



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale

CAMPAGNE DE PROMOTION
DE L'APPRENTISSAGE,
DANS LE CADRE DU
PLAN DE COHESION SOCIALE.

« L'apprentissage a
changé, c'est le moment
d'y penser ! »



Fonds social européen

Sommaire

« L'apprentissage a changé, c'est le moment d'y penser ! »	Page 3
L'apprentissage en quelques dates Carte de France des contrats d'apprentissage : total des entrées enregistrées en 2004	
Un nouveau souffle pour l'apprentissage : les nouvelles mesures de la loi de cohésion sociale	Page 5
1. Renforcer l'attractivité de l'apprentissage 2. Améliorer le financement de l'apprentissage	
L'apprentissage : une filière gagnante pour l'emploi	Page 11
1. Des atouts pour l'emploi des jeunes 2. Des atouts pour les apprentis 3. Des atouts pour l'accueil des personnes handicapées 4. Des atouts pour les entreprises	
La campagne de valorisation de l'apprentissage	Page 15
1. Changer de regard sur l'apprentissage pour le rendre attractif 2. Le dispositif de la campagne	
Une nouvelle vision de l'apprentissage	Page 17
1. L'apprentissage et l'Europe 2. L'apprentissage au féminin 3. Le Fonds Social Européen cofinance la campagne apprentissage 4. Le Fonds social européen en France : un trait d'union entre l'Europe et l'emploi	
Contre les idées reçues	Page 20
Annexes	Page 22
Annexe 1 : les nouveaux contrats d'apprentissage signés en 2003 Annexe 2 : les employeurs utilisateurs d'apprentis	

Contacts presse

Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale

Isabelle de Lacharrière

01 40 56 65 38

isabelle.de-lacharriere@cab.travail.gouv.fr

Frédérique Henry

01 44 38 22 03

frederique.henry@cab.travail.gouv.fr

Laure-Anne Forti

01 44 38 22 03

laure-anne.forti@cab.travail.gouv.fr

Benoît Parayre

01 44 38 22 03

benoit.parayre@cab.travail.gouv.fr

Agence Ketchum

Marjorie Castoriadis

01 53 32 55 59

marjorie.castoriadis@ketchum.fr

Stéphanie Trajin

01 53 32 56 79

stephanie.trajin@ketchum.fr

« L'apprentissage a changé, c'est le moment d'y penser »

Les derniers chiffres de l'apprentissage sont encourageants. **En 2004, l'apprentissage a attiré en flux 237 665 jeunes (1,7 % de plus qu'en 2003), portant le nombre d'apprentis à 365 000 en fin d'année 2004.** Après deux années de légère baisse (-1,7 % en 2003, -1,2 % en 2002) dans les secteurs marchands, hormis le bâtiment et la coiffure, comme le montrent les chiffres détaillés du Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale (Cf. annexes 1 et 2), la tendance repart à la hausse.

L'apprentissage a continué à se développer dans l'enseignement supérieur. Le domaine des services y a pris une plus grande importance. Dans le même temps, la proportion de jeunes sans qualification reconnue (niveau V bis et VI) baisse de façon continue (45,8 % du total, contre 48,5 % en 2001 et 52 % en 1994). Parallèlement l'âge moyen des nouveaux apprentis continue à s'élever : désormais, 51 % des nouveaux contrats s'adressent à des jeunes de moins de 18 ans, soit un point de moins qu'en 2002 et trois de moins qu'en 1994.

Les principaux employeurs d'apprentis restent les entreprises de moins de 10 salariés, avec 65 % des nouveaux contrats. La part des grands établissements est cependant de plus en plus importante dans les nouveaux contrats d'apprentissage. Dans le même ordre d'idées, la part de recrutement des établissements de plus de 50 salariés atteint désormais 16 %, alors que les entrepreneurs individuels représentent 7 % des embauches (soit deux points de moins qu'en 2002).

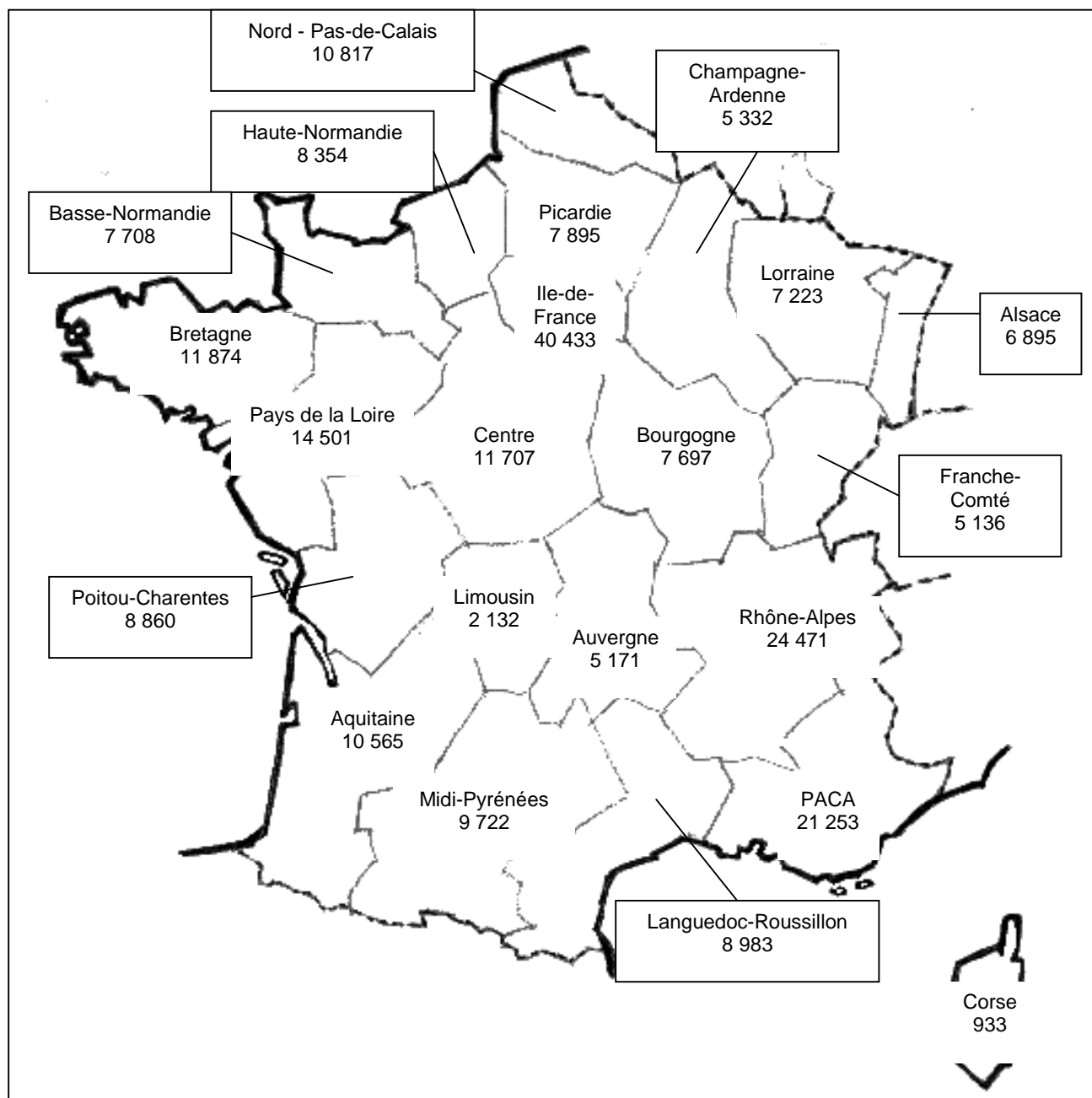
Les entrées en apprentissage dans le secteur public ont progressé rapidement (+11 %), bien que leur part reste assez peu élevée, avec un flux de 3 500 contrats d'apprentissage sur l'année. On peut noter qu'avec 41,1 % de femmes, l'apprentissage dans la fonction publique est nettement plus féminisé qu'il ne l'est dans le secteur marchand (30,8 %).

