouvertes à ce rôle de formation. Beaucoup pensent ne pas savoir faire ; elles craignent aussi la perte de temps, la désorganisation, les difficultés de l'encadrement pédagogique de ces jeunes. Elles ne voient ainsi que les contraintes et pas les apports de l'apprentissage pour leur entreprise, de salariés motivés et formés au plus près du travail, de sang neuf préparant une nouvelle génération... Cependant, deux tiers des apprentis sont dans de très petites entreprises (moins de dix salariés), où la tâche de formation alourdit un travail déjà concentré.

D'autre part, seule une fraction de la taxe d'apprentissage va réellement à l'apprentissage, 52 % : le quota apprentissage (qui va aux centres de formation d'apprentis) n'est que de 30 % de la taxe versée, auquel s'ajoutent les 22 % versés au Trésor pour le Fonds de développement et de modernisation de l'apprentissage, ainsi que la nouvelle contribution au développement de l'apprentissage ; le reste va à l'enseignement technologique, à ses différents niveaux (*voir annexe 4*). Le montant des

ressources de l'apprentissage est donc sérieusement réduit puisque 48 % de la taxe lui échappent et vont alimenter des établissements scolaires et supérieurs qui ne pratiquent pas l'apprentissage : lycées professionnels et technologiques, universités, HEC où pourtant déjà les droits d'inscription sont élevés...

D'un autre côté, l'apprentissage traditionnel souffre de l'image souvent négative des métiers artisanaux comme de ceux du bâtiment ou de l'hôtellerie-restauration. Ce sont dans ces secteurs que les ruptures de contrats d'apprentissage sont les plus nombreuses. Y existe encore une qualité inégale d'accueil et de formation des apprentis, ce qui entache aussi l'image de ce dispositif auprès de beaucoup de jeunes. Cela limite d'autant les possibilités de développement, surtout quand cela représente encore une part non négligeable de l'offre d'apprentissage.

Une volonté publique de développement

- ♦ Un démarrage dans les secteurs publics, encore modeste quantitativement (environ 6 000 apprentis). L'État a demandé aux différentes structures du secteur public de participer elles-mêmes au développement de l'apprentissage qu'il réclamait aux employeurs. Actuellement les 2/3 des apprentis du secteur public ont été recrutés par les collectivités territoriales, les communes tout particulièrement. Il faut remarquer d'ailleurs que le niveau moyen des qualifications préparées est plus élevé que dans le secteur marchand : 1/2 au niveau V (60 % dans le secteur marchand), 1/4 au niveau IV, 1/4 aux niveaux supérieurs.
- ♦ L'État augmente les moyens financiers de l'apprentissage. Celui-ci est financé à 75 % par les pouvoirs publics, les Régions surtout. Pour soutenir l'expansion souhaitée, l'État a créé par la loi de finances de 2005 une nouvelle contribution au développement de l'apprentissage, de 0,18 % de la masse salariale, qui s'ajoute aux 0,5 % de la taxe proprement dite. Cette contribution abonde les moyens des Fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle.
- ♦ Également, par la loi du 30 mars 2006, l'État a créé une obligation pour les entreprises de plus de 250 salariés de former en alternance (apprentissage et professionnalisation) au moins 2 % de l'effectif dont 1 % d'apprentis en 2007 et 3 % dont 2 % d'apprentis en 2008 et les années suivantes ; si les entreprises ne remplissent pas cette obligation, leur taxe d'apprentissage est majorée de 0,1 % de la masse salariale. Cette loi a pour but de développer l'apprentissage aussi dans les grands établissements et entreprises.
- ♦ Mais également, depuis les lois de décentralisation, les Régions jouent un rôle de plus en plus actif pour l'organisation et le développement de l'apprentissage sur leur territoire : création de CFA (centres de formation d'apprentis), apport financier conséquent, réorganisation du système et coordination des acteurs, création de filières nouvelles... C'est également à elles que revient le contrôle de la qualité des formations.

L'action des partenaires sociaux

L'apprentissage est présent dans les entreprises : les salariés discutent de l'accueil des jeunes apprentis, de leur formation, de la répartition de cette charge de travail... et, quand elles existent, avec les IRP, CE ou délégués du personnel. C'est un thème très présent dans les entreprises où des apprentis sont recrutés.

