



Apprentissage : financements massifs, bilan mitigé

SNES

25/11/2009, actualisé le 27/02/2011

Jeunes sans qualification, chômage des jeunes, difficultés de recrutement de certains secteurs professionnels, renouvellement des chefs d'entreprise : le gouvernement a trouvé la panacée universelle, l'apprentissage.

Tout est mis en œuvre pour son développement, à l'heure où les suppressions de postes tiennent pratiquement lieu de politique de l'enseignement secondaire.

La réalité est pourtant moins enthousiasmante :

➤ **Première qualification ?**

Si l'apprentissage se développe, c'est en post-bac ; au niveau V (CAP ; BEP...) il régresse. Le développement de l'apprentissage ne permettra pas de diminuer les sorties précoces du système éducatif, d'autant qu'un quart environ des contrats sont rompus en cours de formation.

➤ **Insertion Professionnelle ?**

Certes, l'insertion professionnelle des jeunes apprentis de niveau V (et IV dans une moindre mesure) est meilleure que celles des lycéens professionnels, mais c'est en grande partie lié aux « caractéristiques individuelles » des apprentis. Quant au niveau post-bac, auquel l'apprentissage se développe, l'avantage pour les apprentis est quasi-nul.

➤ **Métiers en tension ?**

L'apprentissage permet-il de créer des viviers de main d'œuvre dans les métiers en tension ? Rien ne le prouve, le problème n'est pas tant lié au nombre de jeunes formés qu'au fait qu'ils se détournent de ces secteurs - dans lesquels l'apprentissage est parfois important - après quelques années.

➤ **Renouvellement des chefs d'entreprise ?**

Il serait bien hasardeux de compter sur les jeunes que l'on va former aujourd'hui, apprentis ou non, pour remplacer les patrons baby-boomers partant en retraite... même si ceux-ci jouent les prolongations.

Et curieusement, à l'heure où le gouvernement répète à l'envi qu'un lycéen coûte en France plus cher que dans la plupart des pays de l'OCDE (10 380 €/an pour un lycéen professionnel en 2006), il ne se penche pas sur le coût d'un apprenti.

En 2006, celui-ci était de 13 700 €/an quand le SNES l'évalue à 10 900 €/an pour un scolaire ou étudiant, à une structure de formation comparable. Le coût de la formation est donc environ 25 % plus élevé pour un apprenti que pour un scolaire.

Dans ce dossier :

- [Apprentissage : les grandes manœuvres](#) page 2
- [Quelques définitions](#) page 3
- [Éléments législatifs](#) page 5
- [L'apprentissage, un monde éclaté : points de repère](#) page 6
- [Les acteurs de l'apprentissage](#) page 10
- [Un financement en clair-obscur](#) page 12
- [Le coût de l'apprentissage](#) page 15
- [Apprentissage en EPLE](#) page 17

Voir aussi : [US Mag - n° 611 Apprentissage, état des lieux – Dossier pages 21 à 28](#)

Apprentissage, les grandes manœuvres

Depuis 1983, la réglementation de l'apprentissage est très régulièrement remaniée, pour appuyer le développement de celui-ci. C'est encore le cas avec le projet de loi « relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie », adoptée cet automne par le parlement.

Toute une politique est mise en œuvre, avec des moyens financiers importants. Entre 2004 et 2006 les montants estimés ont augmenté de 17 % pour passer à 6,6 milliards d'euros quand le nombre de d'apprentis augmentait de 11 % pour passer à 408 000.

Dans le discours dominant, l'apprentissage apparaît comme la panacée universelle, économique et sociale :

Sur pme.gouv.fr, le 25 février 2004, « Des métiers sans jeunes » :

« De l'avis unanime de l'ensemble des acteurs consultés, l'apprentissage apporte une réponse très adaptée, d'une part au besoin de qualification puis d'insertion professionnelle des jeunes et d'autre part, à la demande des entreprises de recruter des salariés qualifiés et rapidement employables ».

Laurent Wauquiez, Secrétaire d'État en charge de l'Emploi : *« Il est indispensable que l'on arrive à augmenter le nombre d'apprentis »* (02/07/2009) ; *« Le but c'est que la France rejoigne dans les cinq ans les pays européens qui recourent le plus à l'alternance »* (« Les Échos », 27/09/2009).

Nicolas Sarkozy, le 15 juillet 2009 :

« ...Je lui (H. Proglío) ai demandé de rassembler les énergies des grandes entreprises de France, privées comme publiques, pour qu'elles s'engagent en faveur des formations en alternance, c'est-à-dire de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation, dont nous savons tous qu'il s'agit d'une étape clef vers l'emploi durable.

Jusqu'en juin 2010, il y a zéro charges patronales pour l'embauche d'un apprenti. Toute entreprise de moins de 50 salariés qui embauche un premier apprenti ou qui recrute un apprenti supplémentaire, perçoit une aide de 1 800 euros. En vérité nous n'avons pas choisi cette somme de 1 800 euros au hasard. Cela revient à une prise en charge intégrale du coût du travail pour tout jeune apprenti supplémentaire ».

Les conseils régionaux vont le plus souvent dans le même sens :

Daniel Brunel, vice-président du Conseil Régional d'Ile de France cite comme l'un des objectifs à atteindre *« de mobiliser davantage de ressources en orientant davantage le hors quota vers l'apprentissage »* (AEF, 26/06/2008), le quota désignant les 52 % de la taxe d'apprentissage strictement dédiés à l'apprentissage et dont la formation professionnelle sous statut scolaire ne peut donc pas bénéficier.