L'apprentissage en quelques dates

- IX – XIII^{ème} siècle :** Apparition des corporations, hiérarchisées en apprentis, compagnons et maîtres.
- 17 mars 1791 :** Suppression des corporations.
- 4 mars 1851 :** Première loi sur l'apprentissage.
- 25 juillet 1919 :** La loi oblige tous les apprentis à suivre 150 heures de cours théoriques et généraux par an.
- 13 juillet 1925 :** Création de la taxe d'apprentissage.
- 16 mai 1961 :** Augmentation de la durée annuelle d'enseignement à 360 heures. Apparition des centres de formation d'apprentis (CFA).
- 16 juillet 1971 :** Loi instaurant l'apprentissage comme filière de formation professionnelle.
- 1983 :** Loi de décentralisation déléguant aux régions le financement de l'apprentissage.
- 16 juillet 1986 :** Augmentation de la durée annuelle d'enseignement à 400 heures, âge limite pour signer un contrat d'apprentissage repoussé de 20 à 25 ans.
- 23 juillet 1987 :** La loi élargit le champ des diplômes pouvant être préparés par l'apprentissage (brevet professionnel, bac professionnel, BTS, diplôme d'ingénieur...).
- 20 décembre 1993 :** La loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle renforce les attributions des régions dans le domaine de la formation professionnelle des jeunes.
- 18 janvier 2005 :** Le Président de la République promulgue la loi de programmation pour la cohésion sociale (parution au JO n°15 le 19 janvier 2005).

« L'apprentissage a changé, c'est le moment d'y penser »

Carte de France des contrats d'apprentissage : total des entrées enregistrées en 2004



Source : Dares

Guadeloupe	591
Martinique	575
Guyane	54
La Réunion	2 894
Saint-Pierre et Miquelon	2
Mayotte	0

Un nouveau souffle pour l'apprentissage : les nouvelles mesures de la loi de cohésion sociale

La loi de programmation pour la cohésion sociale, promulguée le 18 janvier 2005, comporte trois piliers : l'emploi, le logement et l'égalité des chances. Pour lutter contre le chômage des jeunes, le Gouvernement s'engage dans le pilier emploi, en faveur du développement de l'apprentissage, véritable filière de réussite scolaire et d'insertion dans l'emploi. **En effet alors que le taux de chômage s'établit aujourd'hui à 21,8 % pour les jeunes de moins de 25 ans, 80 % des jeunes apprentis occupent un emploi à l'issue de la formation.** Voici pourquoi parmi les mesures phares du pilier emploi, la valorisation de l'apprentissage est un axe prioritaire. L'objectif quantifié est à la hauteur de cette ambition : faire passer le nombre d'apprentis de 365 000 aujourd'hui à 500 000 à l'horizon 2009, soit une augmentation de près de 40 %.

Cette volonté trouve sa traduction dans la loi de programmation pour la cohésion sociale. Cette loi renforce l'attractivité de l'apprentissage auprès des jeunes, de leurs parents et des employeurs. Elle réforme également les modalités de financement de l'apprentissage afin d'en améliorer l'efficacité et d'assurer la pérennité des moyens nécessaires au développement de cette voie de formation d'excellence.

1. Renforcer l'attractivité de l'apprentissage

- *L'attractivité auprès des jeunes et de leur famille*

Rendre l'apprentissage attractif, c'est tout d'abord valoriser l'apprentissage, le reconnaître comme un cursus de formation à l'égal des autres. A cet égard, la loi institue **une carte nationale d'apprenti, étudiant des métiers.**

La création de cette carte constitue une mesure symbolique forte, comme en témoigne l'attachement des sénateurs qui ont adopté à l'unanimité un amendement visant à lui donner un caractère national. Elle contribuera en tout premier lieu à la reconnaissance pleine et entière de l'apprentissage comme une voie de formation initiale. Elle donnera de la condition de l'apprenti une image comparable à celle de la condition étudiante, en rappelant que lui est également attaché un véritable statut, notamment en termes de protection sociale. Ensuite, l'instauration de cette carte encouragera le développement, au bénéfice des apprentis, d'avantages tarifaires consentis jusqu'alors aux seuls élèves du secondaire ou aux étudiants.

Jean-Louis Borloo et Laurent Hénart, afin de susciter la mobilisation des multiples partenaires dont l'action est indispensable à la réussite de l'ambitieux projet, qu'ils ont proposé pour l'avenir des jeunes, ont confié une **mission de promotion de l'apprentissage à Monsieur Henri Lachman**, Président directeur général de Schneider Electric. Cette mission revêt deux aspects :

- Le premier est relatif au développement de l'apprentissage au sein des grandes entreprises. En effet, l'apprentissage ne prendra véritablement son essor que dans la mesure où les grandes entreprises s'investiront avec détermination sur cette voie.
- Le second concerne la promotion du statut de l'apprenti et l'instauration d'une carte nationale d'apprenti. L'attribution de cette carte favorisera la reconnaissance de la formation initiale par l'apprentissage et encouragera le développement, au bénéfice des apprentis, d'avantages tarifaires consentis jusqu'alors aux seuls élèves du secondaire et étudiants.

Un nouveau souffle pour l'apprentissage : les nouvelles mesures de la loi de cohésion sociale

Il est aussi nécessaire de faire mieux connaître les métiers et de les valoriser, notamment, avec l'option de **découverte des métiers** qui sera proposée dès la prochaine rentrée scolaire en classe de troisième ou encore par la multiplication des facultés des métiers, à l'image de celles de Ker Lann ou d'Evry. Les nouvelles dispositions réformant le financement de l'apprentissage favoriseront la création de ces campus, outils remarquables au service de la promotion de la culture des métiers, de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes.

Pour attirer plus de jeunes vers l'apprentissage, il faut également promouvoir le développement du parcours de formation dans la durée. Pour cela, la réforme fait de **l'apprentissage une filière cohérente**, du BEP au diplôme d'ingénieur, en instituant le maintien de la rémunération en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage dans le cadre du cursus de formation.

