



FÉDÉRATION  
SYNTEC



# APPRENTISSAGE, MODE D'EMPLOI

Tout ce qu'une entreprise doit savoir

**3<sup>e</sup> ÉDITION  
2010-2011**

# APPRENTISSAGE, MODE D'EMPLOI

Tout ce qu'une entreprise doit savoir



## Ouvrage réalisé pour la Fédération Syntec

- La Fédération Syntec regroupe :
  - Syntec Ingénierie
  - Syntec Informatique
  - GSSEC (Groupement des syndicats Syntec des Études et du Conseil) et des membres associés :
    - FSCEF (Foires, Salons, Congrès et Événements de France) et des membres actifs :
    - FFP (Fédération de la Formation Professionnelle)

La Branche regroupe toutes les entreprises et les salariés exerçant les métiers de l'ingénierie, de l'informatique, des études et du conseil et des foires, salons et congrès.

- La CICF (Chambre de l'ingénierie et du conseil de France).

Depuis le 22 décembre 2005, la Fédération Syntec est habilitée à collecter la taxe d'apprentissage, en qualité d'OCTA de la Branche. Habilitation renouvelée le 23 décembre 2008.

Réalisé par **l'Etudiant**  
Auteur : Virginie Leblanc,  
avec le concours d'Olivier Monod

# EDITO

**L**e développement des métiers des études et du conseil, de l'informatique et de l'ingénierie nécessite d'attirer des talents de plus en plus divers. L'alternance y participe en permettant à nos entreprises d'investir dans les compétences des jeunes. Ces compétences seront nos atouts de demain.

C'est pourquoi la Fédération Syntec ne cesse de promouvoir l'apprentissage, de manière plus ciblée et spécifique depuis qu'elle est habilitée à collecter la taxe d'apprentissage.

Aussi, en seulement deux années, sa mobilisation et celle de ses entreprises ont permis d'augmenter de près de 40 % le nombre d'apprentis dans la Branche. Malgré cette progression, la pénétration de l'apprentissage dans nos métiers est encore insuffisante et il convient de poursuivre nos efforts.

La Fédération Syntec soutient avec une conviction profonde ce type de dispositif car il correspond à nos valeurs. L'apprentissage est un pont entre le parcours scolaire et le monde du travail. À l'heure où les jeunes ont de plus en plus de mal à décrocher leur premier contrat, l'apprentissage est une solution facilitant l'insertion professionnelle. Beaucoup d'entreprises mettent en avant l'engagement citoyen quand elles parlent de leur décision de se tourner vers cette forme d'alternance, mais ce contrat n'est pas uniquement à but philanthropique, loin de là.

Apprenti, maître et école, tous profitent de cette expérience. L'apprenti découvre évidemment beaucoup dans son entreprise d'accueil sur le plan technique, mais aussi sur le plan humain. Les relations humaines sont différentes dans le monde du travail. L'entreprise confie certaines tâches à un apprenti et bénéficie de son travail, ainsi que de son dynamisme et de sa jeunesse. En effet, l'apprenti apporte un regard nouveau sur son environnement professionnel. Si cet apport est positif, l'entreprise d'accueil aura

tout intérêt à poursuivre sa collaboration, car l'apprentissage est aussi une excellente formule de prérecrutement qui permet de former ses futurs collaborateurs à l'esprit de l'entreprise. Enfin, l'apprenti met en contact l'école et l'entreprise.

De cet échange naissent de nouvelles maquettes pédagogiques plus adaptées à la réalité du terrain. L'enseignement est ainsi davantage en adéquation avec le monde professionnel.

Ainsi, apprenti, entreprise et école, tous profitent de cette expérience.

Dans ce guide, vous trouverez toute l'information juridique utile pour mettre en place l'apprentissage dans votre entreprise, ainsi que des conseils et des témoignages de professionnels, maîtres et apprentis, pour qui l'apprentissage est une formule gagnante.

Avec cet ouvrage, nous espérons vous convaincre de l'utilité et des avantages de l'apprentissage. Cette formule prend de l'importance d'année en année. Loin d'être une filière secondaire, l'apprentissage est une filière d'excellence, soutenue par le ministère de l'Enseignement supérieur.

# SOMMAIRE

Choisir l'apprentissage...	6
Quelques mots-clés	9
<b>PARTIE 1</b>	
<b>Recruter</b>	11
Pourquoi recruter un apprenti ?	13
Une aide opérationnelle	13
Une forme de prérecrutement	16
Comment recruter un apprenti	22
Où trouver un apprenti ?	22
Sélectionner son apprenti	26
Les démarches administratives	28
Le déroulement du contrat	35
Le contrôle de l'apprentissage	42
<b>PARTIE 2</b>	
<b>Former</b>	45
Les CFA, partenaires formation	47
Qu'est-ce qu'un CFA ?	47
Vos interlocuteurs	52
Les formations accessibles	55
Des BTS	56
Des DUT	56
Des licences professionnelles	58
Des masters professionnels	59
Des diplômes d'ingénieur	62
Des diplômes d'écoles de commerce	64
<b>PARTIE 3</b>	
<b>Encadrer</b>	67
Les activités confiées à l'apprenti	69
Des activités à bac +2	71
Des activités à bac +5	73
Des activités d'ingénieurs	76
Le maître d'apprentissage	81
Quel profil ?	81
Quel rôle ?	84
Des exemples d'organisation tutorale	89

## PARTIE 4

<b>Financer</b>	93
Les avantages financiers	95
Des exonérations de charges	95
Une indemnité compensatrice	96
Un crédit d'impôt	96
La taxe d'apprentissage	97
La répartition entre quota et hors-quota	98
La collecte	100
Les chefs d'exonération	102
<b>Infos pratiques</b>	104
Comment trouver les coordonnées de vos différents interlocuteurs ?	104
Où suivre la mise en place de la réforme ?	105
Où trouver des informations juridiques sur le contrat ?	105
<b>Annexes</b>	106
Une fiche d'évaluation	106
Trois descriptifs de postes d'apprentis	107
<b>Index</b>	110
<b>Remerciements</b>	111

# Choisir l'apprentissage...

**P**our les entreprises de la Branche des métiers des études et du conseil, de l'informatique et de l'ingénierie, choisir l'apprentissage, c'est puiser dans un nouveau vivier de jeunes collaborateurs compétents, expérimentés, formés à leurs métiers. Les professionnels de la Branche recrutent en permanence des collaborateurs à haut niveau de formation : de bac + 2 à bac + 5, et de nombreux ingénieurs. Depuis les années 1990, l'apprentissage s'est ouvert à l'enseignement supérieur. Du côté des grandes écoles, c'est l'ESSEC de Cergy-Pontoise qui a été l'une des toutes premières à s'inscrire dans ce type de formation. Loin de l'image d'une voie d'échec scolaire, l'apprentissage est ainsi devenu une voie d'excellence.

## ► Recrutement de demain

Même s'il reste minoritaire, l'apprentissage progresse régulièrement dans les formations supérieures, avec 90 000 apprentis en 2007-2008 (contre 20 050 en 1995-1996). En devenant collectrice, la Branche des métiers des études et du conseil, de l'informatique et de l'ingénierie accompagne ce développement et prépare les recrutements de demain.

La relance de l'apprentissage doit en particulier permettre de répondre, dans les prochaines années, aux besoins croissants de main-d'œuvre qualifiée. Une réelle dynamique est ainsi engagée, à laquelle les entreprises de la Branche ont tout intérêt à s'associer. Pour peser davantage sur les formations initiales et développer des modes de coopération plus offensifs entre les entreprises, l'Éducation nationale et les grandes écoles, le soutien financier est orienté en priorité vers les formations correspondant aux coeurs de métiers : études et conseil, informatique et ingénierie. L'objectif est d'avoir une bonne couverture nationale, mais aussi de favoriser les partenariats de proximité.

## ► Les entreprises, au cœur du financement de l'apprentissage

À travers la taxe d'apprentissage, les entreprises financent ce dispositif, avec pour objectif d'en bénéficier.

L'État se veut également très volontaire en la matière et s'est engagé à investir « 500 millions » en faveur de l'apprentissage. En effet, les filières d'apprentissage ont la particularité d'atteindre un taux d'embauche à la sortie proche de 70 %.

## À SAVOIR

### ■ La prime « zéro charge »

Pour lutter contre la baisse de 12,4 % du nombre d'apprentis due à la crise, le gouvernement a instauré des mesures ponctuelles valables du 24 avril 2009 au 30 juin 2010\*. Une prime « zéro charge » a été mise en place pour les contrats de plus de deux mois conclus par les entreprises de 11 salariés et plus. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent également bénéficier d'une aide de 1 800 euros pour leur contrat d'apprentissage.

\* À l'heure où nous imprimons cet ouvrage.

Pour atteindre un objectif ambitieux d'un jeune sur cinq en alternance en 2015, l'État a mis en place trois ateliers de travail, qui doivent apporter des réponses concrètes aux trois questions suivantes :

- comment aider le jeune en alternance dans sa vie quotidienne (trouver une entreprise, un logement) ?
- comment développer l'alternance partout et pour tous ?
- comment aider les entreprises à s'engager plus encore dans les formations en alternance en simplifiant les démarches et les financements ?

Ces ateliers doivent rendre leur copie courant 2010. Leurs pistes de travail suivent notamment le rapport « Promouvoir et développer l'alternance ». Des préconisations telles que la promotion de l'alternance dans les clauses d'exécution des marchés publics ou encore la création d'un grand portail de l'alternance pour rapprocher l'offre et la demande semblent émerger des discussions à l'heure de notre édition.

**Ce guide est un outil de promotion de l'apprentissage.** Il accompagne d'autres opérations, notamment destinées à faire connaître les métiers de la Branche auprès des jeunes. Nous avons choisi de le diffuser, afin de sensibiliser les

entreprises à l'apprentissage et de les guider dans leurs démarches de recrutement d'apprentis.

*Apprentissage, mode d'emploi* est un ouvrage qui a pour objectif de vous guider au cours de vos démarches et à chaque étape que vous rencontrerez :

**Recruter.** Pourquoi engager un apprenti ? Comment conclure un contrat d'apprentissage ? Quelles démarches administratives entreprendre ?

**Former.** Qu'est-ce qu'un CFA ? Pour quels types de formations opter ?

**Encadrer.** Quelles missions confier aux apprentis ? Quel est le rôle du maître d'apprentissage ?

**Financer.** Quels sont les avantages financiers accordés aux employeurs ? Comment fonctionne la taxe d'apprentissage ?

Autant de questions auxquelles ce guide répond...