Xavier Bertrand, Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé,

Nadine Morano, Ministre en charge de l'apprentissage et de la Formation Professionnelle, indiquent que « les mesures nécessaires devront en effet être prises afin que l'engagement du président de la République de porter le nombre de jeunes en alternance à 800 000, dont 600 000 apprentis, d'ici 2015, soit rempli (AEF, 09/02/2011)

Xavier Bertrand annonce une nouvelle loi pour mars 2011 (AEF, 11/02/2011) et dans une lettre à l'ARF (Association des Régions de France) (18/02/2011), propose aux Régions de « mobiliser tous les instruments de la politique de l'emploi » et de « participer activement à cet effort » en finançant « 15 000 entrées en formation supplémentaires » dans le cadre

Apprentissage : financements massifs, bilan mitigé

d'un partenariat avec Pôle emploi ; en pratique il s'agit de leur faire financer la moitié de ce plan. En retour, l'ARF dénonce « les choix contradictoires » du gouvernement (communiqué du 16/02/2011).

Voir aussi :

- [Apprentissage : La vérité des prix](http://www.snes.edu) (www.snes.edu ; 06/2006)
- [Apprentissage : Miroir aux alouettes](http://www.snes.edu) (www.snes.edu ; 06/2006)
- [Le SNES et l'apprentissage \(Congrès du Mans 2006\)](http://www.snes.edu) (www.snes.edu ; 01/2005)

[Retour à la table des matières](#)

Apprentissage : définitions

L'objet du contrat d'apprentissage est de donner au jeune ayant satisfait 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 (art L 115-1 du Code du travail).

Cela dit, un contrat d'apprentissage est avant tout un contrat de travail. Si un jeune peut bénéficier d'une formation en CFA dans l'attente d'un contrat d'appren

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux **jeunes de 16 ans à moins de 26 ans** (avec une dérogation possible pour les jeunes de 15 ans ayant achevé le premier cycle du secondaire)¹.

La durée du contrat est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. La prolongation en cas d'échec à l'examen est admise pour un an maximum.

Cette durée peut être réduite, en fonction du parcours préalable (jeunes déjà titulaires d'un diplôme et préparant un autre diplôme du même niveau ou d'un niveau inférieur ; jeunes ayant bénéficié d'un contrat de qualification, ...).

La durée de formation ne peut être inférieure à 400 heures. Pour le baccalauréat professionnel et le BTS, cette durée est fixée par le règlement général du diplôme (1500 heures pour 2 ans ; 750 si la durée du contrat est réduite à 1 an, suite à un positionnement).

Il est théoriquement possible d'enchaîner les contrats d'apprentissage, pour préparer des diplômes successifs (d'où la « voie de l'apprentissage »)

L'apprentissage est une voie de formation initiale², ce qui explique que le contrôle pédagogique soit du ressort de l'Éducation nationale. Le Code du Travail assigne clairement un rôle dans l'apprentissage à d'autres acteurs : chambres consulaires, branches professionnelles et partenaires sociaux.

[Retour à la table des matières](#)

¹ L'« apprentissage junior » reste soumis à cette disposition. C'est pourquoi ont été créées les Classes d'Initiation Préprofessionnelles en Alternance (CLIPA) pour les jeunes de 14 ans.

² Par contre, les **Contrats de Professionnalisation** s'adressent à des adultes ayant quitté la formation initiale. Ils relèvent donc de la formation continue et sont à ce titre financés sur les crédits de la formation continue des adultes. Cependant, ce dispositif est parfois détourné, concernant de fait des jeunes en formation initiale, au détriment des partenaires sociaux qui gèrent les fonds de la formation continue.

Apprentissage : éléments législatifs

L'apprentissage a été structuré par une série de lois et décrets, dont les principales dispositions sont données dans le tableau suivant

Texte	Contenu
loi du 16/07/71	fixe le cadre actuel de l'apprentissage (création des CFA ; contrôle de l'Éducation nationale)
loi du 07/01/83 (décentralisation)	compétence de droit commun de la Région en matière de formation professionnelle : transfert de la gestion et du financement des CFA aux régions (à l'exception des CFA nationaux)
loi du 17/07/87	apprentissage = véritable filière de formation professionnelle, qui permet d'accéder à tous les niveaux de formation (du CAP au diplôme d'ingénieur)
loi du 17/07/92	dispositions diverses pour développer l'apprentissage (assouplissements et simplifications,...)
loi du 20/12/93 (loi quinquennale)	développement des compétences des régions possibilité de création de sections d'apprentissage dans les établissements publics obligation d'information des élèves sur l'apprentissage suppression de la procédure d'agrément pour pouvoir embaucher un apprenti
décret 14/05/95 (95 -043)	relatif aux enseignements dispensés, qui peuvent l'être dans un CFA, ou une UFA, ou dans un établissement d'enseignement, au sein d'une SA

La circulaire n° 2006-042 du 14-3-2006 précise les modalités de création et de fonctionnement des unités de formation par apprentissage.

Parallèlement à ces lois, d'autres lois ou décrets ont été pris pour assurer le financement du système.

Tous ces textes traduisent la volonté constamment réaffirmée de développement de l'apprentissage et de revalorisation de son image. S'il y a effectivement eu un développement important (et différencié), surtout après la loi quinquennale de 1993, cette évolution n'est jamais jugée suffisante, satisfaisante ou assurée dans le temps, d'où la remise en chantier périodique du cadre législatif.

La dernière évolution en date figure dans la Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Voir aussi :

- [Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie : synthèse de la petite loi \(AEF\)](#)