Auparavant, la **rémunération** était calculée lors de la signature d'un nouveau contrat, sans considération du parcours précédent. Un apprenti risquait donc de voir sa rémunération baisser en passant d'un contrat à l'autre, que ce soit pour acquérir une formation dans un autre domaine ou pour passer un diplôme de niveau supérieur. Tel n'est désormais plus le cas.

Dans le même ordre d'idées, les revenus de l'apprenti ne seront plus assujettis à l'impôt sur le revenu dans la limite d'un SMIC annuel. Cet **avantage fiscal** bénéficie également au foyer fiscal des parents, lorsque l'apprenti y est rattaché. Ainsi, l'entrée d'un jeune en apprentissage ne risque plus d'entraîner un changement de tranche d'imposition de la famille.

Améliorer l'attractivité de l'apprentissage, c'est enfin favoriser le bon déroulement de la formation. A cet égard, il est nécessaire de faciliter l'accès à ce type de formation et de mieux l'adapter à chaque apprenti. Ainsi, l'accompagnement des apprentis, l'adaptation de la durée des contrats, la qualité des formations et le soutien financier (logement, transports, trousseau de premier équipement...) apparaissent comme les principales sources de progrès.

La réforme de l'apprentissage prévoit de renforcer l'accompagnement des apprentis en début de formation. Il sera systématiquement procédé à une **évaluation des compétences** lorsque l'entrée en apprentissage se situe en dehors du cycle normal de la formation. Un entretien formalisé deux mois après la signature du contrat est institué. Cet entretien doit réunir l'apprenti, le formateur du CFA, le maître d'apprentissage et, si nécessaire, les parents de l'apprenti. Il permettra de déceler les éventuelles difficultés rencontrées par l'apprenti au début de sa formation, dans l'entreprise ou dans le centre de formation d'apprentis, et contribuera ainsi à diminuer les taux de rupture (c'est à dire le nombre de cas où le jeune quitte le dispositif avant la fin de la formation).

La **personnalisation du parcours de formation** au profil de l'apprenti est encouragée, de même que le suivi individualisé. Il est ainsi désormais possible de conclure des contrats d'une durée inférieure à un an dans certaines situations ou d'en porter la durée à quatre ans au lieu de trois lorsque l'apprenti est reconnu travailleur handicapé. En outre, les financements du nouveau fonds de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA) inciteront à améliorer la qualité de l'accueil, du suivi et de l'encadrement du jeune en entreprise et en CFA, de valoriser la fonction de maître d'apprentissage ou des salariés faisant partie d'une équipe tutorale et de développer la formation de ceux-ci.

Enfin, l'un des objectifs du FNDMA est de **résoudre les difficultés matérielles** auxquelles les apprentis sont concrètement confrontés en matière d'hébergement, de déplacements multiples (entre le domicile, le CFA et l'entreprise) ou d'acquisition de l'outillage ou de l'équipement nécessaire à l'exercice de son métier.

Un nouveau souffle pour l'apprentissage : les nouvelles mesures de la loi de cohésion sociale

Les grandes écoles et l'apprentissage

Quel est le point commun entre l'ESSEC, l'École Spéciale de Mécanique et d'Électricité, Sciences-Po Paris, l'Institut Polytechnique du Hainaut-Cambrésis, l'École Supérieure des Télécommunications de Bretagne, l'Université de Paris X-Dauphine, l'École d'Ingénieurs en Plasturgie Industrielle et l'École Supérieure d'Agriculture d'Angers ?

Elles font partie des dizaines d'universités et de grandes écoles qui proposent aux étudiants la possibilité d'acquérir un diplôme d'ingénieur, un master ou un DESS par la voie de l'apprentissage. Ainsi, l'ESSEC a été en 1994 la première grande école de management à adopter le dispositif de l'apprentissage et a ouvert 5 programmes (MBA, EPSCI, IMHI, master spécialisé de droit des affaires internationales et management, master spécialisé management des systèmes d'information répartis) à plus de 3 000 étudiants. Au total, les diplômes de l'enseignement supérieur, accessibles à l'apprentissage depuis 1987, représentent à eux seuls 13 % des formations préparées en 2003, contre 6 % en 1994.

- ***L'attractivité auprès des employeurs***

L'entreprise est naturellement au cœur du dispositif de l'apprentissage. Il importe donc de veiller à la pertinence des réponses apportées par l'appareil de formation aux besoins des entreprises, à l'évolution des métiers et à la situation du marché de l'emploi, en particulier dans les métiers porteurs d'avenir ou en tension. A cette fin, la réforme prévoit d'associer les branches professionnelles à la définition d'une politique de développement de l'apprentissage concertée à l'échelon régional dans le cadre de contrats d'objectifs et de moyens avec l'État, la région et les organismes consulaires.

Pour l'entreprise, l'attractivité de l'apprentissage est également subordonnée à la simplification de règles administratives. Ainsi, pour tenir compte de la réalité du fonctionnement de certaines entreprises ou de la spécificité de leur activité, la fonction tutorale pourra être désormais partagée entre plusieurs salariés. Les dispositions réglementaires qui seront prises dans le prolongement de la loi faciliteront également la reconnaissance de la qualité de maître d'apprentissage et simplifieront des procédures administratives, notamment en matière d'enregistrement du contrat d'apprentissage.

Enfin, la loi institue, pour chaque apprenti employé dans l'entreprise, un crédit d'impôt d'un montant annuel de 1 600 € ou de 2 200 € lorsque l'apprenti fait l'objet d'un accompagnement renforcé dans le cadre d'un contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) au moment de son recrutement ou lorsque la qualité de travailleur handicapé lui est reconnue.

Toutes les entreprises, y compris celles qui ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage, pourront bénéficier de cet **avantage fiscal dès cette année** sur la base de l'effectif constaté au 31 mars 2005. Ce crédit d'impôt vient ainsi renforcer l'attractivité du contrat d'apprentissage qui ouvre déjà droit à une exonération des cotisations sociales patronales et à une prime versée par la région.

Cette mesure, dont l'impact financier global est estimé à 472 M€ pour l'exercice 2005, constitue une forte incitation des entreprises à s'investir dans l'apprentissage, notamment pour les grandes entreprises de plus de 100 salariés ou celles qui n'y avaient traditionnellement pas recours,

Un nouveau souffle pour l'apprentissage : les nouvelles mesures de la loi de cohésion sociale

2. Améliorer le financement de l'apprentissage

- ***Le financement de l'apprentissage avant le plan de cohésion sociale***

Au-delà des apports essentiels provenant des régions, de certaines branches professionnelles et des fonds européens, le financement de l'apprentissage est assuré par la taxe d'apprentissage versée par les entreprises. Une partie de la taxe d'apprentissage (40 %) appelée « quota » est en effet affectée directement au développement de l'apprentissage.