Alors que l'apprentissage avait été longtemps été entre les mains des seules organisations patronales qui d'ailleurs demeurent les principaux collecteurs, il est cependant l'objet de décision dans des négociations d'accords, dont celui de 1961

spécifiquement ciblé sur sa rénovation. Depuis, plusieurs accords sur la formation professionnelle incluent un chapitre sur l'apprentissage. On le retrouve jusque dans l'accord de 1991 complété par son avenant spécifique de 1992 et celui de 1994.

« Tout en reconnaissant le rôle joué et les résultats obtenus par la formation initiale sous statut scolaire, et sans faire de l'apprentissage la seule voie de formation professionnelle initiale, les parties signataires sont attachées à son progrès et à son développement à tous les niveaux, pour tous les métiers et pour tous les jeunes qui le souhaitent », dit le préambule de l'accord de 1991.

L'accord renvoie à des accords de branche la définition des modalités et donne un rôle aux représentants des salariés en entreprise :

« "Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroule, dans l'entreprise, la formation des apprentis compte tenu des dispositions éventuellement arrêtées par la branche, telles que prévues à l'article 10-13 du présent accord et notamment sur :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparés ;
- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- les conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;
- les conditions de mise en oeuvre des conventions d'aide au choix professionnel ;
- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;
- l'affectation par l'entreprise des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage.

Il est en outre informé :

- des résultats obtenus en fin de contrat ainsi que de leurs conditions d'appréciation et de validation ;
- des perspectives d'emploi des apprentis. »

Mais depuis les années 2000, curieusement, l'apprentissage n'est plus un sujet de la négociation interprofessionnelle sur la formation professionnelle. Les accords de 2003 et de 2009 n'en traitent pas. L'apprentissage, qui pourtant a retrouvé un nouvel essor, ne serait plus un motif d'accord entre les partenaires sociaux ? On peut essayer d'expliquer ce silence par leur priorité mise sur les contrats de professionnalisation. Pourtant, l'apprentissage continue de répondre aux besoins de jeunes non qualifiés et sans emploi, même s'il recrute de plus en plus des jeunes ayant déjà un premier niveau de qualification : alors qu'en 1995 huit apprentis sur dix préparaient un CAP ou BEP, premier niveau de qualification, aujourd'hui seuls 40 % des entrants n'ont pas déjà ce niveau en entrant. Mais c'est encore beaucoup plus que le contrat de professionnalisation (10 % seulement de jeunes n'ayant pas atteint ce niveau).

EN CONCLUSION

Au bout de près de 20 ans et alors que l'apprentissage a retrouvé la faveur, ne serait-il pas utile qu'un bilan de son existant, de son rôle et de son fonctionnement soit fait, que les évolutions utiles soient négociées ? L'apprentissage est un contrat de travail, il participe à résorber le chômage des jeunes, il devient une voie de réussite et les partenaires sociaux se préoccupent de la formation tout au long de la vie, quatre raisons pour se pencher sur son état des lieux, renforcer encore sa qualité et organiser son développement et son avenir !

ANNEXES

1- Le contrat d'apprentissage

Ce doit être un contrat écrit.

Il est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans (dérogation possible à 15 ans pour ceux qui ont fini le premier cycle). L'apprenti reçoit une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Il perçoit un salaire calculé en fonction de son âge et de son ancienneté dans le dispositif (de 25 % du SMIC pour les 16-17 ans à 78 % du SMIC ou du salaire conventionnel s'il est supérieur pour les plus de 20 ans en troisième année d'apprentissage). Les employeurs bénéficient d'exonérations de cotisations sociales (du 24 avril 2009 au 30 juin 2010, exonération de toutes les charges) et d'aides de la Région et de l'État (indemnité compensatrice forfaitaire de 1 000 € par apprenti et par année d'apprentissage ; et, pendant la période indiquée ci-dessus, 1 800 € pour l'embauche du premier apprenti ou d'un apprenti de plus et crédit d'impôt de 1 800 € par apprenti).

Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage ou par une équipe tutorale. Celui-ci est soit le chef de l'entreprise, soit l'un des salariés de l'entreprise. Il 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 pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage.