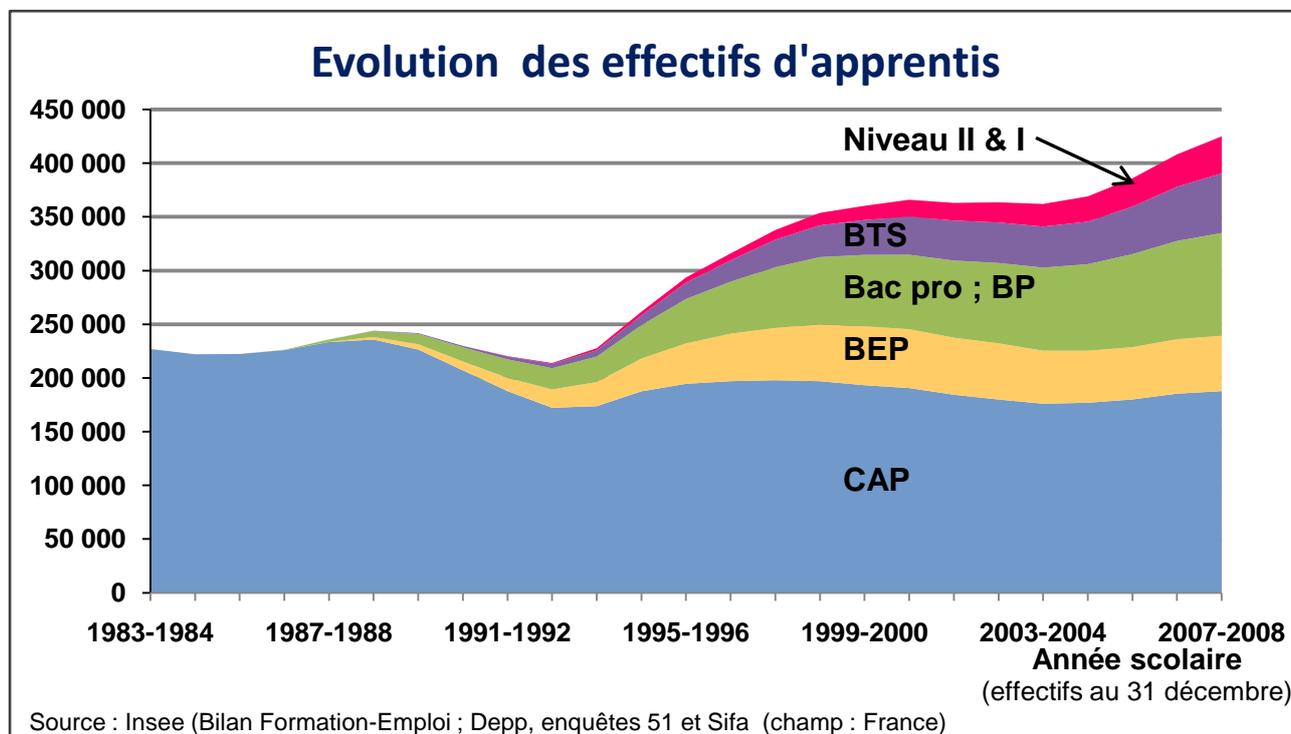
[Retour à la table des matières](#)

L'apprentissage, un monde éclaté : quelques points de repère

1- Évolution de l'apprentissage

En 2006, les apprentis représentaient 19 % des jeunes en formation professionnelle initiale et 4,7 % des jeunes de 16 à 25 ans.

On note une stagnation des effectifs au niveau V (CAP, BEP), une stabilisation au niveau IV (Bac Pro ; BP) et un développement dans le post-bac.



Les formations industrielles prédominent largement ; elles regroupent 70 % des apprentis aux niveaux V et IV. Mais les filières de formation post-bac se développent surtout dans les services où elles sont majoritaires.

L'apprentissage est essentiellement masculin, plus que les formations scolaires équivalentes, avec de fortes disparités régionales. La figure de l'apprenti « ouvrier-technicien » ne reflète pas la réalité d'un apprentissage qui jusqu'au niveau bac reste un essentiellement un apprentissage traditionnel (coiffure, artisanat, bâtiment...).

Les très petites entreprises sont les principaux employeurs d'apprentis (environ 70%). Ce n'est que pour l'apprentissage post-bac que les grandes entreprises prennent une part significative.

La durée des contrats d'apprentissage tend à diminuer. En 2007, seuls 54 % des contrats sont d'une durée d'au moins deux ans, contre 65 % en 2000.

Dans un contexte de crise économique, la rentrée 2009 a été marquée par une diminution notable du nombre d'entrées en apprentissage (-4 %), malgré les mesures d'incitation de juin 2009.

Cette évolution accentue les évolutions générales présentées ci-dessus.

Les formations de niveau I et II poursuivent leur essor et pour celles de niveau III

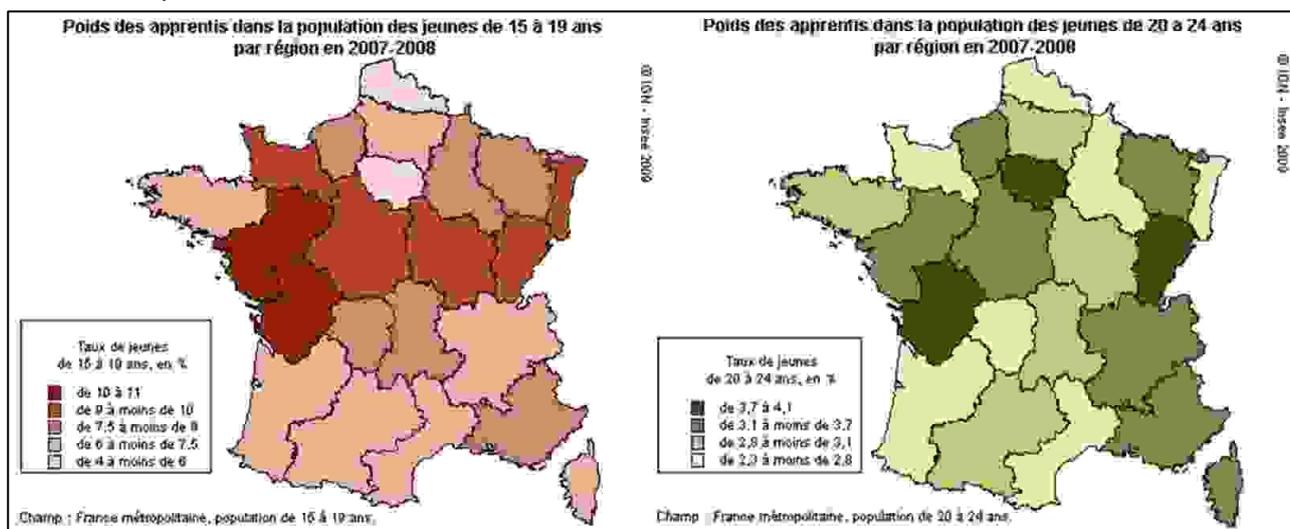
(BTS, DUT...) on constate une stabilisation des effectifs. Par contre, les formations de CAP reculent en 2008 (-3 %) et se stabilisent en 2009. Et l'augmentation prévisible en 2009 des entrées en Bac pro (du fait de la réforme du Bac Pro 3 ans) ne compense pas la chute de celles observées en BEP ; au total, la perte d'effectifs potentiels est de l'ordre de la moitié ! Cette évolution inquiète à la fois les CFA privés ainsi que l'Association des Régions de France (voir les communiqués des Maisons Familiales et Rurales et de l'ARF en date du 16/02/201)

De même, la part des contrats préparant aux métiers des services augmente, ceux-ci concernant plus fortement les formations de niveau supérieur et plus souvent des filles.