Ce « quota », se divise en deux parties. Une part de 10 % était destinée au fonds national de péréquation de la taxe d'apprentissage (FNPTA), qui reversait intégralement ces sommes aux fonds régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue. En 2002, ce montant s'est élevé à 151 M€. Les 30 % restants étaient versés aux CFA, soit directement, soit par l'intermédiaire d'organismes collecteurs ou, à défaut, au Trésor Public.

L'autre partie de la taxe d'apprentissage (« hors quota » ou « barème ») est principalement orientée vers le financement des premières formations technologiques et professionnelles, dans des établissements publics ou privés. Des exonérations existaient pour la partie hors quota : frais de CCI, versements aux chambres des métiers, dépenses de formation des maîtres d'apprentissage, bourses d'études accordées aux élèves, salaires des membres de commission ou de jurys d'examens, etc.

- ***Des ressources nouvelles mobilisées au service du développement et de la modernisation de l'apprentissage***

La loi de programmation pour la cohésion sociale supprime un certain nombre de chefs d'exonérations jusqu'alors accordées au titre du barème ou en réduit leur portée. Ces mesures, associées à partir de 2006, à **une nouvelle répartition de la taxe d'apprentissage** entre le quota (de 40 à 53 %) et le barème (de 60 à 47 %) permettront d'accroître les ressources effectivement consacrées à l'apprentissage d'environ 186 M€.

Cette recette nouvelle sera complétée par les versements résiduels effectués au Trésor public (28 M€) qui restaient jusqu'alors affectés au budget de l'État. Ces ressources supplémentaires d'un montant total de 214 M€ (186 + 28 M€) alimenteront un **fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage** (qui se substitue à l'actuel FNPTA), qui sera, en outre, doté des moyens financiers (151 M€) précédemment attribués au FNPTA.

Ainsi, le fonds national de développement et de modernisation est divisé en deux sections (214 + 151 = 365 M€). La première correspond à la vocation de l'ancien fonds national de péréquation ; son montant sera maintenu au niveau actuel du FNPTA (151 M€). La seconde section (214 M€) est exclusivement destinée, par l'intermédiaire des fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle, au financement des actions et mesures mises en œuvre en application des contrats d'objectifs et de moyens. Ces financements constituent donc une ressource supplémentaire pour les régions.

La gestion financière de ce fonds est assurée par le Trésor public, mais les frais de gestion prélevés par ce dernier, qui s'élevaient auparavant à 4 % ont été réduits à 2 %.

Un nouveau souffle pour l'apprentissage : les nouvelles mesures de la loi de cohésion sociale

- ***Le contrat d'objectifs et de moyens***

L'objet du contrat d'objectifs et de moyens est de créer les conditions d'une concertation et d'une mobilisation de tous les acteurs de l'apprentissage. Il constitue, en outre, l'élément déclencheur des financements provenant de la deuxième section du fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage.

Ces contrats - en cours de discussion actuellement - sont conclus entre l'État, la région, les organismes consulaires (chambres de commerces et d'industrie, chambres des métiers, chambres d'agriculture), les organisations syndicales (salariés et employeurs) et d'autres acteurs pouvant être impliqués dans l'apprentissage. Il peut s'agir des communes et de leurs groupements, des départements ainsi que de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Les thèmes susceptibles d'être développés dans les contrats d'objectifs et de moyens sont précisés par l'article 32 de la loi de programmation pour la cohésion sociale (nouvel article L. 118-1 du code du travail). Ils sont au nombre de sept :

- adaptation de l'offre quantitative et qualitative de formation, en particulier au regard des perspectives d'emploi dans les différents secteurs d'activité ;
- amélioration de la qualité du déroulement des formations dispensées en faveur des apprentis ;
- amélioration des conditions matérielles des apprentis ;
- développement du préapprentissage ;
- soutien à l'initiative pédagogique et à l'expérimentation ;
- déroulement de séquences d'apprentissage dans les États membres de l'Union européenne ;
- accès des personnes handicapées à l'apprentissage.

- ***Le rôle des Conseils régionaux en matière d'apprentissage***

La région définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes. Cette compétence, initiée en 1983, s'est progressivement élargie jusqu'à la loi du 13 août 2004. La région l'exerce à l'aide d'instruments de programmation régionale :

- le programme régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue (PRAFP),
- le plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes et des adultes (PRDFP),
- le contrat de plan État-Région,
- les contrats d'objectifs.

Le Conseil régional intervient dans son champ géographique à la création de centres de formation d'apprentis dans le cadre de conventions. Il participe à leur financement. Par ailleurs, depuis 2003, il verse l'indemnité compensatrice forfaitaire versée aux employeurs dans le cadre du contrat d'apprentissage. Elle est versée à l'employeur pour chaque année du cycle de formation.

Un nouveau souffle pour l'apprentissage : les nouvelles mesures de la loi de cohésion sociale

- ***La transparence du financement de l'apprentissage***

La loi vise, par plusieurs dispositions, à améliorer la transparence du financement de l'apprentissage.

A ce titre, l'intermédiation des organismes collecteurs a été rendue obligatoire à partir de l'exercice 2006, de manière à assurer **une parfaite traçabilité des flux financiers**. De plus, la loi impose aux organismes collecteurs de fournir à chaque région une information annuelle sur l'utilisation exacte du produit collecté en région au titre du quota de la taxe d'apprentissage et de la répartition de ces ressources entre les centres de formation d'apprentis de la région. Ces différentes mesures seront de nature à permettre aux régions de procéder à une meilleure allocation des ressources disponibles, par **une gestion plus rationnelle et plus efficiente des fonds régionaux** consacrés à l'apprentissage.

L'apprentissage : une filière gagnante pour l'emploi

1. Des atouts pour l'emploi des jeunes

Alors que le taux de chômage s'établit aujourd'hui à 21,8 % pour les jeunes de moins de 25 ans, on note que 80 % des jeunes sortis d'un contrat d'apprentissage fin 1999 occupaient un emploi à l'issue de leur formation. Ce pourcentage passait à 82 % en 2002 et à **86 % en 2003**. A cette date, 73 % d'entre eux bénéficiaient d'un CDI, contre 42 % en 2002, les autres étant en CDD, en intérim ou bénéficiant de contrats aidés.

2. Des atouts pour les apprentis

Le contrat d'apprentissage est avant tout un cursus de formation en alternance, comprenant un minimum de **400 heures de formation théorique et générale par an et des séjours en entreprise**, où l'apprenti est suivi et guidé par un maître d'apprentissage. L'éventail des diplômes accessibles va du CAP au diplôme d'ingénieur, en passant par le bac professionnel, mais aussi des titres à finalité professionnelle enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Tout au long du contrat, **l'apprenti bénéficie du statut de salarié. Il perçoit ainsi une rémunération** minimum calculée en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Il bénéficie également de la même **couverture sociale** que les autres salariés de l'entreprise et cotise dès le début de sa formation pour la retraite. Ces années en contrat d'apprentissage compteront pour le décompte de ses annuités de retraite. Avec la réforme, cette rémunération ne rentre plus dans le calcul des revenus du foyer fiscal auquel l'apprenti est rattaché. Avec les financements du fonds de développement et de modernisation de l'apprentissage, de nouveaux efforts pourront être déployés pour faciliter sa vie quotidienne tout au long de sa formation : logement, achat des équipements et de l'outillage nécessaires, transports, etc.