### **Pour aller plus loin**

Si vous voulez avoir plus d'informations sur nos actions, nous vous invitons également à consulter nos sites Internet :

- [www.passinformatique.com](http://www.passinformatique.com)
- [www.syntec-ingenierie.com](http://www.syntec-ingenierie.com)
- [www.syntec-etudes-conseil.com](http://www.syntec-etudes-conseil.com)

# Quelques mots-clés

**Alternance :** « Formation associant selon une progression méthodique et une pédagogie particulière des enseignements généraux et technologiques [...] et des connaissances et des savoir-faire acquis par l'exercice d'une activité professionnelle sur le lieu de travail » (source : loi du 12 juillet 1980).

L'apprentissage est l'un des dispositifs de formation en alternance, avec le contrat de professionnalisation.

**Apprentissage (contrat d') :** « Contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire [...], à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis et en entreprise » (source : article 117-1 du code du travail).

**CDA :** contribution au développement de l'apprentissage, créée par la loi de finances 2005. La CDA est due par toutes les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage. Elle est fixée pour la collecte 2010 (salaires 2009) à 0,18 % de la masse salariale et elle est versée obligatoirement à un organisme collecteur de taxe d'apprentissage (OCTA). Cette contribution est destinée aux régions, via le Trésor public, afin d'assurer le financement des fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle (FRAFP).

**CFA :** centre de formation d'apprentis. Ces établissements d'enseignement dispensent une formation générale, technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise.

**CSA :** contribution supplémentaire à l'apprentissage. Nouveauté 2010, elle est de 0,1 % (0,052 % dans le Bas-Rhin, le Haut-Rhin et la Moselle). Elle est due par les entreprises de plus de 250 salariés dont le nombre moyen annuel de salariés sous contrat d'apprentissage, de professionnalisation, de VIE (volontariat international en entreprise) ou bénéficiant d'une Cifre (convention industrielle de formation par la recherche) n'atteint pas le seuil de 3 % de l'effectif pour l'année 2009.

**DDTEFP :** direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle fournit des informations aux employeurs et aux employés et vérifie la conformité du contrat au code du travail.

**FNDMA :** Le Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage est destiné au financement, au niveau régional, des contrats d'objectifs et de moyens passés entre l'État, les conseils régionaux et les partenaires intéressés.

Il est alimenté par une fraction du quota et représente 22 % de la taxe brute. Le FNDMA est reversé par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage au Trésor public.

**Livret d'apprentissage :** document de liaison entre l'entreprise et le CFA contenant des informations sur la formation de l'apprenti dans ces deux lieux et permettant d'analyser sa progression.

**Maître d'apprentissage :** en entreprise, « dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage » (source : article L117-4 du code du travail).

**OCTA :** organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

**Quota et hors-quota :** la taxe d'apprentissage (TA) a deux composantes. Le quota représente 52 % de la taxe ; il sert à alimenter le FNDMA (22 %) et les centres de formation d'apprentis (30 %). Le hors-quota représente 48 % et est fléché vers des écoles habilitées. Une entreprise peut être exonérée de tout ou partie du hors-quota en cas d'accueil de stagiaire ou de dons matériels à des établissements habilités.

**Rythme d'alternance :** rythme qui marque la succession de périodes de formation en entreprise et en CFA.

**SMC :** le salaire minimum conventionnel est le niveau de salaire minimal prévu par la convention collective des salariés en fonction de l'ancienneté et du niveau de qualification du salarié.

**Tuteur formateur ou tuteur pédagogique :** enseignant du CFA qui prend en charge le suivi pédagogique d'un ou deux apprentis.

# PARTIE 1



## SOMMAIRE

Pourquoi recruter un apprenti ? .....	13
Comment recruter un apprenti ? .....	22

# RECRUTER

mpliqués, motivés, compétents, curieux, avides de découvrir le fonctionnement d'une entreprise et de contribuer à son développement, autant de qualités que doivent avoir les apprentis que vous employez. Si vous décidez d'en recruter un, vous aurez sûrement face à vous une personne en qui vous pourrez avoir confiance et à qui vous déléguerez des tâches utiles à l'entreprise. Qui plus est, à un coût avantageux. En encadrant votre apprenti, vous apprendrez à le connaître et serez à même de juger si vous souhaitez l'intégrer à plus long terme dans l'entreprise.

Pour recruter un apprenti, vous devrez le sélectionner comme pour toute autre embauche, et entamer une série de démarches administratives. Le montage d'un dossier de contrat d'apprentissage obéit à un calendrier précis et nécessite certaines garanties et pièces particulières. Toutes ces spécificités sont détaillées plus loin.

# Pourquoi recruter un apprenti ?

**P**rendre un apprenti sous votre aile, c'est former un jeune à votre environnement de travail. C'est aussi accueillir un jeune qui saura assumer très vite des responsabilités en vrai professionnel. C'est le mettre en situation favorable en vue de son recrutement ultérieur.

## UNE AIDE OPÉRATIONNELLE

Les apprentis recrutés dans les entreprises de la Branche sont des jeunes préparant au minimum un diplôme de niveau bac + 2, mais nombre d'entre eux visent des niveaux bac + 5 ou des diplômes d'ingénieur. Ayant choisi la formation par l'apprentissage plutôt que la voie traditionnelle, ils sont particulièrement motivés par leur travail en entreprise. Vous pourrez donc compter sur des jeunes impliqués, compétents, et susceptibles de faire entrer dans votre entreprise des idées nouvelles.

### CE QUE DIT LA LOI

Selon l'article L6221-1 du code du travail, « le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation. »

### Créer un travail au quotidien

Motivation, qualité du travail, maturité, implication, capacité d'adaptation et d'autonomie sont autant de qualités reconnues chez les apprentis. Comme nous le verrons dans le chapitre consacré aux missions des apprentis (lire

en page 69), ceux-ci sont capables d'assumer soit des tâches que vous confiez à un débutant dans le métier, soit des projets que vous n'avez pas le temps de mener en interne. En tout état de cause, les apprentis se voient confier des tâches utiles à l'entreprise, souvent réalisées avec une plus-value liée à la qualité de leur formation en CFA (centre de formation d'apprentis).

Autre atout des apprentis dans l'exercice de leurs missions : le temps qu'ils ont devant eux. Encadrés et suivis, les apprentis de niveau bac + 4 ou 5 peuvent se consacrer à l'étude de certaines questions de fond. Ce travail présente une véritable valeur ajoutée pour le service d'accueil, souvent accaparé par l'exercice des tâches quotidiennes.

### **DEUX ENTREPRISES TÉMOIGNENT DE LEUR SATISFACTION FACE AU RÔLE OPÉRATIONNEL DES APPRENTIS**

**Embauchés en CDI.** Loïck R. est directeur des systèmes d'information dans une société de conseil en systèmes informatiques (40 personnes). Sa société a eu recours à l'apprentissage pour la première fois en 2001, et a accueilli deux élèves de DUT informatique, sur des postes de développeurs : « *À l'époque, nous les avons recrutés essentiellement pour une question de coût, car nous étions une petite structure de dix personnes. Ils ont tous les deux été embauchés en CDI à l'issue de leur contrat d'apprentissage. Les apprentis ont un vrai rôle opérationnel, ils apprennent en même temps qu'ils produisent. »* »

**Avant-garde.** Chef de la division « développement d'applications » et maître d'apprentissage dans une PME de conseil en systèmes informatiques (150 personnes), Franck R. encadrait Guillaume, un apprenti en DESS système d'information et de connaissance (transformé aujourd'hui en master professionnel) au CFA de l'AFIA, lorsque nous sommes allés le rencontrer. Il a constaté tout l'intérêt du travail d'un apprenti, y compris lorsqu'il s'agit d'être à l'avant-garde : « *Guillaume a réalisé une carte de géolocalisation, via notre logiciel de gestion de contenus Oscar Easyportal, qui permet de repérer les zones géographiques de France où les internautes se* »

*connectent le plus sur un site Web. Je m'étais chargé de la partie conception et Guillaume de la réalisation. Ce produit n'existe pas sur le marché sous cette forme et représente une réelle valeur ajoutée pour l'entreprise. Travailler sur cette innovation est non seulement intéressant pour l'apprenti, mais aussi pour nous. »*

### ►Un regard neuf

Un apprenti peut donner un « coup de jeune » à l'entreprise, impulser un nouveau dynamisme dans les équipes. Il intègre la société avec ses propres valeurs, mais surtout avec un regard extérieur : celui d'une nouvelle génération. Il apporte de la nouveauté à certaines pratiques, il n'est pas dépendant des habitudes prises. Il peut aussi transmettre des connaissances récentes, des méthodes ou techniques enseignées au CFA mais inconnues d'un praticien qui a quitté les bancs de l'école depuis longtemps.

**FLORENCE OYON, DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE GROUPE DE COMMUNICATION I&E,** explique comment ses apprentis ont modifié le mode de fonctionnement de son service :  
*« Il y a un rapport gagnant-gagnant dans l'apprentissage. Nos apprentis ne sont pas cantonnés à des missions d'exécution, nous sommes dans une logique d'échange qui nous fait progresser. Une de nos apprentis, Lorraine, nous a proposé de réaliser nos déclarations d'embauche à l'URSSAF en ligne, alors que nous avions l'habitude de les faire sur papier. Nous avons adopté cette méthode depuis. Plus récemment, une autre de nos anciennes collaboratrices avait été chargée de réaliser un guide sur l'épargne salariale et plus spécifiquement sur nos accords d'intéressement. Aujourd'hui, nous le distribuons systématiquement à nos nouveaux employés car il est très bien fait. Les apprentis apportent un nouveau point de vue sur l'entreprise. Certes, nous investissons du temps dans l'accompagnement de nos apprentis – il est d'ailleurs nécessaire de mobiliser les équipes pour que l'échange soit intéressant. Mais l'apprentissage est aussi un moyen de renforcer la diversité des profils dans l'entreprise. Enfin, je pense que l'apprentissage est valorisant pour les managers parce qu'il leur permet de transmettre leurs connaissances et leur savoir-faire. »*

### ► Un apport mutuel

L'expérience acquise en entreprise doit être prise en compte dans la formation au CFA et, inversement, l'enseignement en CFA doit être réutilisé en entreprise dans la pratique. Cet apport mutuel est constaté par les apprentis. Enrichis de leur pratique sur le terrain, ils en arrivent même parfois à contester ou à relativiser un point qui leur est enseigné... Et, forts de leurs nouveaux savoirs acquis en formation, ils se lancent dans l'application comme de vrais professionnels.