2- Géographie de l'apprentissage

On note de fortes disparités régionales ; pour jeunes de 15 à 19 ans, on peut y voir une structuration historique au niveau V et IV.

Pour les plus âgés, la place de première place de l'Île de France n'est pas étonnante pour des formations de niveau III, II et I...



Source : Insee, Bilan Formation-Emploi

3- L'apprentissage, une « filière » ?

Pour que l'on puisse parler de « filière », il faudrait qu'une proportion significative des apprentis à un niveau poursuive au niveau supérieur et qu'ils représentent une part significative des apprentis à ce niveau supérieur.

En 2007, 36 % des apprentis poursuivent au niveau IV à l'issue d'une formation de niveau V, ils y représentent 50 % des effectifs d'apprentis, avec de fortes disparités selon les secteurs. L'existence d'une filière de l'apprentissage au niveau de l'enseignement secondaire professionnel peut se discuter, mais il faudra analyser l'effet de la généralisation du bac pro 3 ans.

Par contre la réponse est clairement négative pour les niveaux supérieurs. Seuls 12 % des apprentis poursuivent au niveau III à l'issue d'une formation de niveau IV, ils y représentent 16 % des apprentis.

4- Résultats, insertion... et ruptures de contrats d'apprentissage

Bien qu'« il n'existe pas de suivi régulier » (sic !), on estime qu'environ 25 % des contrats d'apprentissage sont rompus en cours de formation, principalement au cours des deux premiers mois. Au niveau V cela représente environ 30 000 jeunes, soit la moitié des 60 000 jeunes qui sortent du système scolaire sans qualification.

Les taux de réussite à l'examen des apprentis sont du même ordre que ceux des scolaires. Mais si l'on tient compte des ruptures de contrats, l'espérance d'obtention du diplôme est nettement plus faible pour les apprentis aux niveaux V et IV.

Session 2009 (Source : RERS 2009)	CAP		BEP		Bac Pro	
	Scolaires	Apprentis	Scolaires	Apprentis	Scolaires	Apprentis
Candidats	50601	78139	197203	22154	95049	23187
Reçus	41947	61754	152183	16520	75110	18400
Taux de réussite	82,9%	79,0%	77,2%	74,6%	79,0%	79,4%

La comparaison de l'insertion professionnelle des apprentis et des scolaires est délicate du fait du rôle majeur joué par les caractéristiques individuelles (diplôme surtout, mais aussi sexe, situation familiale, nationalité des parents...), barrières que les jeunes apprentis ont déjà en partie franchi.

Des études « toutes choses égales par ailleurs » estiment une probabilité d'emploi salarié, trois ans après la sortie de formation initiale, supérieure de 7 % pour les apprentis de niveau IV et V par rapport à des élèves de lycée professionnel ; d'autres études sont moins optimistes. De même, les apprentis pourraient espérer un salaire légèrement plus élevé de l'ordre de 3 %, mais ce résultat est contesté.

Des études similaires ne semblent pas avoir été menées au niveau post-bac, notamment pour les BTS, mais les taux bruts d'insertion et les salaires des ex-apprentis et des ex-étudiants sont quasi-identiques.

Aux niveaux V et IV, l'apprentissage représente donc un avantage en termes d'insertion, mais celui-ci est relatif et un développement massif de l'apprentissage pourrait lamener cet avantage.

L'apprentissage post-baccalauréat, celui qui se développe aujourd'hui, ne présente par contre pas d'avantage significatif sur ce plan.

D'autre part le resserrement du marché de l'emploi ces dernières années ne les épargne pas plus que les autres jeunes, surtout aux plus faibles niveaux de qualification.

5- L'apprentissage : un monde éclaté

L'apprentissage regroupe donc une multitude de réalités différentes ; il forme un « monde éclaté ».

Les pouvoirs publics cherchent à donner une image unique, positive, de l'apprentissage et glissent d'un tableau à l'autre, pour faire miroiter à chaque fois la facette la plus brillante.

Alors que l'apprentissage pré-bac et l'apprentissage post-bac forment deux univers très contrastés et assez étanches, le gouvernement s'appuie sur l'image valorisant de l'apprenti post-bac pour valoriser l'apprentissage aux niveaux V et IV. Et il s'appuie sur

la nécessité pour chaque jeune d'acquérir au moins une qualification de niveau V pour développer l'apprentissage post-bac !

Les apprentis « du haut » ne sont pas ceux « du bas ». Les apprentis du supérieur ont une origine sociale comparable à celle des étudiants ; ceux issus de milieux favorisés sont même surreprésentés dans les formations les plus valorisantes socialement.

L'apprentissage accentue également les inégalités auxquelles sont confrontés les jeunes issus de l'immigration. Plus généralement, les mécanismes d'exclusion et de sélection du marché de l'emploi jouent leur rôle à l'entrée en apprentissage.

Contrairement à certains discours, l'apprentissage n'est pas un outil de démocratisation ; il accompagne les mécanismes de sélection de tous ordres, s'il ne les renforce pas...