Alexis, 20 ans – 1^{ère} année de BTS réalisation d'ouvrages chaudronnés

« Ce qui me plaît dans l'apprentissage, c'est que j'ai un premier pied dans l'entreprise et dans la vie professionnelle. Cela me permet de travailler tout en poursuivant mes études. L'apprentissage m'aide aussi à gagner en maturité. A l'heure de mon entrée définitive dans la vie active, je serai directement opérationnel. Mes employeurs pourront me faire plus vite confiance. En ce qui concerne la formation théorique, nous avons des professeurs qui sont souvent des professionnels et qui, de ce fait, arrivent très facilement à capter notre attention. Finalement, ce qui est intéressant avec l'apprentissage c'est qu'on commence à gagner notre vie tout en étudiant et en apprenant vraiment notre futur métier. »

Marjorie, 26 ans – 1^{ère} année BP préparateur en pharmacie

« J'ai découvert la pharmacie au cours d'un stage au collège. Je voulais vraiment être préparatrice, l'apprentissage permet d'exercer tout de suite le métier que l'on aime et que l'on veut faire sans être constamment dans les études. Je suis dans une pharmacie où je suis complètement intégrée à l'équipe. Je suis déjà considérée comme une préparatrice et donc, même si je n'ai pas les mêmes responsabilités, on me confie pas mal de choses. Sans l'apprentissage, je ne sais pas comment on pourrait apprendre le métier. »

3. Des atouts pour l'accueil des personnes handicapées

L'apprentissage s'adresse à tous les publics jeunes sans distinction. Il ouvre une voie qui mène à l'emploi, quels que soient le niveau initial des candidats, le type de diplôme choisi et le secteur d'activité. L'apprentissage permet également l'insertion dans l'emploi des personnes handicapées.

« Depuis 1995, notre expérience nous a montré que (...) nous pouvons accueillir des jeunes ayant divers types de handicap (déficience auditive, maladies évolutives...) sans difficulté majeure grâce au soutien des partenaires spécialisés et à l'engagement de l'équipe, qui ont permis de surmonter les appréhensions initiales et de nous adapter à un public nouveau. » Cette constatation du CFA Com (communication multimédia et arts graphiques, www.cfacom.org) montre bien que l'accueil de jeunes handicapés peut faire pleinement partie du projet éducatif de la plupart des CFA. De fait, l'AGEFIPH¹ souligne que, en 2001, plus de 4 000 personnes handicapées ont bénéficié d'actions favorisant l'apprentissage et la formation en alternance (+15 % pour l'apprentissage, +65 % pour l'alternance).

Les jeunes handicapés peuvent être intégrés individuellement dans un centre de formation d'apprentis (CFA) ou bénéficier d'une formation adaptée dans un centre de formation d'apprentis spécialisé (CFAS). Dans les deux cas, ils peuvent disposer d'aménagements et d'aides financières spécifiques, de même que leurs maîtres d'apprentissage et les centres de formation :

- âge maximum d'entrée en apprentissage porté à 30 ans,
- durée du contrat augmentée d'un an si nécessaire,
- possibilité de suivre l'enseignement par correspondance,
- versement de l'allocation d'éducation spéciale (AES) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), et possibilité de bénéficier des aides de l'AGEFIPH,
- aides spécifiques de l'AGEFIPH également possibles pour le maître d'apprentissage, l'entreprise et le CFA,
- le crédit d'impôt de 1 600 euros est porté à 2 200 euros pour les apprentis handicapés.

4. Des atouts pour les entreprises

L'apprentissage offre aux entreprises la possibilité de former ses futurs salariés aux savoirs-faire et aux méthodes de l'entreprise. Parallèlement, des difficultés de recrutement persistent dans de nombreux secteurs de l'économie et le nombre d'emplois non pourvus reste élevé – 300 000 emplois non pourvus. L'enquête « besoins en main-d'œuvre » 2004 de l'Unédic et du Crédoc montre que de nombreux secteurs de l'économie offrent **un véritable vivier d'emploi à pourvoir immédiatement**. Traditionnellement, les difficultés de recrutement touchent la plupart des professions de la construction (maçons qualifiés, plâtriers, charpentiers, plombiers, peintres, menuisiers...) et de la santé (infirmiers, aides-soignants, professions paramédicales...). Les métiers de bouche (cuisiniers, bouchers, charcutiers...), plusieurs spécialités industrielles (mécaniciens automobiles, chaudronniers, métalliers et serruriers industriels...) et les chauffeurs routiers présentent également des difficultés d'embauche supérieures à la moyenne. La plupart de ces secteurs proposent aux jeunes des postes en apprentissage, qui débouchent sur des diplômes ou des qualifications leur permettant de trouver rapidement un emploi.

Parmi les mesures adoptées en début d'année figure un crédit d'impôt aux entreprises employant des apprentis. Celui-ci est d'un montant de 1 600 euros par apprenti, ou de 2 200 euros pour les apprentis faisant l'objet d'un accompagnement renforcé dans le cadre du contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) ou reconnus comme travailleurs handicapés.

L'apprentissage : une filière gagnante pour l'emploi

Cyrille Courtier, DRH PSA

La formation en apprentissage est pour nous une opportunité formidable de former en interne des profils que l'on ne trouve pas sur le marché du travail. Nous avons monté avec l'Education Nationale une formation qui nous permet de nous doter de managers d'équipe, d'atelier d'une trentaine de personnes. Ces managers sont introuvables sur le marché du travail à la sortie de l'éducation nationale.

Lionel, bijoutier, joaillier

J'emploie entre deux et quatre apprentis par session. Mon objectif est de former des jeunes, de leur transmettre mon savoir afin que non seulement ils découvrent le métier mais surtout qu'ils apprennent à l'aimer. Je constate qu'ils évoluent énormément entre le moment où ils arrivent à la bijouterie et la fin de leur apprentissage, jusqu'à quatre ans après. Je vois souvent arriver des jeunes, qui ne sont pas toujours fait pour l'école et qui deviennent brillants après leur passage en apprentissage. Plusieurs de mes anciens apprentis sont aujourd'hui à la tête de leur propre entreprise.

Jean-Claude, restaurateur

Je suis à 110% pour l'alternance. Je forme des apprentis, j'en ai entre deux et quatre par session. On peut très bien être mature à 16 ou 17 ans ou commencer à le devenir et gagner de temps tout simplement parce que l'on apprend qu'en travaillant. Un cuisinier, doit savoir compter et écrire, et il doit surtout savoir cuisiner.