**JACQUES DUMONT, ADJOINT AU DIRECTEUR DES RELATIONS INDUSTRIELLES À L'ESIEE ENGINEERING**, confirme la prise en compte des retours des apprentis dans les maquettes pédagogiques de l'école : *« L'alternance permet une mise en application de la théorie dans la pratique (et inversement). Les apprentis acquièrent en CFA du savoir théorique et pratique alors qu'ils développent du savoir-faire, du savoir-être et de la méthodologie en entreprise. De plus, ils font remonter les informations du terrain à leurs professeurs. Cet échange est très intéressant pour le corps enseignant, car il lui permet de s'adapter aux réalités de l'entreprise. Il existe également des contacts directs entre l'entreprise et l'école via le livret d'apprentissage, mais aussi par des rencontres régulières entre le maître d'apprentissage dans l'entreprise et le tuteur à l'école. »*

## UNE FORME DE PRÉRECRUTEMENT

La formule de l'apprentissage est un moyen de gérer vos ressources humaines et une solution financière attractive, le temps de tester les compétences d'une future recrue potentielle déjà initiée à votre culture.

### ► Anticiper la pénurie de main-d'œuvre

Pour certaines entreprises, une des motivations premières de recours à l'apprentissage est de faire face à des difficultés de recrutement, en ces temps de pyramide des âges bouleversée. Absence de ressources en interne, départs en retraite, pénurie de salariés qualifiés sur le marché du travail : autant de raisons d'aller explorer la voie de l'apprentissage.

**DIDIER P., DIRECTEUR DES TRAVAUX ET MAÎTRE D'APPRENTISAGE DANS UNE ENTREPRISE D'INGÉNIERIE ET D'ÉTUDES TECHNIQUES** (300 personnes), souligne l'intérêt pour sa profession de faire appel à des apprentis, formés à la culture et aux méthodes de la société : « *Quand mon futur apprenti m'a contacté, il cherchait une entreprise d'accueil dans le cadre de sa formation d'ingénieur travaux au CESFA BTP. Nous avions alors besoin d'étoffer notre service en conduite de travaux parce que des opérations importantes se profilaient. Nous n'avions pas forcément besoin d'une personne déjà formée, mais d'une personne qui soit réellement investie à temps plein à nos côtés quand elle n'est pas en cours. Aujourd'hui, il est très difficile de recruter dans la conduite de travaux. C'est un métier très particulier, on ne s'improvise pas conducteur de travaux du jour au lendemain. Nous avons beaucoup de mal à trouver des candidats avec des profils qui nous conviennent. Alors, la meilleure solution, c'est de les former.* »

Son apprenti a été recruté immédiatement en CDI à l'issue de son contrat d'apprentissage.

### À SAVOIR ■ Les différences entre apprenti et stagiaire

À la différence des stagiaires, les apprentis sont des salariés et font partie intégrante de l'entreprise. Titulaires d'un contrat de travail avec un salaire à la clé, ils sont présents pour mener à bien un projet sur un à trois ans. Du long terme, donc, même si leur présence n'est pas continue. Ce facteur temps permet aux employeurs de confier de vrais projets aux apprentis. Ils peuvent assumer des missions de production au moment où les entreprises en ont besoin, et des travaux récurrents à d'autres moments.

Pour autant, les employeurs se disent également satisfaits des stages d'une durée suffisante pour attribuer aux jeunes des tâches intéressantes. C'est le cas, par exemple, des stages de fin d'études d'une durée de six mois.

### ► Un coût financier attractif

Dans leur majorité, les entreprises s'accordent à dire que les coûts de recrutement d'un apprenti sont attractifs. Non seulement elles bénéficient

**Avantages financiers et salaires**  
Pour connaître les avantages financiers, reportez-vous à la page 95 dans la partie « Financer », et pour consulter la grille des salaires, voir page 37.

d'avantages financiers, mais elles appliquent aussi une grille de salaires en pourcentage du SMIC qui s'avère intéressante. Au-delà de 21 ans, la grille de salaires s'établit en pourcentage du SMC (salaire minimum conventionnel) s'il est supérieur au SMIC.

### **JEAN-DOMINIQUE L., RESPONSABLE DU RECRUTEMENT D'UN INSTITUT D'ÉTUDES MARKETING ET DE SONDES D'OPINION**

(250 personnes dans le groupe), explique l'intérêt pour sa société d'accueillir des jeunes apprentis « rapidement opérationnels ». Son entreprise emploie sept personnes en contrat d'apprentissage, dans des fonctions supports (comptabilité, ressources humaines, informatique), mais également dans des fonctions d'assistant chargé d'études : « *Dans ma société, les jeunes arrivent trois mois avant le début des cours, à temps plein. Ils sont ainsi rapidement formés aux différentes tâches de leur poste. Ils apportent une réelle valeur ajoutée à l'entreprise au bout d'un mois et demi à deux mois. Ensuite, au bout de six à huit mois, ils peuvent être assimilés à des chargés d'études juniors. Le salaire d'un chargé d'études junior est de 2 150 euros, alors que celui d'un apprenti est d'environ 930 euros. Ajoutez à cela des exonérations de charges sociales pour l'emploi d'apprentis, le calcul financier est forcément intéressant pour une entreprise.* »

### **►Une démarche citoyenne**

Choisir l'apprentissage, afin d'aider les jeunes qui, même diplômés du supérieur, ont de plus en plus de mal à s'insérer dans la vie professionnelle, est une vraie démarche citoyenne. Les entreprises participent ainsi à l'effort de formation des jeunes.

### **FLORENCE A., RESPONSABLE DU PROGRAMME APPRENTISSAGE D'UNE GRANDE ENTREPRISE DE SERVICES INFORMATIQUES**

(14 000 collaborateurs en France), explique pourquoi son entreprise a recours à l'apprentissage depuis 1990 : « *L'apprentissage fait partie intégrante de la stratégie de l'entreprise. Notre société entend se*

*montrer "citoyenne" et participe ainsi à l'effort de formation du pays. À travers notre programme apprentissage, nous contribuons à développer l'employabilité des jeunes et à favoriser leur insertion professionnelle. Et, bien entendu, nous recrutons et nous formons nos futurs collaborateurs. Actuellement, 345 apprentis sont en cours de contrat. Les jeunes que nous accueillons préparent pour 70 % d'entre eux des diplômes de niveau licence et master. Nous formons surtout des jeunes en école de commerce pour des postes d'ingénieur commercial junior, des postes marketing ou encore d'analyste crédit. Pour les métiers liés à la programmation et au développement informatique, nous faisons appel essentiellement à des apprentis en école d'ingénieurs ou à des "miagistes". Nous travaillons avec plus de 50 centres de formation. »*

### **► Du temps pour tester**

L'apprentissage est un moyen de recruter de futurs collaborateurs en toute connaissance de cause de part et d'autre, puisque l'apprenti a déjà travaillé un, deux, voire trois ans pour l'entreprise. Celle-ci avance donc en terrain connu : elle a eu le temps de tester sa future recrue, d'apprécier les qualités de son futur collaborateur.

**JEAN-DOMINIQUE L., RESPONSABLE DU RECRUTEMENT D'UN INSTITUT D'ÉTUDES MARKETING ET DE SONDES D'OPINION**, le confirme : « *Si l'apprenti est bon, un des objectifs est bien entendu de le garder. D'autant que le turnover est fort dans nos métiers. Nous sommes souvent amenés à recruter dans l'urgence. Beaucoup de nos chargés d'études sont d'anciens stagiaires et les opportunités sont tout aussi ouvertes pour les apprentis. »*

De son côté, le CFA de l'AFIA (Association pour la formation d'informaticiens par l'apprentissage) ne cache pas son objectif d'être une « pépinière » de futurs collaborateurs pour ses partenaires entreprises. « Un apprenti sur deux reste d'ailleurs dans son entreprise d'accueil », indique le directeur du CFA. Au CFA Pétrole-Moteurs Île-de-France, un CFA qui professionnalise par une formation complémentaire en apprentissage

des ingénieurs déjà diplômés, le même ordre de grandeur est observé : 60 % des apprentis de la promotion 2004 sont restés dans leur entreprise.

### ► **Former à son image**

Chaque entreprise a sa propre culture, ses valeurs, ses méthodes, ses outils... À l'issue de sa période d'apprentissage, le jeune en sera imprégné. Les

#### **Maîtres d'apprentissage**

Pour en savoir plus sur leur rôle, lire le chapitre page 81.

**maîtres d'apprentissage** reconnaissent l'intérêt de former une personne pendant trois ans aux méthodes de travail « maison », à la rédaction de documents spécialement formatés par l'entreprise, à des logiciels particuliers... Sans transition, l'apprenti pourra assumer les responsabilités d'un salarié à temps plein et valorisera déjà une expérience solide des usages internes.

### ► **S'adapter au handicap**

Selon la loi, toutes les entreprises de plus de 20 salariés doivent employer 6 % de travailleurs handicapés ou cotiser à hauteur de 500 heures d'équivalent SMIC à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) par unité manquante pour atteindre ce quota. Cette cotisation devait passer à 1 500 heures par unité le 1<sup>er</sup> janvier 2010, mais un amendement a repoussé l'échéance de six mois et la réévaluation devrait donc avoir lieu à l'été 2010.

Le recrutement de personnes en situation de handicap via l'apprentissage est une solution particulièrement intéressante car elle laisse le temps nécessaire aux deux parties pour apprendre à se connaître et s'adapter l'un à l'autre. En effet, si peu d'apprentis en situation de handicap sont embauchés chaque année, c'est notamment dû aux a priori négatifs qu'ont les apprentis vis-à-vis du monde du travail et les professionnels vis-à-vis de ces travailleurs particuliers.

**ÉRIC CHENUT, PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION DROIT AU SAVOIR,** explique pourquoi l'apprentissage peut être bénéfique dans ce cas précis et casse un certain nombre de préjugés. « *L'apprentissage peut être une entrée en douceur et progressive vers le monde du handicap pour une entreprise qui n'est pas habituée à gérer ce type de situation. Il y a un équilibre relationnel à trouver entre empathie*

*et relation hiérarchique et professionnelle. Il faut également adapter l'espace et le rythme de travail de l'apprenti en fonction de son handicap. »*

**Une dynamique de groupe.** « *Mais, par expérience, nous savons que cette démarche apporte un vrai plus à l'entreprise. En effet, les questions d'adaptation se révèlent souvent moins compliquées que prévu et l'arrivée d'une personne en situation de handicap entraîne une dynamique positive dans le groupe. Elle pousse les autres employés à plus de solidarité, mais pas seulement : pour s'adapter au nouvel arrivant, le service est obligé de réfléchir à son organisation, ce qui entraîne souvent des remaniements allant vers des gains de productivité. »*

**Une exemplarité.** « *Enfin, même s'il existe des exceptions, les travailleurs handicapés ont souvent moins d'absentéisme que les autres, et leur exemplarité tire l'ensemble du service d'accueil vers le haut. »*

## À RETENIR

### L'apprenti, une vraie valeur ajoutée

1. Motivation et compétence de l'apprenti
2. Disponibilité sur le long terme
3. Coût de recrutement avantageux
4. Intégration dans les équipes
5. Formule de prérecrutement idéale

# Comment recruter un apprenti ?

Le recrutement d'un apprenti, une fois sélectionné, donne lieu à diverses démarches administratives que ce guide a pour objectif d'accompagner. Au cours du déroulement du contrat, l'entreprise doit gérer certaines spécificités liées notamment à l'alternance (temps de travail, congés, rémunération, durée du contrat, conditions de rupture), que nous présentons ici.