Voir aussi :

- [La place de l'entreprise dans les formations](http://www.snes.edu) (www.snes.edu ; 2008)
- [L'apprentissage : évolution des effectifs](http://www.snes.edu) (www.snes.edu ; 2005)
- [US Mag - n° 611 Apprentissage, état des lieux – Dossier pages 21 à 28](#) (2005)

- [RERS 2010 : Les apprentis ; Résultats, diplômes, Insertion](#) (2009)
- [Note d'information \(DEPP\) :](#)
 - [n° 11.01 La croissance de l'apprentissage marque une pause en 2008-2009](#) (2011)
 - [n° 10.15 Les apprentis en 2009 : une insertion professionnelle plus difficile](#) (2010)
 - [n° 09.21 L'apprentissage poursuit son essor en 2007](#) (2009)
- [Dares Analyses :](#)
 - [n° 2011-010 L'apprentissage en 2009](#) (2011)
 - [n° 2010-077 Les apprentis sortis du système scolaire en 2004 : 86 % des jeunes en emploi trois ans après...](#) (2010)
 - [n° 2010-024 L'apprentissage en 2009](#) (2010)
 - [n° 2009-30.1 L'apprentissage en 2007 : la durée des contrats continue de baisser](#) (2009)
- [Le financement et les effectifs de l'apprentissage en France \(CNFPTLV\) : Données 2008](#) (2010) ; [Données 2007](#) (2010) ; [Données 2006](#) (2009)
- [Net.Doc n° 75 Les formations par apprentissage : un outil au service d'une démocratisation de l'enseignement supérieur ?](#) (2010)
- [NEF n° 40 L'apprentissage au sein de l'éducation Nationale : une filière sortie de la clandestinité](#) (2009)
- [Bref n° 223 Contrats d'apprentissage, les raisons de la rupture](#) (03/2010)
- [Bref n° 223 L'apprentissage : une idée simple, des réalités diverses](#) (2005)

- [« Le monde apprenti » Gilles Moreau, La dispute](#) (2003)
- [« Les faux semblants de l'apprentissage » Gilles Moreau, L'Harmattan](#) (2000)

[Retour à la table des matières](#)

Les principaux acteurs de l'apprentissage

Les compétences en matière d'apprentissage sont partagées entre différents acteurs. La législation précise les rôles respectifs de chacun, le Code du travail indiquant attributions et responsabilités des branches, des chambres consulaires, ... (articles L119-2 et R 118-1).

➤ Les Régions

Acteur pivot, pilote en matière d'apprentissage :

- Elles ont la **maîtrise de la carte des formations** par apprentissage, en décidant des ouvertures ou des fermetures de formations (après concertation avec les acteurs concernés)
- Elles **organisent** le système d'apprentissage sur le territoire régional (création des structures d'enseignement, par convention avec un ou plusieurs partenaires)
- Elles **financent** ces structures
- Elles ont la **charge du contrôle administratif et financier** des CFA régionaux

Leurs compétences se sont accrues avec la loi sur la « démocratie de proximité » (27/02/2002) leur transférant la responsabilité de l'indemnité versée aux employeurs d'apprentis, en leur donnant la possibilité de moduler celle-ci.

➤ Les services de l'État

Plusieurs Ministères sont concernés par l'apprentissage, à des titres divers :

Ministère	Rôles
Affaires sociales et emploi	Contrôle de la législation du travail (inspecteurs du travail) Enregistrement des contrats d'apprentissage
Éducation nationale	Contrôle pédagogique (toutes structures : CFA, SA)
Agriculture	Identiques à ceux de l'Éducation nationale pour les formations qui relèvent de l'enseignement agricole

Pour l'Éducation Nationale, il existe un service académique chargé de ces fonctions : le service académique d'inspection de l'apprentissage (SAIA), dont le Code du Travail précise qu'il « apporte son concours aux conseils régionaux pour l'exercice de leurs attributions en matière d'apprentissage » (article R119-48). Une convention doit formaliser les relations entre SAIA et régions.

Selon les régions, la situation est très diverse : d'une absence totale de relations à une collaboration effective et développée³. Le constat est fait de leur relative marginalisation.

³ Rapport sur les SAIA (Inspections générales ; disponible sur le site de la [Documentation française](#))

Le point le plus problématique est celui du contrôle financier, dont certaines régions considèrent qu'il est de leur seule compétence, et qu'elles prennent en charge, en faisant appel à d'autres intervenants (cabinets d'audits). Le même rapport note « la situation reste difficile dans plusieurs académies,...: attitude de régions où l'apprentissage reste un domaine de prédilection du conseil régional, et où toute velléité de politique académique dans ce domaine, notamment pour le développement de l'apprentissage public, est freinée par la collectivité ».

➤ Les branches professionnelles

Elles interviennent dans le financement de l'apprentissage (voir plus loin). Certaines branches s'impliquent dans sa promotion et son développement, considérant l'apprentissage comme le mode prioritaire de formation diplômante : c'est le cas de la plasturgie, de l'industrie automobile, des industries métallurgiques, du bâtiment...

➤ Les chambres consulaires entreprises

Il s'agit d'acteurs essentiels, stratégiques de l'apprentissage, par les fonctions qu'elles remplissent. Les chambres de métiers ont une place particulière, depuis leur création : elles ont effet pour mission d'organiser l'apprentissage dans le secteur des métiers (code de l'Artisanat), en en déterminant les conditions, les modalités et les sanctions. Elles organisent l'examen du brevet de maîtrise.

De plus, seules ou en association, les chambres consulaires interviennent dans l'apprentissage en :

- Étant **collecteurs de droit de la taxe d'apprentissage** (environ la moitié de la TA perçue passe par leur cana)
- Étant **gestionnaire** (seule ou en association)
- Ayant un **rôle dit d'interface** entre les entreprises, les apprentis et les services de l'État (enregistrement des contrats, qui doivent leur être transmis, dès sa conclusion : art 117-13 du Code du T)
- Ayant un **rôle d'information et de promotion**
- **Développant des services** (placement des jeunes en apprentissage)

Les chambres consulaires (particulièrement les C.C.I.) constituent un groupe de pression très efficace, en capacité d'exercer des actions de lobbying en direction de tous les niveaux du pouvoir politique. En matière de financement de l'apprentissage, il est très difficile de faire aboutir des modifications qui n'ont pas leur accord.