Mireille, bijoutier – joaillier

« Je suis convaincue de l'intérêt de l'apprentissage qui constitue une bonne étape entre l'école et le monde du travail. En fonction des sessions, nous employons de un à trois apprentis à des niveaux BEP ou Bac. L'emploi d'apprentis nous a permis de développer un véritable esprit de partage des connaissances au sein de l'entreprise. Leur présence et les questions qu'ils nous posent nous donne également l'occasion de nous remettre en question régulièrement. Grâce à l'apprentissage nous pouvons aussi assurer la pérennité d'un métier que nous aimons. Enfin, l'apprentissage permet d'entretenir un vivier de personnel qualifié et opérationnel très rapidement. »

L'apprentissage : une filière gagnante pour l'emploi

Les 15 métiers pour lesquels les projets de recrutement sont les plus élevés (étude BMO 2004 Unédic-Crédoc)

	Effectifs permanents	Effectifs liés à une activité saisonnière	Total
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	52 742	54 535	107 276
Agents d'entretien	48 362	27 227	75 589
Animateurs socioculturels, de sport et de loisirs	22 156	33 297	55 543
Caissiers, employés de libre-service	27 373	25 152	52 525
Cuisiniers	18 234	20 386	38 621
Employés de maison et assistantes maternelles (y compris aides à domicile)	33 317	4 322	37 639
Secrétaires, assistantes	32 066	2 935	35 001
Représentants, VRP	33 223	1 382	34 605
Vendeurs autres qu'en alimentation et équipement de la personne	20 009	9 281	29 290
Maçons qualifiés	26 099	1 776	27 875
Aides-soignants	22 145	3 046	25 192
Conducteurs routiers et grands routiers	18 043	4 281	22 684
Agents et hôtesses d'accueil, standardistes	14 826	7 245	22 071
Agents de gardiennage et de sécurité	17 784	4 145	21 929
Vendeurs en alimentation	12 644	8 070	20 714

Catherine, professeur formatrice préparateur en pharmacie

« On dit tout le temps en début de formation qu'on est trois acteurs : le jeune, c'est le plus important parce que c'est lui qui engage sa vie professionnelle, l'école (les professeurs) et l'employeur. On doit arriver à créer un lien entre les trois pour aboutir à l'examen et à la réussite surtout. Il est vrai que les apprentis sont des jeunes qui gagnent en maturité car ils sont confrontés au monde du travail. Par exemple, le métier de préparateur en pharmacie est un métier très rigoureux où on n'a pas le droit à l'erreur. Dans ce contexte, je les vois beaucoup évoluer dans la responsabilité qu'ils engagent chaque jour. L'apprentissage leur permet enfin de trouver un emploi plus facilement. Un métier qu'ils ont choisi et qui peut leur permettre d'évoluer professionnellement alors que beaucoup de jeunes, très diplômés ont malheureusement plus de mal à trouver des employeurs. »

La campagne de valorisation de l'apprentissage

Le plan de cohésion sociale, dans son programme 3, prévoit un accroissement du nombre d'apprentis de 350 000 à 500 000 d'ici 2009. La Loi de programmation pour la cohésion sociale a fixé les mesures législatives, fiscales et budgétaires qui doivent en permettre la réussite.

1. Changer le regard sur l'apprentissage pour le rendre attractif

Pour accompagner cette réforme et favoriser l'embauche d'apprentis, Jean-Louis Borloo, Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale et Laurent Hénart, Secrétaire d'Etat à l'Insertion professionnelle des jeunes souhaitent **changer le regard porté sur l'apprentissage pour le rendre plus attractif**.

Le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, avec la participation du Fonds social européen, lance **une campagne de communication média et hors média**, dont les enjeux sont, autour de la revalorisation de l'image de l'apprentissage, l'augmentation du nombre d'apprentis et celui des contrats d'apprentissage conclus dans les secteurs ou entreprises qui ne recrutent que peu d'apprentis.

La campagne a pour objectif d'attaquer frontalement les idées reçues, de créer une rupture dans le temps avec un avant et un après et de valoriser la modernisation de l'apprentissage en installant le statut et l'appellation « apprenti : étudiant des métiers ».

A partir du **13 avril 2005**, la **campagne d'information média et hors média** aura pour objet d'informer et de valoriser auprès des jeunes et de leurs employeurs potentiels, le contenu et les modalités d'accès au contrat d'apprentissage.

- **Les publics ciblés**

- les jeunes entre 15 et 25 ans, candidats potentiels, pour qu'ils s'engagent dans la filière de l'apprentissage
- leur entourage, parents, familles, pour les rendre plus réceptifs à cette formation et en faire des prescripteurs.
- les employeurs ou groupements d'employeurs, pour qu'ils continuent ou commencent à embaucher des apprentis.

La campagne de valorisation de l'apprentissage

2. Le dispositif de la campagne de communication²

La signature de la campagne est porteuse de la nouveauté de l'apprentissage et de l'engagement du Ministère en la matière, elle incite enfin à se renseigner et agir :

« L'apprentissage a changé, c'est le moment d'y penser »

- **Le plan média**

Une campagne radio diffusée du 16 avril au 4 mai et à la rentrée de septembre 2005 sur le territoire français y compris les DOM, à destination des jeunes de 15 à 25 ans, des familles et des entreprises.

Cinq messages radios de 35 secondes pour la cible jeunes et deux pour les familles seront diffusés sur les stations suivantes : Skyrock, Fun radio, Europe 2, NRJ, lemouv pour la cible « jeunes » ; 5 stations généralistes RTL, RMC, Europe 1, France Inter, France Info et 5 stations musicales RTL 2, Chérie FM, RFM, MFM, les Indépendants pour la cible « famille/parents ».

Une campagne de presse à destination des entreprises en septembre

Cette campagne renforcera le message vers le monde de l'entreprise, par des insertions dans la presse professionnelle, à destination des décideurs et Directeurs des Ressources Humaines.

- **Le plan hors média**

Les relations presse :

Le mercredi 13 avril, lancement de la campagne par une **conférence de presse nationale**. Cette conférence sera relayée en direct et de façon interactive dans six villes permettant de couvrir le territoire national (Bordeaux, Lille, Lyon, Nancy, Marseille, Rennes).

Un dossier de presse sonore comprenant 15 chroniques d'information sera conçu et diffusé à près de 700 radios locales. Le programme permet aux stations qui le diffusent d'informer leurs auditeurs à travers des chroniques "clés en main" mettant en avant témoignages, conseils et interviews sur le nouveau contrat d'apprentissage. L'opération débutera le 25 avril sur une période de 15 jours.

L'édition :

Un dépliant et une affichette à destination des jeunes. 1 million d'exemplaires de ce dépliant et 20 000 affichettes sont diffusés.

Un dépliant et une affichette à destination des entreprises. 500 000 exemplaires de ce dépliant et 10 000 affichettes sont diffusés.

Ces documents seront diffusés dans le réseau régional du Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, dans les Préfectures et tous les relais d'information locaux (CIO, CIDJ, Chambres consulaires...).