## OÙ TROUVER UN APPRENTI ?

Pour trouver un apprenti, l'employeur a tout intérêt à s'adresser en premier lieu à un CFA. Toutefois, les voies classiques (petites annonces, candidatures spontanées, Pôle emploi...) ne sont pas à négliger.

### FICHE PRATIQUE N° 1

#### Calendrier du recrutement

- **Février-mars** : l'information des apprentis. Des journées portes ouvertes sont organisées par les CFA.
- **Avril** : début de la sélection en CFA. À partir d'avril, les apprentis retirent les dossiers d'inscription dans les CFA pour passer ensuite les procédures de sélection courant mai.
- **Mai** : les premières candidatures pour un contrat d'apprentissage. Les entreprises commencent à être sollicitées par les candidats apprentis avant même leur inscription en CFA.
- **Mai-juin** : diffusion d'annonces par les entreprises et validation des missions proposées avec le CFA.
- **Juin à septembre\*** : les premiers contrats peuvent être conclus. Trois mois avant le début des cours, il est possible d'engager un apprenti.
- **Septembre** : début des cours.
- **Octobre à décembre\*** : derniers contrats en vue. Trois mois après le début des cours, vous pouvez toujours engager un apprenti.

\* Si les cours démarrent le 1<sup>er</sup> septembre, le contrat ne peut commencer avant le 1<sup>er</sup> juin ni après le 1<sup>er</sup> décembre.



### ► **Rendez-vous au CFA**

Les CFA organisent régulièrement auprès des jeunes une communication sur leurs formations. Ils participent aux forums et salons spécialisés afin de promouvoir auprès d'eux la voie de l'apprentissage et présenter leurs programmes. Ils disposent ainsi d'un vivier de candidats potentiels et peuvent proposer des candidatures correspondant aux besoins des entreprises.

La formule des partenariats d'entreprises avec les CFA est également un moyen courant d'obtenir l'envoi de CV par le CFA, qui les aura préalablement sélectionnés en fonction des attentes exprimées.

#### Partenariats

Pour en savoir plus sur la relation CFA-entreprise, rendez-vous page 47.

**LAURENT BRAMINI, RESPONSABLE DU SERVICE SÉCURITÉ ET RÉSEAU CHEZ ATOS ORIGIN**, gère une équipe de 15 ingénieurs dont un apprenti.  
*« Pour le recrutement, nous sommes régulièrement sollicités par les écoles lors des salons. Dans mon service, les apprentis sont quasiment*

*considérés comme des ingénieurs. Après les trois mois de formation nécessaires pour s'approprier les nombreux process de l'entreprise, ils doivent gérer l'administration et la surveillance réseau de plusieurs clients. J'ai une équipe de jeunes ingénieurs, donc j'attends le même niveau d'implication de la part de mes apprentis que de la part de mes ingénieurs. Même si les apprentis ne se voient pas confier les projets les plus importants et s'ils sont bien sûr supervisés par un senior. »*

## À SAVOIR

### Comment trouver un CFA

Les listes des CFA sont disponibles sur les sites de chaque région. Vous pouvez également consulter :

- [www.onisep.fr](http://www.onisep.fr), qui permet de rechercher les CFA par aire géographique dans la rubrique « Recherche express » ;
  - [www.lapprenti.com](http://www.lapprenti.com), qui possède un annuaire des CFA par région.
- D'autres sites plus spécifiques aux métiers de la Branche des métiers de l'informatique, de l'ingénierie et du conseil peuvent vous aider à trouver un établissement :
- [www.passinformatique.com](http://www.passinformatique.com) vous permet d'accéder à un annuaire complet des formations informatiques et mentionne celles qui peuvent être réalisées en apprentissage.
  - [www.syntec-informatique.fr](http://www.syntec-informatique.fr) a un lien sur sa page d'accueil vers la plate-forme Syntec Informatique Campus qui recense toutes les formations par apprentissage dans le domaine informatique. Via cette plate-forme, vous pouvez envoyer vos offres de contrat aux formations qui vous intéressent.
  - [www.syntec-ingenierie.fr](http://www.syntec-ingenierie.fr) propose à la rubrique « Formations » la liste des écoles ou des CFA qui préparent aux métiers de l'ingénierie.
  - [www.syntec-etudes-conseil.com](http://www.syntec-etudes-conseil.com) fait l'inventaire des formations dans le domaine des études et du conseil et indique celles qui se font en apprentissage.
  - [www.cicf.fr](http://www.cicf.fr) : la CICF a créé, en juin 2009, un portail apprentissage qui a pour vocation d'informer les jeunes et leur famille sur les métiers de l'informatique, de l'ingénierie, des études et du conseil.

**Profil de poste.** Avant tout recrutement, l'étape de la définition du profil de poste de l'apprenti est primordiale. Vous pouvez vous rapprocher d'un CFA ou d'une chambre de commerce, cela vous permettra de vérifier qu'une formation reconnue existe bien pour le profil défini.

**Descriptif de missions.** Le CFA de l'AFIA (Association pour la formation d'informaticiens par l'apprentissage) propose un formulaire type de descriptif de poste (voir des exemples en annexes). Y figurent : des informations relatives à l'entreprise (service d'accueil de l'apprenti, lieu de travail), la fonction et les coordonnées du maître d'apprentissage, une description des missions et des tâches confiées à l'apprenti, l'environnement technologique (matériel et logiciel).

**Missions**  
Pour consulter des  
descriptifs de missions,  
voir page 69.

**Compétences.** Le CFA attend du futur employeur qu'il décrive les compétences qu'il attend de l'apprenti, en distinguant celles jugées « souhaitables » et celles « indispensables ». Les entreprises doivent s'exprimer clairement sur ce point. Par exemple, elles peuvent exiger de l'apprenti qu'il ait réalisé un projet Access au cours d'un stage.

**Lien mission-formation.** Enfin, l'employeur doit expliquer – toujours sur le formulaire du CFA AFIA – en quoi la mission qu'il propose répond aux objectifs de la formation retenue. Il est invité à désigner les métiers cibles de cette activité en entreprise, en utilisant la nomenclature Cigref (Club informatique des grandes entreprises françaises ; [www.cigref.fr](http://www.cigref.fr)).

### ► Les pistes des recruteurs

**Diffusion d'annonces.** Plusieurs sites métiers de la Fédération Syntec vous permettent de déposer vos offres de contrat d'apprentissage par secteur d'activité : [www.syntec-informatique.fr](http://www.syntec-informatique.fr) sur sa plate-forme Syntec Informatique Campus, [www.syntec-ingenierie.fr](http://www.syntec-ingenierie.fr) pour l'ingénierie et [www.syntec-etudes-conseil.com](http://www.syntec-etudes-conseil.com). Comme pour tout recrutement, vous pouvez également passer des annonces sur votre propre site Internet, sur des sites consacrés à l'apprentissage (voir « À savoir » page suivante), ou encore dans la presse régionale. Autres pistes possibles : la diffusion de vos profils de poste via le Pôle emploi, les missions locales et PAIO (permanences d'accueil, d'information et d'orientation).

**Candidatures spontanées.** Vous pourrez aussi puiser dans les candidatures spontanées et être séduit par la démonstration d'un candidat apprenti qui

saura vous convaincre de sa motivation et de la pertinence de son projet professionnel, au moment où, justement, vous aurez besoin de renforcer votre équipe pour faire face à un nouveau projet.

## À SAVOIR

### Les sites dédiés à l'apprentissage

Le site [www.lapprenti.com](http://www.lapprenti.com) propose une bourse d'emploi des apprentis, un annuaire des CFA par région et l'accès aux sites des conseils régionaux. Portail de l'apprentissage, ce site offre aussi des informations sur le contrat d'apprentissage, avec une entrée spéciale dédiée aux entreprises.

Plusieurs sites Internet de conseils régionaux mettent en ligne des offres de contrat. Des bourses régionales de l'apprentissage sont notamment disponibles sur les sites [www.pourlesjeunes.fr](http://www.pourlesjeunes.fr) pour la région Midi-Pyrénées, [www.centre-alternance.fr](http://www.centre-alternance.fr) pour la région Centre et [www.bourgogne-alternance.fr](http://www.bourgogne-alternance.fr) pour la région Bourgogne.

## SÉLECTIONNER SON APPRENTI

Le processus de sélection de l'apprenti obéit souvent au même schéma que celui d'une embauche classique. Toutefois, la pratique du corecrutement est spécifique à l'apprentissage.

### ► Les qualités à retenir

Motivation, maturité, rapidité de compréhension, curiosité intellectuelle, capacité à exposer un projet professionnel clair sont autant de qualités mises en avant par les recruteurs d'apprentis. Étudiant, l'apprenti est aussi un salarié qui doit faire la preuve de sa capacité à intégrer une entreprise et, bien souvent, à travailler en équipe. Il est aussi amené à gérer un double emploi du temps : celui du CFA et celui de l'entreprise. Une lourde charge de travail, sur laquelle vous pourrez tester sa motivation.

**CHEF DE LA DIVISION « DÉVELOPPEMENT D'APPLICATIONS » DANS UNE PME DE CONSEIL EN SYSTÈMES INFORMATIQUES** (150 personnes), Franck R. expose les critères à retenir pour sélectionner un apprenti : « *Nous réalisons une sélection comme si nous procédions à une embauche : nous misons sur le long terme. L'entreprise s'engage en termes de financement et d'encadrement. Au cours des*

*entretiens, il y a toujours une part de subjectivité ; la personnalité compte. Nous validons bien sûr les acquis techniques et nous essayons de déceler la capacité d'adaptation des apprentis, leur aptitude à prendre en charge des projets. Nous vérifions leur connaissance des bases de données d'un point de vue théorique car elles sont au cœur de toute problématique de notre métier. Ils doivent aussi avoir en tête le niveau de qualité exigé pour la conception de ces bases de données. Enfin, nous attendons des apprentis qu'ils soient capables d'initiatives, qu'ils innovent. On peut se permettre d'attendre cela d'un bac + 5. »*

### Respecter la double sélection

#### À SAVOIR

La filière de l'apprentissage n'échappe pas à la sélection. L'apprenti, même s'il a reçu une promesse d'engagement d'une entreprise, ne sera pas pour autant accepté d'office par un CFA. Les dossiers de candidature étant souvent nombreux, il doit se soumettre aux tests ou entretiens prévus dans l'établissement scolaire. L'entreprise ne peut donc imposer au CFA de prendre un candidat sous prétexte qu'il correspond à ses propres attentes.

