



## 14ème législature

<b>Question N° :</b> <b>84905</b>	De <b>Mme Nathalie Appéré</b> ( Socialiste, républicain et citoyen - Ile-et-Vilaine )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		<b>Ministère attributaire</b> > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
<b>Rubrique</b> >formation professionnelle	<b>Tête d'analyse</b> >apprentissage	<b>Analyse</b> > relance. perspectives.
Question publiée au JO le : <b>14/07/2015</b> Réponse publiée au JO le : <b>11/08/2015</b> page : <b>6232</b>		

### Texte de la question

Mme Nathalie Appéré attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la question de l'apprentissage. Devant le recul du nombre de jeunes en formation par l'apprentissage, un plan de relance a été présenté à la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014. Il s'est prolongé par de nouvelles annonces fin avril 2015, afin d'atteindre l'objectif de former 500 000 apprentis d'ici à 2017. Il s'agit aussi de renforcer la qualité des formations dispensées et de mieux accompagner les entreprises mais aussi les jeunes afin qu'ils accèdent à un emploi et disposent d'un véritable métier. Ces mesures sont essentielles car la lutte contre le chômage des jeunes est l'un des axes cruciaux des politiques de l'emploi. L'embauche de jeunes entre 16 et 18 ans en première année d'apprentissage sera notamment favorisée dans les entreprises de moins de 11 salariés grâce à la création de l'aide « TPE jeune apprenti » assortie du versement trimestriel à l'employeur d'une aide forfaitaire de 1 100 euros. Cette mesure permettra l'insertion dans le monde du travail à travers des filières professionnelles. Les apprentis de 16 à 18 ans étant rémunérés 25 % du SMIC, leur embauche est beaucoup moins onéreuse pour une entreprise dans tous les cas. Néanmoins, des freins au recrutement persistent pour des apprentis de plus de 21 ans. Si les avantages en termes de charges et de fiscalité restent les mêmes pour l'employeur, le salaire peut être un critère discriminant. En effet, la rémunération d'un apprenti de plus de 21 ans en première année est d'au moins 53 % du SMIC, contre 25 % pour les moins de 18 ans et 41 % pour les 18-20 ans. Ainsi, pour certains jeunes entre 21 et 25 ans à la recherche d'une première expérience professionnelle assortie d'un projet de formation, trouver une entreprise peut s'avérer difficile. Déçus par l'apprentissage, alors qu'ils pourraient en bénéficier, ils se trouvent parfois sans alternative pour commencer leur vie active. Si la rémunération des apprentis de plus de 21 ans à un minimum de 53 % du SMIC n'est pas à remettre en cause, elle souhaiterait savoir s'il entend prendre d'autres mesures pour favoriser l'embauche en apprentissage de jeunes de plus de 21 ans.

### Texte de la réponse

L'attention du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a été appelée sur la situation de l'apprentissage en France. Voici un récapitulatif des différentes mesures prises par le Gouvernement depuis un an. Dans le cadre du plan de relance de l'apprentissage présenté à la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014, une ambition collective, partagée par l'éducation nationale, a été donnée pour soutenir le développement de l'apprentissage. Ce plan s'est d'ores et déjà traduit par la mise en place de mesures concrètes et notamment sur le plan financier avec le vote de 200 M€ permettant aux entreprises d'affecter plus de taxe d'apprentissage aux centres de formation des apprentis. Par ailleurs, le programme d'investissement d'avenir, doté de 80 M€, permettant notamment de construire des logements pour les apprentis est lancé. Les discussions

menées lors de la journée de mobilisation du 19 septembre 2014, sur l'initiative du Président de la République, ont montré une réelle attente de l'ensemble des acteurs et un désir fort d'avancer concrètement et rapidement en vue de renforcer l'attractivité de l'apprentissage pour les employeurs, d'améliorer les conditions d'emploi de l'apprenti et d'adapter l'offre d'orientation et de formation. Elles ont aussi permis de s'accorder sur le fait qu'au-delà de l'objectif de 500 000 apprentis en 2017, il s'agit avant tout de renforcer la qualité des formations dispensées et de mieux accompagner, suivre les entreprises mais aussi les jeunes afin qu'ils accèdent à un emploi et disposent d'un véritable métier. Le relevé de conclusions, remis à l'issue de cette journée, décliné par un programme de travail précis, traduit la volonté de tous les acteurs, l'Etat, les partenaires sociaux, les régions, les chambres consulaires de s'engager immédiatement et collectivement pour soutenir le développement de l'apprentissage. Pour dynamiser les entrées en apprentissage dès la rentrée 2015, deux nouveaux dispositifs ont été mobilisés. Premier dispositif : l'aide « TPE jeune apprenti », traduit l'annonce récente du Président de la République, où toute entreprise de moins de 11 salariés employant un apprenti mineur percevra 1 100 euros par trimestre pour tenir compte de son investissement en matière de formation, pour la première année du contrat ; le décret a été publié le 29 juin 2015 et l'aide est effective pour tous les contrats conclus depuis le 1er juin. Afin d'assurer la cohérence des aides aux employeurs, le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi prévoit que l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire, dans les entreprises de moins de 250 salariés, sera accessible sans condition d'accord de branche. Second dispositif : la prestation « réussite apprentissage », ciblée sur des territoires prioritaires, permettra à 10 000 jeunes de se préparer à l'apprentissage, et à l'employeur de les aider à s'intégrer durablement dans leur milieu de travail ; l'appel à projets sera adressé en juillet et l'identification des jeunes aura lieu en septembre. Par ailleurs, le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi comporte une disposition relative à la période d'essai du contrat d'apprentissage qui s'appréciera désormais sur la durée passée effectivement dans l'entreprise. Au-delà, trois chantiers prioritaires ont été retenus : - la mise en place, d'ici la rentrée 2016, d'une offre de services numériques complète pour permettre aux employeurs et aux apprentis de consulter les offres de contrats d'apprentissage disponibles dans chaque territoire, disposer d'informations et de services d'aide à la décision en matière de recrutement et solliciter les aides existantes, d'enregistrer les contrats d'apprentissage ; - le lancement cet été d'une concertation en vue d'améliorer le statut des apprentis. En particulier, les aides aux employeurs font désormais l'objet d'une palette complète. Sur cette base, les efforts des employeurs doivent pouvoir porter sur l'amélioration des conditions de travail des apprentis ; - le lancement, dans le cadre du CNEFOP, d'une démarche nationale d'engagements de services dans le domaine de l'appui aux employeurs d'apprentis et aux jeunes en apprentissage, qui concernera notamment des CFA. Au regard des avancées qui ont été faites et des mesures nouvelles décidées, l'heure est à la mobilisation des entreprises qui doivent s'emparer de ce dispositif afin de répondre aux attentes des jeunes et de leurs familles. Enfin, l'objectif de développement de l'apprentissage dans la fonction publique sera effectif dès la rentrée 2015 avec une première tranche de recrutement de 4000 apprentis.