Le site Internet, accessible à partir de l'adresse www.cohesionsociale.gouv.fr, constitue un outil en ligne de démultiplication de la campagne avec un contenu éditorial et la valorisation de tous les liens nécessaires pour une information approfondie et pour engager les démarches.

² Les différents éléments de la campagne seront disponibles sur le site www.cohesionsociale.gouv.fr à compter du 13 avril 2005.

Une nouvelle vision de l'apprentissage

L'apprentissage s'adresse à tous les publics jeunes sans distinction. A tous, il ouvre une voie qui mène à l'emploi, quels que soient le niveau initial des candidats, le type de diplôme choisi ou le secteur d'activité. Le monde de l'apprentissage est donc à l'image de la société avec les mêmes combats à mener en direction de l'insertion professionnelle des jeunes, de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, de la lutte contre les discriminations ou de la qualité des formations qui constituent des thèmes centraux de l'intervention de l'Union européenne en France.

1. L'apprentissage et l'Europe

- **Le Fonds social européen**

Le Fonds social européen participe, aux côtés des autorités nationales et locales, au financement de l'apprentissage dans de nombreux États membres.

En France, pour la période 2000 – 2006 près de 250 M€ peuvent être ou auront été mobilisés, par le Fonds social européen pour cofinancer l'apprentissage sur les thèmes suivants :

- augmentation de la part des jeunes filles dans l'apprentissage afin de favoriser leur insertion professionnelle dans des métiers porteurs d'emploi (diversifier les filières de formation en lien avec les besoins économiques régionaux, faire évoluer les représentations des jeunes et des adultes, aider aux choix d'orientation...),
- amélioration de la qualité des formations (utilisation des TIC, individualisation des parcours, développement du tutorat et du parrainage, appui aux démarches de qualité des organismes de formation...),
- recherche d'une diminution des taux de rupture de contrat avant l'accès à une qualification.

- **Programme européen « Léonardo »**

La possibilité d'effectuer une partie de son apprentissage dans un autre pays européen est relativement méconnue. Le programme européen Léonardo offre aux apprentis la possibilité d'effectuer des stages dans une entreprise d'un autre État membre. Près de 500 entreprises européennes ont ainsi accueilli des apprentis venus d'un autre pays ces dernières années. Aujourd'hui, ce sont les écoles d'ingénieurs et de commerce qui, grâce à la dimension européenne de leur formation, proposent le plus d'ouvertures à leurs apprentis désirant effectuer un stage ou un complément de formation dans un autre pays européen.

Une nouvelle vision de l'apprentissage

2. L'apprentissage au féminin

Parmi les 232 835 nouveaux apprentis ayant entamé leur cursus en 2003 dans le secteur marchand, la part du public féminin représente près de 31%. Le secteur public attire, quant à lui, plus de 41 % de jeunes filles dans ses effectifs la même année. Un progrès par rapport à 1999 où elles ne représentaient que 29 % des apprentis tous secteurs confondus.

L'apprentissage est en cela un reflet de la société dans son combat pour une meilleure égalité entre les filles et les garçons. Les progrès dans ce domaine sont particulièrement soutenus par l'Europe avec les programmes du Fonds social européen.

Ainsi, par exemple, ce dernier soutient l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM) pour le développement d'un programme de sensibilisation en direction des femmes pour les métiers de ce secteur.

Autre exemple, la région Alsace attribue, depuis 1996, un prix de diversification de l'apprentissage au féminin en collaboration avec la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité avec l'appui du Fonds social européen pour augmenter le nombre de jeunes alsaciennes dans les cursus d'apprentissage de cette région. En effet, les apprenties se concentrent, en Alsace, surtout dans les métiers du tertiaire : la vente, le commerce, les métiers de la coiffure et de l'esthétique, enfin le secrétariat et la comptabilité. Le prix d'un montant de 800 euros récompense des jeunes filles en apprentissage dans des métiers où on ne les attend pas. Il s'attache ainsi à remédier à cette concentration en informant les jeunes filles sur d'autres possibilités d'orientation souvent plus porteuses d'une insertion professionnelle réussie.

Pari gagné ! Le palmarès 2004 regroupe des jeunes filles engagées dans des formations de secteurs divers : la pâtisserie, l'installation électrique, la boucherie, les travaux paysagers, le génie électrique ou encore la menuiserie. Pour en savoir plus : www.apprentissage-region-alsace.org.

3. Le Fonds social européen cofinance la campagne apprentissage

Le Fonds social européen s'engage aux côtés du Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale pour lancer une campagne nationale d'information sur l'apprentissage.

En cofinçant cette campagne, le Fonds social européen contribue largement à accroître la visibilité de ses actions en faveur de l'apprentissage.

4. Le Fonds social européen en France : un trait d'union entre l'Europe et l'emploi

Depuis le traité de Rome, en 1957, l'Union européenne soutient le développement de l'emploi et de la formation dans tous les États membres aux côtés des autorités nationales et régionales. L'Union dispose, en effet, d'un outil financier privilégié au service de l'emploi : le Fonds social européen.

En France, les crédits versés par le Fonds social européen relèvent de la responsabilité du Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. L'action de ce fonds accompagne de très nombreux projets en matière d'emploi, d'insertion professionnelle des jeunes, d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations.

De nombreux organismes bénéficient d'un cofinancement : les collectivités territoriales notamment, les conseils régionaux pour l'apprentissage, mais aussi des entreprises, des associations, des organismes sociaux et de formation...

Favoriser une meilleure intégration des personnes éloignées de l'emploi, développer un meilleur investissement dans les ressources humaines, soutenir la création d'activité, rechercher des réponses aux mutations en cours, assurer une véritable égalité des chances, tels sont les objectifs du Fonds social européen.

Depuis 2000, plus de 20 000 projets d'envergure nationale et régionale ont été soutenus par le Fonds social européen en France et plus de 3,5 millions de citoyens français, hommes et femmes, ont bénéficié des actions ainsi financées.

Pour en savoir plus : www.travail.gouv.fr/fse Sur ce site, en cliquant sur la rubrique « s'inspirer », un Forum des projets recense aujourd'hui plus de 150 exemples d'actions concrètes, aux niveaux national et régional, rendues possibles grâce au financement du Fonds social européen.

Contre les idées reçues

Plus que toute autre filière de formation professionnelle, l'apprentissage est en butte à un grand nombre d'idées reçues. La plupart ne résistent pas à un questionnement attentif.

1. L'apprentissage est une filière qui prépare à une très large variété de métiers.

VRAI

Un regard sur les statistiques du Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale³ permet de constater que c'est le secteur tertiaire qui recrute une majorité d'apprentis (53,5 % en 2003). De fait, l'apprentissage ouvre la voie à pratiquement tous les métiers, manuels ou non, au delà des idées reçues.