### ► Un corecrutement possible

Certains CFA pratiquent le corecrutement. Entreprise et CFA sélectionnent alors ensemble les futurs apprentis. C'est le cas, par exemple, au CFA Pétrole-Moteurs Île-de-France, un établissement qui s'adresse à des ingénieurs déjà diplômés désirant suivre une formation « métier » complémentaire dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

**CFA.** Après sélection des dossiers, les candidats apprentis sont convoqués à des entretiens, où sont présents au moins deux membres du corps enseignant et des recruteurs de l'industrie. Les CV des candidats retenus sont ensuite envoyés aux entreprises selon les profils recherchés.

**Entreprise.** En parallèle, une autre sélection se déroule en entreprise, comme l'indique une chargée de recrutement dans une grande entreprise d'ingénierie et d'études techniques (2 300 salariés en France) : « Nous rencontrons

les candidats dès février-mars et nous envoyons une lettre d'intention aux élèves ingénieurs retenus, attestant de notre engagement à les accueillir s'ils sont admis à l'école. À leur tour, ils nous donnent leur accord en nous renvoyant ce document signé. »

**Jury.** « En mai, poursuit la chargée de recrutement, un jury d'admission se réunit, auquel participent les recruteurs partenaires de l'école, mais les candidats ne sont pas présents. Nous examinons tous les dossiers, les entreprises donnent leur point de vue, tout comme le CFA. Nous nous accordons ensuite sur ceux que nous acceptons. »

## LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

Le contrat d'apprentissage donne droit à diverses aides publiques et permet l'emploi de mineurs, c'est pourquoi il est soumis à une procédure spécifique, avant et après l'entrée en entreprise, que nous détaillons dans les pages suivantes. Attention, l'apprentissage fait l'objet d'une réglementation particulière dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, ainsi que dans les départements d'outre-mer, que nous n'abordons pas ici.

### ► Avant l'entrée en entreprise

#### **1<sup>RE</sup> ÉTAPE - LA DÉCLARATION EN VUE DE LA FORMATION D'APPRENTIS**

Cette déclaration vise à s'assurer que les conditions d'accueil en entreprise de l'apprenti lui assureront une formation satisfaisante.

#### **CE QUE DIT LA LOI**

L'employeur déclare « prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage ». Il lui est demandé de garantir que « l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques, ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante » (article L6223-1 du code du travail).

**Le formulaire Cerfa.** Désormais, la déclaration en vue de la formation d'apprentis et le contrat d'apprentissage sont fusionnés en un seul document Cerfa. L'employeur doit donc procéder à la déclaration qui est mentionnée sur le nouveau Cerfa FA 13a lors de la conclusion de chaque contrat d'apprentissage. Le formulaire Cerfa est téléchargeable sur le site [www.service-public.fr/formulaires/](http://www.service-public.fr/formulaires/).

## ■ **Où se renseigner**

### À SAVOIR

Tout au long de ses démarches, l'employeur peut trouver conseil auprès de différents organismes.

**Branches professionnelles.** La Branche des métiers de l'informatique, de l'ingénierie et du conseil vous informe sur la réglementation et les modalités de collecte de la taxe d'apprentissage. La Fédération Syntec peut vous aider lors de la recherche de votre apprenti si vous désirez un profil bien spécifique. Une permanence juridique est également mise à la disposition des entreprises pour toute question d'ordre législatif. Un site entièrement dédié à l'apprentissage a d'ailleurs été mis en ligne : [www.syntec-apprentissage.fr](http://www.syntec-apprentissage.fr). Vous pouvez également consulter les sites correspondant aux métiers de la Branche :

- [www.syntec-informatique.fr](http://www.syntec-informatique.fr) ou [www.passinformatique.com](http://www.passinformatique.com)
- [www.syntec-ingenierie.fr](http://www.syntec-ingenierie.fr)
- [www.syntec-etudes-conseil.com](http://www.syntec-etudes-conseil.com)

**CFA.** Ils vous aident à remplir le contrat et à obtenir les pièces nécessaires : formulaires, déclaration, notices explicatives. Ils s'assurent de la conformité du contrat aux exigences légales.

**CCI.** Elles sont désormais chargées d'enregistrer les contrats et de les transmettre à l'administration et aux organismes sociaux.

Sur le formulaire, vous inscrivez les noms de vos maîtres d'apprentissage et devez donc, à ce stade, fournir des copies de justificatifs attestant leurs compétences professionnelles (diplôme, titre de **maître d'apprentissage**, attestation d'expérience professionnelle). Vous devez également vous assurer du nombre d'apprentis accueillis. Actuellement, le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise varie en fonction du nombre de maîtres d'apprentissage qui peuvent avoir deux apprentis au maximum (plus un redoublant). Des dérogations

**Maître d'apprentissage.**  
Pour en savoir plus  
sur les conditions  
pour devenir maître  
d'apprentissage,  
rendez-vous en page 81.

individuelles à ce plafond peuvent être délivrées par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion (article R6223-7 du code du travail).

## ■ **À SAVOIR** ■ **La fonction tutorale partagée**

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a introduit une nouvelle disposition : la fonction tutorale peut désormais être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, au sein de laquelle est désigné un maître d'apprentissage référent qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

La déclaration est personnalisée par maître d'apprentissage et par formation dispensée. Elle n'est plus valable si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage pendant une période de cinq ans ou s'il y a un changement de diplôme préparé ou de maître d'apprentissage. Elle doit être adressée à la chambre consulaire chargée de l'enregistrement des contrats d'apprentissage qui la transmet ensuite à la DDTEFP (direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), au moment de l'enregistrement du premier contrat d'apprentissage.

### **2<sup>e</sup> ÉTAPE - L'ÂGE ET LA NATIONALITÉ DU FUTUR APPRENTI**

Dans la Branche, peu concernée par l'apprentissage junior, l'apprenti doit avoir entre 16 et 25 ans au début du contrat (article L6222-1 du code du travail). Il existe toutefois des dérogations à la limite d'âge. Elle est repoussée à 30 ans si un apprenti signe un nouveau contrat conduisant à un diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent, ou si le précédent contrat a été rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur, congé maladie). Il n'y a pas de limite d'âge pour les travailleurs handicapés depuis la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 et pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise depuis la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 lorsque leur projet dépend de l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation suivie.

Si le candidat apprenti est de nationalité étrangère et non ressortissant de l'Union européenne, il doit obtenir une autorisation de travailler en France

aujourd'hui de la DDTEFP, de la préfecture ou de l'OMI (Office des migrations internationales). Vous devez absolument demander à l'apprenti copie de cette pièce pour la joindre au contrat d'apprentissage.

### **3<sup>e</sup> ÉTAPE - L'INSCRIPTION DE L'APPRENTI EN CFA**

L'employeur a l'obligation d'inscrire l'apprenti au CFA. Dans l'enseignement supérieur, c'est généralement le CFA qui inscrit l'apprenti à l'établissement de formation.

### **4<sup>e</sup> ÉTAPE - LA DUE (DÉCLARATION UNIQUE D'EMBAUCHE)**

Dans les huit jours qui précèdent l'embauche, vous devez effectuer la déclaration unique d'embauche auprès de l'URSSAF, comme pour tous les salariés. Cette formalité s'effectue par courrier ou par Internet ([www.due.fr](http://www.due.fr)).

### **5<sup>e</sup> ÉTAPE - LA SIGNATURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

**Le formulaire Cerfa.** Le contrat d'apprentissage doit être rédigé au moyen d'un formulaire Cerfa (FA 13a). Il est signé par l'employeur et par l'apprenti (ou par son représentant légal si l'apprenti est mineur), en même temps que la DUE. Le contrat peut commencer dans les trois mois avant et dans les trois mois après le début de la formation en CFA. Il est important de bien indiquer l'effectif exact de l'entreprise, car il conditionne le type d'exonération accordée à l'entreprise. Le formulaire Cerfa est téléchargeable sur le site [www.service-public.fr/formulaires/](http://www.service-public.fr/formulaires/).

**L'employeur** s'engage à inscrire le jeune dans un CFA et à le libérer sur son temps de travail pour les enseignements et examens, à assurer sa formation pratique, à lui verser un salaire, à respecter la réglementation du travail applicable.

**L'apprenti**, de son côté, est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat (source : article L6223-2 du code du travail). Il s'engage également à suivre les cours du CFA, à se présenter aux examens, à respecter le règlement intérieur du CFA et celui de l'entreprise.

**FABIENNE DELABOUGLISE, RESPONSABLE DU POINT A (POUR ALTERNANCE) À LA CCI GRAND LILLE**, explique quelles sont les vérifications faites par l'organisme d'enregistrement lorsqu'il reçoit un contrat de la part d'un employeur : « *Quand nous examinons le contrat d'apprentissage, nous vérifions que toutes les informations sont bien fournies, notamment les nomenclatures des diplômes, la durée de la formation et les dates de début et de fin de contrat, le certificat d'aptitude médicale, etc. Nous mettons à la disposition des employeurs des notices pour les aider à bien remplir le contrat et il nous arrive aussi d'aller en entreprise pour les y aider. »*

**QUI EST LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ?** « *Nous attirons l'attention sur la nécessité d'identifier très tôt le maître d'apprentissage. Si le maître d'apprentissage n'a pas les compétences requises par la loi, le contrat est mis en péril. Dans certaines entreprises, des dirigeants ne parviennent pas à trouver la personne apte et volontaire pour assumer cette fonction. Afin de remédier à ce problème, dans le Nord-Pas-de-Calais, le conseil régional et les services de l'État ont mis en place une formule d'accompagnement des maîtres d'apprentissage. Des "animateurs territoriaux de l'apprentissage" informent et accompagnent les maîtres d'apprentissage dans leur mission et organisent des parrainages entre maîtres d'apprentissage. »*

### ►Après l'entrée en entreprise

À l'arrivée de l'apprenti en entreprise, d'autres formalités sont à accompagner rapidement.