➤ Les entreprises contractantes

Leur rôle est essentiel, puisque ce sont elles qui signent le contrat d'apprentissage. Elles sont responsables de l'exécution des tâches liées au contrat de travail. Elles sont donc responsables des ruptures de contrat, quels qu'en soient les motifs.

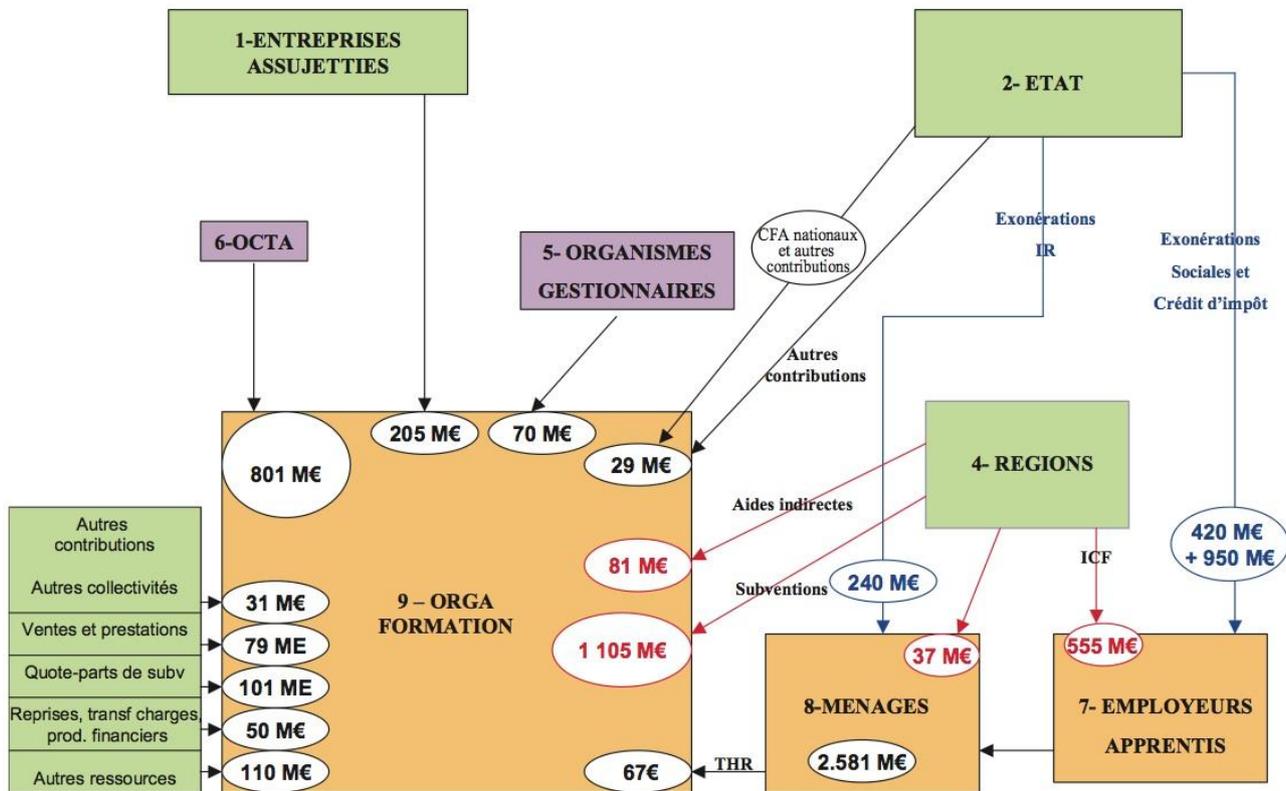
Elles ont aussi la responsabilité de désigner le maître d'apprentissage, conformément à la réglementation et en fonction du diplôme préparé. Par son intermédiaire, elles sont responsables d'une part de la formation, celle qui se déroule en entreprise (comme par exemple le projet de BTS).

[Retour à la table des matières](#)

L'apprentissage : un financement en clair-obscur

Le financement de l'apprentissage est - volontairement ? - complexe. En 2008, les flux financiers étaient de l'ordre de 7 milliards d'euros, selon le schéma suivant (source : CNFPTLV).

CNFPTLV – Schéma des bénéficiaires « finaux » 2008 : 434.319 apprentis + pré-apprentis (pondéré)



Depuis 2006, les entreprises assujetties versent :

- **La « Taxe d'Apprentissage »**, TA : elles sont maintenant tenues de passer par des organismes collecteurs de taxe d'apprentissage, les OCTA. La TA est répartie en 55 % de quota (40 % en 2004) et 45 % de hors-quota
- **Le quota** est exclusivement dédié à l'apprentissage (972 M€ en 2008)
- **Le hors-quota** est destiné aux formations technologiques et professionnelles initiales, sous statut scolaire ou d'apprenti (807 M€ en 2008, dont 132 M€ pour l'apprentissage)
- **La « Contribution au Développement de l'Apprentissage »**, CDA, égale à 0,18 % de la masse salariale brute ; cette ressource fiscale affectée aux Régions remplace la Dotation Globale de Fonctionnement de l'État

Au bilan, on estime que l'apprentissage est destinataire de 1,1 M€ en 2008, soit 62 % de la Taxe d'Apprentissage.

Le passage par les OCTA, dont le nombre a été réduit, est censé permettre une meilleure transparence et une meilleure efficacité des flux financiers. Et la création du « Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage », FNDMA, est censée remédier à une répartition très inégale de ces fonds, entre Régions et entre CFA ; ce fonds recueille 22 % de la TA prélevés sur le quota.

- [continue et l'apprentissage en 2008 \(11/2010\)](#)
- [n° 2009-49.2 La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2007 \(12/2009\)](#)
- [n° 2008-49.1 La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2006 \(10/2008\)](#)

[Retour à la table des matières](#)

Le coût de l'apprentissage

1- Le coût d'un apprenti, pour le pays

Un apprenti est un producteur de richesses. Si on considère que le coût net d'un apprenti pour son employeur constitue la rémunération correspondant à cette richesse produite, on peut définir une « dépense intérieure d'apprentissage » (DIA ?) égale au financement total de l'apprentissage duquel on déduit ce coût net pour les employeurs d'apprentis.