2. L'apprentissage est une « voie de garage » pour élèves en échec scolaire.

FAUX

Allez dire aux apprentis inscrits à Sciences Po, à l'Essec ou à un DUT de génie électronique qu'ils sont des élèves en échec scolaire. Au mieux, cela les fera beaucoup rire. Evitez de faire la même expérience avec un apprenti boucher ou un apprenti mécanicien ! Ces apprentis vous répondront que pour leur part tout va bien puisque plus de 80 % d'entre eux auront un travail à la sortie de leur contrat d'apprentissage.

3. L'apprentissage est un vrai cursus d'études.

VRAI

On peut parfaitement faire un contrat d'apprentissage pour préparer des diplômes de l'enseignement supérieur. Du reste, il n'est pas rare de voir un apprenti débiter au niveau CAP ou BEP et continuer ses études, puisqu'il s'agit bien d'études, jusqu'à un niveau élevé en enchaînant plusieurs contrats d'apprentissage, éventuellement jusqu'à un diplôme d'ingénieur. D'ailleurs, les nouvelles mesures de la loi de cohésion sociale prévoient des dérogations à la limite d'âge de 25 ans révolus pour entrer en apprentissage, notamment lorsque l'objectif est la création ou la reprise d'une activité.

4. L'apprentissage permet de maîtriser la pratique mais pas la théorie.

FAUX

Le contrat d'apprentissage prévoit un minimum de 400 heures de cours théoriques et généraux par an, sachant que les allers-retours entre pratique et théorie permettent d'assimiler plus rapidement cette dernière. Bien sûr, ces 400 heures ne sont qu'un minimum. Pendant le temps en entreprise, bien sûr on travaille mais on se forme aussi auprès de ses pairs. Cette transmission du savoir auprès des plus jeunes par des professionnels est au cœur même du principe de cette filière de réussite.

³ Dares

Contre les idées reçues

5. Un apprenti est cantonné aux tâches subalternes.

FAUX

Progressivement l'apprenti acquiert des savoirs et gagne en autonomie. Mais naturellement, l'apprentissage débute toujours par l'intégration des connaissances fondamentales pour le métier qu'il exercera plus tard : sécurité, hygiène font partie des notions indispensables à intégrer. Faire un shampoing sans « brûler la tête de son client », savoir nettoyer et ranger une cuisine dans le respect des règles permettront demain d'éviter à ses futurs clients une intoxication alimentaire ou à son employeur un procès verbal des services vétérinaires. Au même titre qu'un salarié débutant, l'apprenti, son centre de formation et l'entreprise qui l'emploie (notamment le maître d'apprentissage) sont liés par un contrat, d'une durée d'un à trois ans, qui précise dès le départ le type d'emploi que va occuper l'apprenti. Il y effectuera progressivement l'ensemble des tâches confiées à un autre salarié occupant ce type d'emploi.

6. Un apprenti doit s'attendre à une carrière professionnelle limitée.

FAUX

Paul Bocuse, comme de nombreux chefs étoilés du Michelin, mais aussi Pierre Hermé, pâtissier, et d'autres grandes stars de la gastronomie, seraient heureux de l'apprendre. En réalité, l'inverse peut être constaté dès la première expérience professionnelle, puisque 80% des apprentis occupent un emploi à l'issue de leur formation. Ils sont également nombreux à créer leur propre entreprise et à être les meilleurs dans les métiers qu'ils exercent.

ANNEXES

Annexe 1

Les nouveaux contrats d'apprentissage signés en 2003

Annexe 2

Les employeurs utilisateurs d'apprentis

Annexe 1

Les nouveaux contrats d'apprentissage signés en 2003

Secteur marchand	2002	2003	Variation (en points)	Secteur public (2003)
Nombre de contrats	236 826	232 835	-1,7 %	3 482
Sexe				
Femmes	30,8 %	30,8 %	-	41,1 %
Hommes	69,2 %	69,2 %	-	58,9 %
Age				
15 ans	10,9 %	10,6 %	-0,3	4,8 %
16 ans	24,9 %	23,9 %	-1,0	16,0 %
17 ans	16,3 %	16,6 %	0,3	14,0 %
18 ans	15,4 %	15,8 %	0,4	16,0 %
19 ans	10,7 %	10,3 %	-0,3	12,0 %
20 ans	8,0 %	7,8%	-0,2	10,0 %
21 ans	5,7 %	5,9 %	0,2	8,1 %
22 ans ou plus	8,2 %	9,2 %	1,0	19,1 %
Niveau de formation à l'entrée				
I à III (bac+2 et plus)	7,2 %	8,3 %	1,1	13,5 %
IV (bac)	12,7 %	13,2 %	0,5	20,7 %
V (CAP, BEP)	33,0 %	32,7 %	-0,3	32,1 %
V bis et VI	47,0 %	45,8 %	-1,2	33,7 %
Niveau de formation visé				
I à III (bac+2 et plus)	11,7 %	12,8 %	1,1	18,9 %
IV (bac)	18,9 %	19,4 %	0,5	25,9 %
V (CAP, BEP)	66,7 %	65,5 %	-1,3	54,5 %
Mentions complémentaires	2,7 %	2,3 %	-0,4	0,7 %
Durée du contrat				
12 mois et moins	19,1 %	19,4 %	0,3	24,0 %
13 à 23 mois	18,9 %	18,1 %	-0,8	16,0 %
24 mois	52,5 %	55,4 %	2,9	57,3 %
25 mois et plus	9,5 %	7,1 %	-2,4	2,7 %
Situation avant le contrat				
Scolarité	62,7 %	62,8 %	0,1	58,4 %
Apprentissage	28,0 %	27,5 %	-0,5	25,6 %
Demandeur d'emploi inscrit	1,9 %	2,3 %	0,3	2,9 %
Autres	7,3 %	7,5 %	0,1	13,1 %

Source : Dares, France entière

Annexe 2**Les employeurs utilisateurs d'apprentis**

	2002	2003	Variation (en points)
Secteur d'activité			
Agriculture, sylviculture et pêche	2,4 %	2,5 %	0,2
Artisanat alimentaire	9,5 %	9,5 %	-
Biens de consommation	2,3 %	2,1 %	-0,2
Biens d'équipement	3,8 %	3,6 %	-0,2
Biens intermédiaires	3,8 %	3,8 %	-
Autres industries	2,5 %	2,5 %	-
Construction	21,2 %	22,5 %	1,3
Réparation, commerce automobile	10,2 %	9,5 %	-0,6
Pharmacie	3,0 %	2,5 %	-0,5
Autres commerces	13,9 %	13,6 %	-0,4
Services aux entreprises	5,1 %	4,9 %	-0,2
Hôtellerie, restauration	11,4 %	11,4 %	-
Coiffure	6,0 %	6,2 %	0,2
Autres tertiaire	4,9 %	5,4 %	0,1
Taille de l'entreprise			
0 salarié	8,8 %	6,4 %	-2,4
1 à 4 salariés	36,7 %	37,6 %	0,8
5 à 9 salariés	20,7 %	21,0 %	0,3
10 à 49 salariés	18,9 %	19,4 %	0,5
50 salariés et plus	14,8 %	15,6 %	0,8

Source : Dares, France entière