**Accueillir le nouveau salarié.** Dès son arrivée dans l'entreprise, comme tout nouveau salarié, l'apprenti est inscrit sur le registre du personnel. Il doit être informé du règlement intérieur, de la convention collective et de l'accord sur les 35 heures applicable dans l'entreprise.

**Prévoir la visite médicale d'embauche.** Dans les quinze jours suivant l'embauche, l'employeur doit prendre rendez-vous avec la médecine du travail

pour la visite médicale d'embauche. La fiche d'aptitude médicale sera transmise à l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat.

**Enregistrer le contrat.** Depuis le décret du 26 juillet 2006, pris en application de la loi du 2 août 2005 en faveur des PME, ce sont les chambres consulaires qui enregistrent les contrats d'apprentissage.

L'enregistrement doit intervenir avant le début du contrat ou, au plus tard, dans les cinq jours ouvrables qui suivent son exécution. L'employeur adresse donc le contrat visé par le directeur du CFA à la chambre consulaire dont il ressort. Cette dernière, qui garde également sa mission d'instruction préalable, transmet à l'administration qui n'assure plus qu'un contrôle de validité de l'enregistrement : les services de la DDTEFP vérifient la conformité du contrat au code du travail (âge de l'apprenti, salaire, compétences du maître d'apprentissage...). Dans tous les cas, l'entreprise ne doit plus transmettre le contrat au CFA, puisque celui-ci n'a plus le rôle d'organisme interface.

Cet enregistrement est refusé dans un délai de quinze jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions légales. Dans ce cas, la chambre consulaire vous envoie un courrier de relance, auquel vous devez répondre le plus rapidement possible. Après rectification, la non-réponse dans le même délai de quinze jours a valeur d'acceptation.

L'enregistrement ne donne lieu à aucun frais (article L6224-4 du code du travail). La chambre consulaire retourne l'exemplaire du contrat à l'employeur et à l'apprenti, et des copies au CFA, à l'URSSAF et à la caisse de retraite complémentaire.

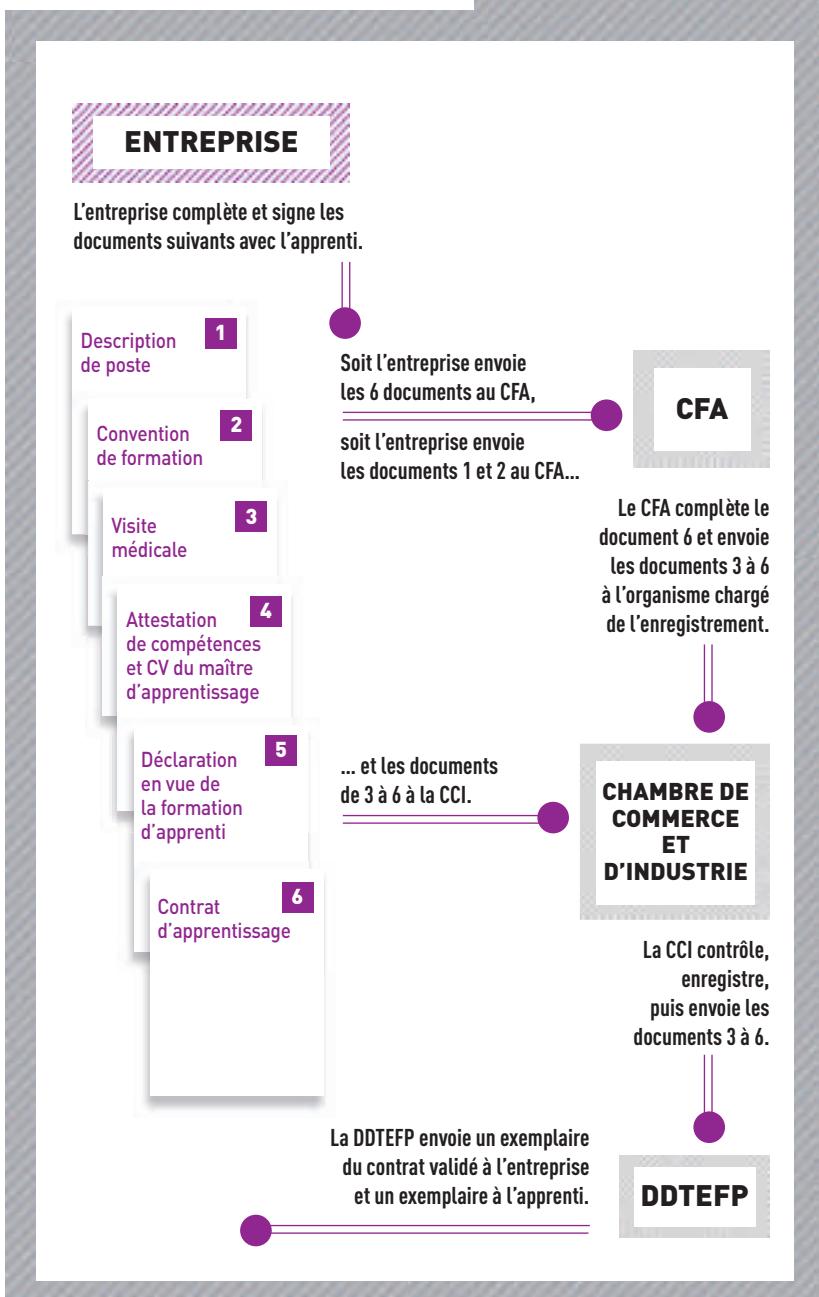
À noter : le contrat doit être connu de la DDTEFP dans le mois qui suit le début du contrat.

**Aides de la région.** Après acceptation du contrat par la DDTEFP, la région adresse un courrier à l'entreprise lui demandant un RIB pour le versement de l'indemnité compensatrice forfaitaire. Ce versement a lieu en fin d'année, à condition que le directeur du CFA ait pu attester de l'assiduité en cours de l'apprenti.

#### Aides de la région.

Plus d'informations sur ce sujet vous sont fournies dans la partie « Financer », page 93.

## SCHÉMA DU PROCESSUS ADMINISTRATIF



## LE DÉROULEMENT DU CONTRAT

Le contrat de travail d'un apprenti comporte quelques spécificités du fait même de l'alternance avec le temps de formation en CFA. Temps de travail, congés, rémunération, durée du contrat, conditions de rupture obéissent à des règles particulières.

### ► La première évaluation

Afin de s'assurer que la formation s'engage bien, l'apprenti est convié à un entretien dans les premiers mois de son contrat.

#### ■ Un entretien commun

**À SAVOIR** Afin de procéder à une première évaluation du déroulement de la formation et, le cas échéant, d'adapter cette dernière, l'apprenti est convié par le CFA, dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat d'apprentissage, à un entretien auquel participent l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur de l'établissement, et, si besoin est, les parents de l'apprenti ou son représentant légal.

### ► Le temps de travail

L'apprenti bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux salariés de l'entreprise. Des règles spécifiques concernent uniquement les mineurs. L'apprenti est donc soumis à l'horaire collectif de l'entreprise et à la même durée de travail. Une particularité : le temps passé par l'apprenti en formation est compris dans l'horaire de travail et est rémunéré.

#### ■ Des modules complémentaires pour l'apprenti

**À SAVOIR** Les apprentis ont la possibilité de suivre, en dehors du temps de travail, des modules complémentaires à leur cycle de formation et qui ont été acceptés par le CFA. Cette disposition, introduite par la loi de programmation pour la cohésion sociale, leur donne en quelque sorte un DIF (droit individuel à la formation) et permet de renforcer la qualité de la formation en cas de besoins particuliers.

Par exemple, au CFA de l'AFIA, tous les enseignements dispensés sont conformes à la durée légale du temps de travail, soit 35 heures en moyenne par semaine. Ainsi, si l'apprenti bénéficie des heures ou jours de RTT, ceux-ci ne seront calculés que sur la période en entreprise, l'apprenti n'ayant aucune heure à récupérer sur sa période universitaire.

### ■ **Bien respecter le temps de formation**

#### À SAVOIR

En aucun cas vous ne pouvez imposer à l'apprenti de prendre ses congés payés sur le temps de formation. Vous êtes responsable de sa présence en CFA, il est hors de question de faire manquer des cours à votre apprenti sous prétexte d'une urgence ou d'un projet à boucler.

Il est dans l'intérêt du chef d'entreprise que le jeune décroche son diplôme.

### ► **Les congés**

L'apprenti bénéficie des mêmes droits à congés payés que les autres salariés de l'entreprise. Quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, l'apprenti âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peut demander, en plus des congés payés acquis, un congé non rémunéré de trente jours ouvrables. Enfin, pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables. Celui-ci est situé dans le mois précédent les épreuves et donne droit au maintien du salaire. Il s'ajoute au congé payé et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans.

### ► **La rémunération**

**Un minimum.** L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) jusqu'à 21 ans ou du SMC (salaire minimum conventionnel) au-delà de 21 ans, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables. Son montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation. Il est fixé chaque année par décret (voir encadré ci-contre). Un apprenti qui enchaîne plusieurs contrats chez un même employeur ne peut donc, en théorie, percevoir de salaire inférieur à celui qu'il touchait lors de la dernière année de son contrat précédent ou, s'il signe avec un nouvel employeur, inférieur au salaire minimal auquel il pouvait prétendre

lors de la dernière année de son contrat précédent. Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée. Toutefois, les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires que sur autorisation de l'inspecteur du travail.

## ■ La rémunération minimale

### À SAVOIR

L'accord de Branche sur la formation professionnelle du 23 octobre 2008 fixe la rémunération minimale des apprentis (article 3.3.1).

Le tableau ci-dessous indique la rémunération minimale des apprentis en pourcentage du SMIC ou du SMC (salaire minimum conventionnel) s'il est supérieur.

Année d'exécution – Niveau de formation	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans		21 ans et plus*	
		Niveaux préparés II et III**	Niveau préparé I**	Niveaux préparés II et III**	Niveau préparé I**
1 <sup>re</sup> année	33 % du SMIC	43 %	48 %	55 %	65 %
2 <sup>e</sup> année	43 %	53 %	58 %	65 %	75 %
3 <sup>e</sup> année	58 %	68 %	70 %	80 %	80 %
4 <sup>e</sup> année (uniquement pour les apprentis en situation de handicap)	68 %	80 %	80 %	93 %	93 %

\* Pour les plus de 21 ans, c'est le SMC qui doit être pris en compte. Il convient alors de donner à l'apprenti la qualification adéquate (en cohérence avec son poste et avec le système de rémunération de l'entreprise).

\*\* Niveau I : bac + 5 (ingénieur...). Niveau II : bac + 3 ou 4. Niveau III : bac + 2.