Peut remplir les fonctions de maître d'apprentissage celui qui possède :

- *soit un titre ou un diplôme au moins égal à celui préparé, ainsi qu'une expérience professionnelle de 3 ans en relation avec la qualification visée par ce diplôme ou ce titre ;*
- *soit une expérience professionnelle de 5 ans en relation avec la qualification préparée par le jeune et un niveau minimal de qualification déterminé par le comité départemental de l'emploi.*
- *soit une expérience professionnelle de 5 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs.*

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. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail.

2- Le contenu de l'accord des partenaires sociaux du 8 janvier 1992, annexe spécifique à l'apprentissage à l'accord du 3 juillet 1991(in : Bernard Pasquier, Voyages dans l'apprentissage, Chroniques 1965-2002. L'Harmattan, 2003) :

L'accord crée une véritable alternative à la formation initiale sous statut scolaire, dont les partenaires sociaux sont les garants.

« Les principales dispositions de l'accord portent sur :

- *L'amélioration du statut des apprentis et de leur rémunération calculée désormais de façon identique à celle des contrats de qualification.*
- *La qualité de la formation en centre et en entreprise qui est fonction du rôle et de la reconnaissance des formateurs de CFA. Il est précisé qu'en entreprise, la formation d'un apprenti peut être assurée par plusieurs maîtres d'apprentissage dont l'un est responsable de la liaison avec les CFA.*
- *L'adaptation de l'apprentissage à tous les types d'entreprise afin de sortir de la confusion entre apprentissage et artisanat. En conséquence l'agrément ne serait plus délivré à un employeur, personne physique, mais à l'entreprise.*
- *Le rôle essentiel des branches professionnelles en concertation avec les Conseils régionaux et l'État quant à la revalorisation et aux orientations à donner à l'enseignement technique*

et professionnel, et donc à l'apprentissage, en termes d'effectifs, de niveaux et de types de diplômes. Un outil est central pour cette concertation, c'est le contrat d'objectifs entre l'État, une Région et une branche professionnelle. »

L'accord est complété par une lettre paritaire (non signée par FO) qui demande passage à 440 h de formation aux pouvoirs publics

L'accord permet enfin la réunion d'une table ronde quadripartite qui fixe un plan de développement de l'apprentissage et donne son contenu à la loi de juillet 92 qui reprend les principaux termes de l'ANI ...

3- Pour retrouver la signification des niveaux de certification (tant qu'on en reste à cette nomenclature française, car la France doit intégrer et adapter la nouvelle nomenclature créée par l'Europe que vous trouvez à : <http://clesdusocial.com/mois-social/mois-social-09/08-formation/documents/cadreeuropeendescertifications.pdf>) :

VI Abandon sans diplôme à la fin de la scolarité obligatoire (16 ans)

V bis Poursuite d'études pendant au moins 1 an vers un diplôme de niveau V

V CAP (certificat d'aptitude professionnelle) ou BEP (brevet d'études professionnelles)

IV Baccalauréat général, technologique ou professionnel

III BTS (brevet de technicien supérieur), DUT (diplôme universitaire de technologie), DEUG (diplôme d'études universitaires générales)

I et II Niveau égal ou supérieur à la licence

4- Rappel : Les règles fiscales de l'apprentissage

La taxe d'apprentissage est fixée à 0,5 % de la masse salariale,

- *majorée à 0,6 % pour les entreprises de 250 salariés n'ayant pas rempli leur obligation de taux d'alternance*
- *chaque employeur qui a recours à des apprentis tout en restant soumis à la taxe d'apprentissage bénéficie d'une exonération de la taxe sur une partie du salaire versé à ces apprentis égale à 11 % du SMIC*
-

Seuls 52 % de cette taxe va réellement à l'apprentissage : 30 % aux centres de formations d'apprentis et 22 % au Fonds national de développement et à la modernisation de l'apprentissage. Le reste (48 %) va à l'enseignement technologique, secondaire et supérieur.

S'y ajoute depuis 2005 une nouvelle contribution au développement de l'apprentissage de 0,18 %, reversée aux Fonds Régionaux de l'apprentissage et de la Formation Professionnelle.

Les entreprises peuvent s'acquitter de la taxe d'apprentissage totalement ou partiellement par des dépenses libératoires : versement au Fonds national de Modernisation de l'apprentissage, versement obligatoire au CFA ou à la section d'apprentissage formant ses apprentis, subvention à des CFA ou sections d'apprentissage ou certaines écoles d'entreprises, les frais de stage en milieu professionnel...