A structure des effectifs comparable, en 2006, la « dépense intérieure d'apprentissage » est alors de 13 700 € par apprenti quand la « dépense intérieure d'éducation » (DIE) peut être estimée à 10 900 € par scolaire ou étudiant en formation professionnelle. La « dépense intérieure » par apprenti est donc plus élevée de l'ordre de 25 %.

1- Coût net pour les employeurs d'apprentis en 2006 (source : CNFPTLV)

Débit pour les employeurs : rémunération des apprentis (A)	2 172 M€	
Recette pour les employeurs d'apprentis (total et détail) (B)	1 041 M€	Exonération de cotisations salariales et patronales : 771 M€
		Crédit d'impôt apprentissage : 270 M€
Coût net pour les employeurs d'apprentis (C=A-B)	1 131 M€	

2- « Dépense intérieure d'apprentissage » par apprenti en 2006 (source : CNFPTLV)

Financement global de l'apprentissage (D)	6 685 M€
Coût net pour les employeurs d'apprentis (E)	1 131 M€
« Dépense intérieure d'apprentissage » (F=D-E)	5 554 M€
Effectif d'apprentis (G)	404 423
Dépense intérieure moyenne par apprenti (H=F/G)	1 3700 €

3- Structure des effectifs d'apprentis par groupes de niveaux (source : RERS 2007, RERS 2008)

Groupe de niveaux	Effectif	Part de l'effectif
IV, V et pré-apprentis	337 278	80,7%
I, II et III	80 467	19,3%

4- Dépense intérieure moyenne comparée d'un apprenti et d'un scolaire (ou étudiant), à structure des effectifs par groupes de niveau comparable en 2006

Groupe de niveaux	Part de l'effectif d'apprentis	Dépense moyenne par scolaire (ou étudiant) selon le groupe de niveaux ⁽¹⁾		Dépense moyenne à structure comparable	
		Type ⁽²⁾	Montant	Scolaire, étudiant	Apprenti (rappel)
IV, V, pré-apprentis	80,7%	Second cycle pro.	10 380 €	10 900 €	13 700 €
I, II, III	19,3%	BTS	13 280 €		

⁽¹⁾ Source : RERS 2007 et 2008

⁽²⁾ Les résultats obtenus le sont par excès :

- Les pré-apprentis sont comparés à des élèves de second cycle professionnel
- Tous les apprentis des niveaux I, II et III sont comparés à des étudiants de BTS (dont la dépense moyenne est la plus élevée de tous les étudiants) qu'ils soient en BTS, licence professionnelle, école d'ingénieur ou de commerce...

On peut donc considérer que, pour une structure de formation équivalente, un apprenti coûte 25,7 % de plus à la France qu'un scolaire ou étudiant (13 700 € pour 10 900 €).

2- Le coût moyen annuel d'un apprenti pour l'entreprise contractante

Coût net pour les employeurs d'apprentis (E)	1 131 M€
Effectif d'apprentis (F)	404 423
Coût net moyen d'un apprenti pour l'entreprise contractante ($I=E/F$)	2 800 €

Un apprenti coûte donc, en moyenne⁽¹⁾, 2800 € à l'entreprise avec laquelle il a signé un contrat. Cette somme correspond à la rémunération totale de la richesse produite par l'apprenti.

(1) Laurent Wauquiez déclare même le 02 juillet 2009 : « Un apprenti coûte en moyenne entre 1 500 et 2 000 euros net par an, ce n'est vraiment pas grand-chose ».

Voir aussi :

- **Le financement et les effectifs de l'apprentissage en France (CNFPTLV) :**
 - [Données 2008 \(12/2010\)](#)
 - [Données 2007 \(03/2010\)](#)
 - [Données 2006 \(05/2009\)](#)

[Retour à la table des matières](#)

L'apprentissage en EPLE

Au début des années 90, l'apprentissage public était quasi-inexistant et pratiquement limité à quelques régions comme l'Alsace. Dans le cadre général d'une volonté de développement de l'apprentissage, les pouvoirs publics ont jugé nécessaire de mettre en place une politique de développement de l'apprentissage dans le service public. Il s'en est suivi - notamment à partir de 2005 - un développement important, en termes d'effectifs (10 % des apprentis en 2008), de structures d'accueil, de couverture géographique.

Quelques étapes

- **1995** : Création du Centre national de ressources pour l'alternance en apprentissage (CNRAA), puis du site internet : <http://www3.ac-nancy-metz.fr/cnraa/accueil.php>.

Les résultats des activités conduites au sein du réseau apprentissage en EPLE sont largement diffusés et mis à disposition de l'ensemble des acteurs de l'apprentissage, public ou privé.

- **1996** : Création des Réseaux opérationnels de proximité (ROP), « lieux d'échanges, de production, de mutualisation et d'innovations pédagogiques en matière d'apprentissage ». Les 7 ROP, composés d'inspecteurs, de chefs d'établissement, de formateurs en apprentissage dans des EPLE, se réunissent chacun trois fois par an.
- **Vers 2000** : Diverses mesures financières incitatives concernant les chefs d'établissements.
- **Vers 2005** : Création de CFA académiques ou départementaux hors les murs.



Document : CNRAA

Les différents statuts des formations par apprentissage

- **CFA : Centre de Formation d'Apprentis**

La création d'un CFA au sein d'un EPLE obéit aux mêmes règles que celles qui régissent la création des CFA par des organismes privés. La création d'un centre de formation d'apprentis « public » fait donc l'objet d'une convention conclue entre la Région et un établissement d'enseignement public.

L'organisme gestionnaire est l'EPLE

La formation se déroule soit directement sous responsabilité du CFA, soit dans le cadre d'une UFA (interne ou externe à l'EPLE).