Les majorations de salaire prévues en fonction de l'âge s'appliquent le premier jour du mois suivant la date anniversaire de l'apprenti.

**ATTENTION :** pour connaître la mise à jour de ces informations, consultez [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr).

**À NOTER :** selon l'article D6222-30 du code du travail, lorsque l'apprentissage ne porte que sur la deuxième année d'un cycle de formation, les « apprentis sont considérés notamment en ce qui concerne la rémunération minimale comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage ». Ce qui signifie qu'un master suivi en apprentissage seulement en deuxième année ouvre droit à une rémunération minimale de deuxième année. La même règle s'applique aux DUT ou aux cycles ingénieurs lorsque l'apprentissage n'a lieu que sur la dernière partie du cursus.

**Une part variable.** Au-delà de cette rémunération minimale, les employeurs peuvent proposer des rémunérations supérieures. Florence A., responsable du programme apprentissage dans une grande entreprise de services informatiques, explique ainsi que « la société rémunère en fonction du niveau d'études préparé sans tenir compte de l'âge ».

## FICHE PRATIQUE N° 2

### Gérer les situations problématiques

Dans le « Guide de formation de l'apprenti » que le CFA de l'AFIA remet à ses partenaires, une liste des situations problématiques rencontrées est établie. Passage en revue.

**L'absentéisme.** Toute absence, tant en entreprise qu'à l'université, est placée sous le contrôle de l'entreprise. Quelle qu'en soit la raison, elle doit être justifiée par un document écrit. L'absentéisme a des conséquences financières pour l'entreprise. En cas d'absences de l'apprenti, elle peut retenir sur son salaire une somme égale au salaire horaire moyen mensuel multiplié par le nombre d'heures d'absence au cours du mois. De plus, si le CFA ne peut attester de la régularité de la présence en cours, l'employeur ne peut bénéficier du versement de la totalité de l'indemnité compensatrice forfaitaire pour l'année du cycle de formation concerné.

**Le changement de maître d'apprentissage.** Il est possible en cours de contrat. Dans ce cas, l'apprenti doit le signaler le plus rapidement possible au CFA, qui communique à l'entreprise les formulaires nécessaires à l'enregistrement de ce changement. À la réception des documents complétés par l'entreprise, le CFA les transmet aux administrations concernées.

**Le redoublement.** En cas d'échec à l'examen final et sous réserve de la décision du jury d'examen, la prolongation de l'apprentissage est admise pour un an au maximum, soit par prorogation du contrat initial, soit par la conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

**La rupture d'un contrat d'apprentissage.** Au-delà des deux premiers mois, la rupture du contrat d'apprentissage relève d'un accord entre l'employeur et l'apprenti, ou bien du conseil de prud'hommes en cas de faute grave, de manquements répétés de l'apprenti ou de l'employeur à ses obligations ou en raison d'une inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel vous souhaitiez le préparer. Pour en savoir plus, voir le paragraphe « Les conditions de rupture », page 41.

## ■ **Un simulateur de calcul du salaire**

**À SAVOIR** Pour limiter le nombre de contrats parvenant dans les services de l'administration avec des erreurs sur les rémunérations, le secrétariat d'État chargé des PME a mis en ligne ([www.salaireapprenti.pme.gouv.fr](http://www.salaireapprenti.pme.gouv.fr)) un simulateur de calcul du salaire des apprentis. L'objectif est de réduire les délais d'enregistrement qui atteignent aujourd'hui trois à quatre mois en moyenne.

**En plus du salaire.** L'apprenti bénéficie de la même couverture sociale que l'ensemble des salariés. Il a droit aux prestations d'assurance-maladie et maternité dans les mêmes conditions.

En région parisienne, l'employeur doit rembourser la moitié du prix du passe Navigo ou du titre de transport public utilisé pour se rendre dans l'entreprise.

## ► **La durée, la succession et la prolongation de contrats**

La durée du contrat varie de une à trois années, en fonction du type de diplôme préparé.

## ■ **Pour la cohésion sociale**

**À SAVOIR** La loi de programmation pour la cohésion sociale rend possible, par exception, la conclusion d'un contrat d'apprentissage pour une durée variant entre six mois et un an (article L6222-9 du code du travail). C'est le cas lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- dont une partie a été obtenue par la VAE (la validation des acquis de l'expérience est un dispositif qui permet l'obtention de tout ou partie d'une certification sur la base d'une expérience professionnelle) ;
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Dans ces cas, le nombre d'heures de formation dispensées en CFA ne peut être inférieur à 400 heures par an. Si le contrat est d'une durée inférieure à un an, le nombre d'heures de formation est calculé au prorata de la durée du contrat.

Par ailleurs, la durée du contrat peut être portée à quatre ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

## ■ Une durée modulable

**À SAVOIR** En principe, la durée du contrat d'apprentissage peut être adaptée afin de tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, sous réserve de l'autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage. Pour les apprentis ayant un niveau supérieur au bac, l'avis favorable délivré par le président d'université ou bien le directeur de l'établissement d'enseignement supérieur devient suffisant.

**En cas d'entrée « hors cycle »** d'un apprenti (c'est-à-dire hors période légale), une évaluation de ses compétences doit obligatoirement être réalisée avant la signature du contrat (article L6222 du code du travail). Cela permet d'aboutir à une personnalisation du contenu et de la durée du parcours de formation.

**Des contrats successifs.** Il est possible de conclure des contrats d'apprentissage successifs dans trois cas (voir les conséquences sur le calcul du salaire dans l'encadré page 37) : pour s'orienter vers une formation conduisant à une qualification inférieure, pour compléter sa formation par un diplôme du même niveau ou, enfin, pour acquérir une qualification d'un niveau supérieur.

Toutefois, l'autorisation de souscrire un troisième contrat d'apprentissage du même niveau que les deux précédents dépend du directeur du dernier centre de formation d'apprentis fréquenté.

## ■ La période d'essai

**À SAVOIR** Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires. La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du salarié.

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour un an au plus, soit par prorogation du contrat initial, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

## ► **Les conditions de rupture**

Durant les deux premiers mois, la rupture doit être constatée par écrit et notifiée au CFA et à l'organisme qui a enregistré le contrat. Celui-ci transmet l'information sans délai à la DDTEFP. Elle ne peut donner lieu à indemnité, à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

**Au-delà du deuxième mois**, trois formes de résiliation sont possibles : à l'amiable, unilatérale, judiciaire.

- La résiliation à l'amiable implique un accord exprès et bilatéral de l'employeur et de l'apprenti, constaté par écrit ;
- la résiliation unilatérale est possible en cas d'obtention du diplôme : l'apprenti peut mettre fin à son contrat avant le terme fixé ;
- enfin, la résiliation judiciaire est demandée par l'une ou l'autre partie, à défaut d'accord entre elles. L'employeur ne peut pas rompre lui-même le contrat et envoyer une lettre de licenciement.

Une telle rupture serait abusive. La résiliation est du ressort du conseil de prud'hommes. Elle ne peut être prononcée que dans les cas énumérés dans la loi (voir ci-dessous).

**Les fautes graves.** De la part de l'employeur, les fautes graves peuvent être : l'absence complète de formation ou le non-respect de la progression pédagogique, un travail demandé étranger à la formation, des coups et blessures, etc. De la part de l'apprenti, ce sont par exemple : l'absentéisme ou des retards répétés en entreprise ou au CFA, des manquements répétés à la discipline du travail, une insuffisance de travail au CFA, etc.

### **CE QUE DIT LA LOI**

Selon l'article L6222-18 du code du travail, « le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage. Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties. À défaut, la rupture ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer. »

## LE CONTRÔLE DE L'APPRENTISSAGE

Aux deux dimensions du contrat d'apprentissage, formation et contrat de travail, correspondent deux types de contrôles assumés par les inspecteurs de l'apprentissage et par les inspecteurs du travail.

### ► Le rôle des SAIA

Un SAIA (service académique de l'inspection de l'apprentissage) est présent auprès de chaque rectorat. Il assure le contrôle de la formation de l'apprenti dans l'entreprise et au CFA. L'inspection de l'apprentissage est assurée par des fonctionnaires des corps d'inspection à compétence pédagogique ou, dans le cas de l'enseignement supérieur, par des enseignants-chercheurs. Dans certains cas, l'inspecteur de l'apprentissage peut intervenir dans l'entreprise conjointement avec l'inspection du travail.

**Mission de conseil.** Le SAIA peut apporter son concours à l'information et à la formation des maîtres d'apprentissage. Il a également un rôle de conseil auprès des CFA.

**Mission de contrôle.** En réalité, les contrôles ne se font pas de manière aléatoire, faute de disponibilité suffisante des inspecteurs. Ils sont généralement opérés à la suite de la plainte d'un apprenti, qui n'aura pas pris soin de s'adresser d'abord à son CFA ou bien dont le CFA n'aura pas réussi à faire évoluer une situation critique.

**JACQUES MIRABEL, ANCIEN INSPECTEUR DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET COORDINATEUR DU SERVICE ACADEMIQUE DE L'INSPECTION DE L'APPRENTISSAGE À GRENOBLE**, détaille les différentes attributions des corps d'inspection dans le domaine de l'apprentissage : « *Nous sommes en charge, pour le compte de l'État, du contrôle administratif, financier et pédagogique des CFA. S'agissant du contrôle financier, même si l'État a la capacité juridique de le réaliser, ce sont les conseils régionaux qui l'assument en général. Notre contrôle se situe donc sur le plan de la pédagogie. »*

**Contrôle des conditions de travail.** « *Nous nous attachons par exemple au respect des horaires de formation dans les CFA, à la qualité des enseignements. En entreprise, nous pouvons vérifier les conditions de formation de l'apprenti, la nature des postes de travail attribués ; nous sommes notamment attentifs à l'inadaptation du poste de travail au référentiel de formation. Nous contrôlons également les compétences des maîtres d'apprentissage.* »

**Mise en demeure possible.** « *Comme les inspecteurs du travail, nous avons la possibilité de mettre en demeure l'entreprise de respecter nos préconisations dans un certain délai. Si elle ne respecte pas cette mise en demeure, nous pouvons demander au préfet de retirer le droit à l'entreprise d'embaucher des apprentis. Il faut toutefois signaler qu'il y a peu de problèmes dans l'enseignement supérieur. Les jeunes bénéficient d'une plus grande autonomie et d'une plus grande capacité à faire part de leurs interrogations et revendications auprès des entreprises.* »

### ► Le rôle de l'inspection du travail

La mission de l'inspecteur du travail est double. Lorsqu'il constate des infractions, l'inspecteur peut engager une procédure.

**Mission de conseil.** L'inspecteur du travail conseille et informe les employeurs comme les salariés, et donc les apprentis, sur leurs droits et obligations.