Au 1er janvier 2009, 88 CFA ont accueilli directement environ 18 779 apprentis

- **SA : Section d'Apprentissage**

Une SA est créée par convention entre trois partenaires :

- Le Président du Conseil Régional,
- Le Responsable de l'Établissement d'enseignement (ou de formation et de recherche), après accord du conseil d'administration.
- L'une des personnes morales énumérées à l'article L.6232-1 du code du

travail : entreprise, groupement professionnel...

Cette convention est conclue pour une durée au moins égale à celle du cycle de la formation pour laquelle elle a été ouverte.

Le responsable de l'établissement où est créée une section d'apprentissage est chargé de la direction pédagogique et administrative de cette section.

Le budget de la section constitue une section particulière du budget général de l'établissement dans lequel est créée cette section.

Au 1er janvier 2009, 31 SA ont accueilli environ 805 apprentis ;

➤ **UFA : Unité de Formation d'Apprentis**

Une UFA est créée par convention entre deux partenaires :

- Un Établissement d'enseignement public ou privé sous contrat ou un Établissement de formation et de recherche ;
- Un Centre de Formation d'Apprentis, quel qu'en soit l'organisme gestionnaire : CFA public (EPLÉ ou EPFR), CFA académique ou départemental (EPLÉ ou GIP, éventuellement hors les murs » c'est à dire sans formation dans ses murs), CFA privé (éventuellement hors les murs »).

Le directeur du CFA assure la responsabilité administrative de l'UFA.

Le responsable de l'établissement d'enseignement où est créée une UFA assume la responsabilité pédagogique de la formation.

Au 1er janvier 2009, 466 UFA ont accueilli 15 585 apprentis (estimation),

➤ **Convention : convention L. 6231-3**

Une convention est créée par convention entre deux partenaires :

- Un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat ou un Établissement d'enseignement technique ou professionnel reconnu ou agréé par l'État ;
- Un CFA.

Aux termes de cette convention l'établissement assure tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le CFA. Le CFA conserve les responsabilités administrative et pédagogique.

Au 1er janvier 2009, 106 conventions ont accueilli 2 902 apprentis.

Le développement actuel de l'apprentissage en EPLÉ s'effectue essentiellement par le biais d'UFA, sous la responsabilité d'un CFA académique ou départemental.

Les personnels et les fonctionnements

Pour les personnels enseignants, une indemnité de suivi des apprentis, qui fait écho à l'ISOE, a été créée en 2000. Cependant la mixité des services entre enseignement scolaire et apprentissage n'a pas été clarifiée d'un point de vue réglementaire, d'où des pratiques académiques diverses, le plus souvent au détriment des personnels.

L'apprentissage en EPLÉ peut aussi être pour l'Administration le moyen d'imposer des fonctionnements qu'elle cherche par ailleurs à étendre : annualisation des services ; mixité des publics.

Apprentissage en EPLE, quelques données au 01 janvier 2009

➤ Types de structures et effectifs

Apprentis en EPLE	Nombre de structures				Effectifs			
	2006	2007	2008	Évolution 2007-2008	2006	2007	2008	Évolution 2007-2008
CFA	91	96	87	- 9,4 %	18 455	17 995	18 591	3,3 %
SA	94	64	37	- 42,2 %	2 161	1 665	970	- 41,7 %
UFA	198	298	384	28,9 %	6 188	9 928	13 702	38,0 %
Convention	83	83	95	14,4 %	2 936	2 880	2 782	- 3,4 %
TOTAL	466	541	603	11,5 %	29 740	32 468	36 045	11,0 %

Le développement de l'apprentissage en EPLE passe bien par les créations d'UFA.

➤ Effectif par type de diplôme

Niveaux	2006	2007	2008	Évolution 2007-2008
BTS (niveau III)	4 524	5 744	6 402	11,5 %
Bac pro (niveau IV)	5 334	6 103	7 086	16,1 %
BP (niveau IV)	2 705	2 828	3 306	16,9 %
BEP (niveau V)	3 897	3 816	3 845	0,8 %
CAP (niveau V)	11 938	12 410	13 700	10,4 %
Autres (tous niveaux)	1 342	1 567	1 706	8,9 %
TOTAL	29 740	32 468	36 045	11,0 %

A l'exception des BEP, l'expansion de l'apprentissage en EPLE passe par tous les types de diplômes, mais plus particulièrement par ceux de niveau IV alors que globalement l'apprentissage se développe surtout au niveau III.

➤ Effectif par groupe de spécialités de formation

Groupe de spécialités	2007	2008	Évolution 2007-2008
Commerce ; Vente	4418	4622	4,6%
Moteurs et Mécanique automobile	3834	4068	6,1%
Agro-alimentaire ; Alimentation ; Cuisine	3088	3190	3,3%
Accueil ; Hôtellerie ; Tourisme	2575	2708	5,2%
Électricité ; Électronique	1699	2122	24,9%
Bâtiment : Finitions	1629	1960	20,3%

Structures métalliques	1733	1834	5,8%
Santé	1449	1550	7,0%
Mines & carrières ; Génie civil ; Topographie	1304	1534	17,6%
Bâtiment : Construction et couverture	1080	1491	38,1%
Autres groupes de spécialités (43 groupes)	7 652	8 958	17,1%
TOTAL	32 468	3 6045	11,0 %

Le groupe « première place, talonné par « Moteurs et mécanique automobile ».

Les groupes qui progressent le plus sont ceux du bâtiment « Bâtiment : Finitions » et surtout « Bâtiment : construction et couverture », ainsi que « Électricité ; Électronique ».

Avec des effectifs modestes, le domaine des « S » connaît une forte hausse (+ 39 %).

A voir :

- [NEF n° 40 L'apprentissage au sein de l'éducation Nationale : une filière sortie de la clandestinité \(04/2009\)](#)
- [L'apprentissage en EPLE Bilan au premier janvier 2008 \(DEGESCO ; CNRAA\)](#)
- [Liste des formations par apprentissage en EPLE année scolaire 2007-2008 \(CNRAA\)](#)

[Retour à la table des matières](#)