**Mission de contrôle.** L'inspecteur du travail est compétent pour contrôler l'application de la législation propre aux apprentis : durée du travail, heures supplémentaires, repos hebdomadaire, congés payés, salaire, visites médicales, application des conventions collectives, conditions de travail, hygiène et sécurité.

**Une procédure d'opposition.** S'il constate des infractions, l'inspecteur peut engager une procédure d'opposition à l'embauche d'apprentis ou de suspension du contrat. Cela peut se produire quand l'employeur ne respecte pas certaines de ses obligations, comme par exemple l'envoi de son apprenti en formation au CFA ou quand il charge l'apprenti de tâches sans relation

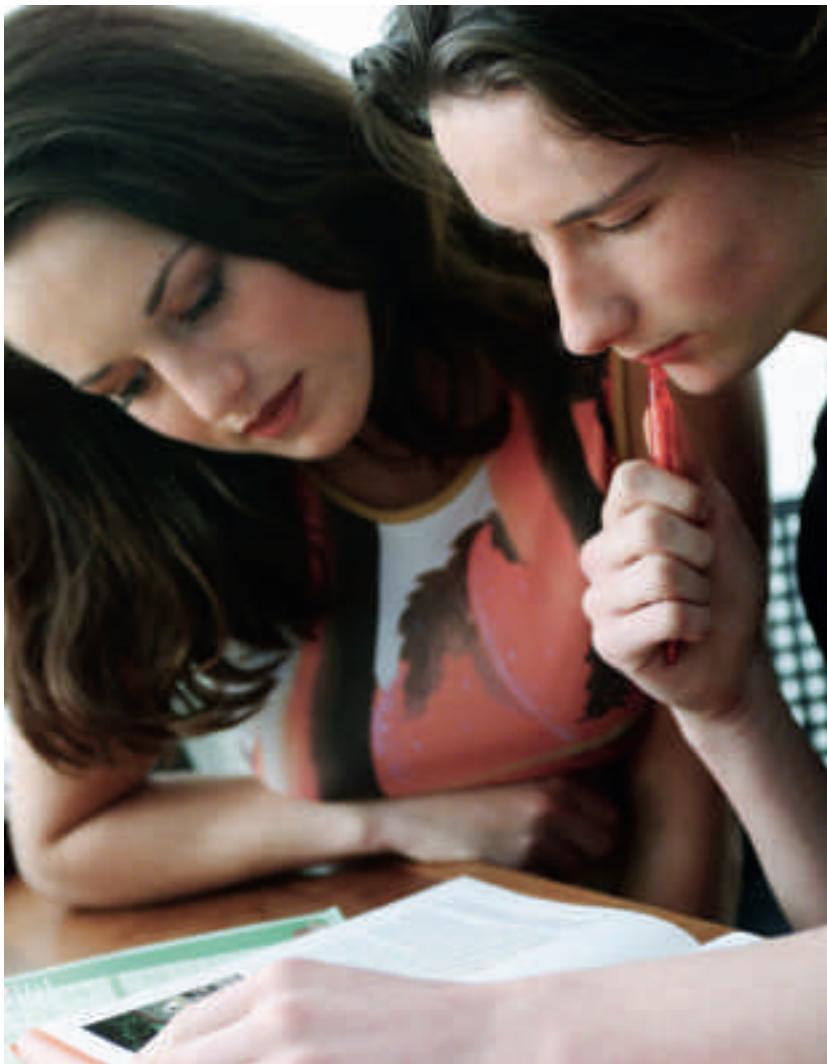
avec l'objectif du contrat. Autre hypothèse : si les conditions d'exécution du contrat sont de nature à porter atteinte à la sécurité, aux conditions de travail, à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti.

#### À RETENIR

##### Réussir son recrutement

1. Définir le poste et le profil du candidat.
2. Désigner un maître d'apprentissage.
3. Choisir la formation.
4. Sélectionner le jeune comme tout candidat à l'embauche.
5. Se faire accompagner pour les démarches administratives.
6. Assumer ses engagements : le contrat d'apprentissage est un contrat de travail (de type particulier) et l'apprenti est un salarié.

# PARTIE 2



FORMER

## SOMMAIRE

Les CFA, partenaires formation .....	47
Les formations accessibles .....	55

# FORMER

**L**e principe même de l'apprentissage repose sur la relation tripartite entre l'entreprise, le jeune et un organisme de formation, le CFA. Les trois protagonistes sont les partenaires du projet de formation du jeune. Chacun avec ses obligations propres. Cette relation est faite notamment de multiples échanges entre employeurs et CFA. L'implication des entreprises auprès des CFA peut prendre diverses formes : participation à la gestion, financement, association à la sélection des apprentis, suivi du déroulement de la formation par les maîtres d'apprentissage, évaluation de la formation... Parmi le millier d'organismes gestionnaires de CFA, vous trouverez une diversité d'acteurs et de cursus de formation. Et probablement un diplôme correspondant à votre besoin.

# Les CFA, partenaires formation

**C**hambres de commerce ou de métiers, universités, lycées... : tous peuvent gérer des CFA. C'est dire si le terme recouvre des réalités multiples. Des réalités que vous appréciez dans la relation établie avec vos interlocuteurs au sein du CFA.

## QU'EST-CE QU'UN CFA ?

L'exercice de définition des centres de formation d'apprentis fait apparaître la multiplicité de leurs structures.

### ► Définition

Les CFA sont des établissements d'enseignement dispensant une formation générale, technologique et pratique qui doit compléter la formation reçue en entreprise et s'articuler avec elle.

**Conventions.** Les CFA sont créés, pour une durée de cinq ans renouvelable, par convention avec la région responsable de l'organisation et de la gestion des formations en apprentissage sur son territoire. Un petit nombre de CFA, dits « à convention nationale », ont été créés par convention passée avec l'État. Ils sont tous sous la tutelle pédagogique d'un ministère : de l'Éducation nationale, de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche, mais aussi de la Jeunesse et des Sports, de l'Industrie...

### ■ Des CFA hors murs

**À SAVOIR** Certains CFA, et c'est souvent le cas à l'université, n'ont pas d'équipe pédagogique propre et passent alors un contrat avec un ou plusieurs établissements pour utiliser les locaux et les enseignants. Aucun cours ne se déroulant dans leurs murs, ils sont alors dits CFA « hors murs ». Certains ont un rôle uniquement administratif, juridique et financier, tandis que d'autres assurent un suivi pédagogique grâce à des chargés de mission affectés aux promotions.

**Organismes gestionnaires.** Les CFA sont gérés par des organismes privés (51,5 %), des chambres de métiers ou de commerce et d'industrie (32,8 %), des établissements publics d'enseignement (lycées, universités, sections d'apprentissage : 12,4 %), etc. (Source : ministère de l'Éducation nationale, 2009.)

### **FICHE PRATIQUE N° 3**

#### **Calendrier de la formation**

Au cours d'une année de formation, la relation entreprise-CFA est jalonnée de dates-clés.

**Début de la formation :** réunion des maîtres d'apprentissage au CFA. Des explications sont données sur le rôle et les obligations du maître d'apprentissage. C'est aussi une opportunité d'échanges à la fois avec les tuteurs enseignants et d'autres maîtres d'apprentissage.

**À chaque fin de session en entreprise :** remplir le livret d'apprentissage. C'est l'occasion de faire le point sur le travail accompli par l'apprenti et d'anticiper sur ce qu'il fera à son retour en entreprise.

**Au moins une fois dans l'année :** le tuteur formateur effectue une visite dans l'entreprise qui emploie l'apprenti. Cette visite permet au tuteur enseignant d'apprécier la relation entre ce que l'apprenti étudie en formation et ce qu'il pratique au sein de l'entreprise.

**En fin d'année :** participation au jury pour la validation du diplôme. L'appréciation de l'entreprise compte réellement. Un apprenti peut être recalé pour insuffisance de travail en entreprise.

**Réunion annuelle de bilan de la formation.** Au cours de cette réunion, les entreprises peuvent indiquer les évolutions souhaitées, tant sur le contenu du diplôme que sur le rythme de l'alternance.

#### **► Les types de structures**

Pour la plupart des formations autres que le BTS, les CFA peuvent adopter différents types de structures :

- soit l'université est le seul organisme gestionnaire ;
- soit l'organisme gestionnaire est une association loi 1901 où coopèrent des établissements d'enseignement supérieur et des organismes professionnels ou des entreprises ;

- soit une branche professionnelle, une entreprise ou une chambre consulaire passe une convention avec une université à laquelle elle sous-traite tout ou partie de la formation assurée dans le CFA qu'elle gère.
- Ces deux derniers modes d'organisation laissent la place à une écoute constante des besoins des entreprises. La création de nouvelles formations adaptées à leurs attentes est facilitée.

## À SAVOIR

### Les écoles d'ingénieurs

Parmi les écoles d'ingénieurs, il faut distinguer les établissements qui privilégient surtout les élèves titulaires d'un bac S ou issus de classes préparatoires, et dont certains permettent à leurs étudiants d'effectuer une partie de leur cursus en apprentissage, des FIP (formations d'ingénieurs en partenariat).

**FIP.** Ces dernières sont nées en 1991, alors que les industriels se plaignaient d'une pénurie d'ingénieurs de terrain. Crées à l'origine sous le nom de NFI (nouvelles formations d'ingénieurs), elles ont été parmi les premières formations du supérieur à s'engager dans la voie de l'apprentissage. Certaines proposent donc un cursus en alternance accessible à des bacheliers technologiques ou à des diplômés de niveau bac + 2. Elles délivrent le titre d'« ingénieur diplômé » protégé par la CTI (Commission des titres d'ingénieur).

Les FIP entretiennent un rapport étroit avec les entreprises de leur branche. Ces dernières apprécient le pragmatisme des ingénieurs passés par ces écoles et non par le moule des classes préparatoires. Elles interviennent d'ailleurs dans la définition des programmes, l'organisation des cursus, la validation de l'examen.

**D'autres écoles d'ingénieurs**, une vingtaine, se sont converties à l'apprentissage. Cette possibilité est offerte aux élèves, une fois qu'ils ont été sélectionnés et intégrés dans l'école selon les critères valables pour tous les élèves.

À l'ISEP (Institut supérieur d'électronique de Paris), les étudiants qui le souhaitent (une vingtaine chaque année) peuvent ainsi suivre les deuxième et troisième années du cycle ingénieur par la voie de l'apprentissage. Et depuis la rentrée 2004-2005, vingt élèves titulaires d'un DUT en génie électrique et informatique industrielle, en mesures physiques ou en génie des télécommunications et réseaux ou d'un BTS électronique, choisis parmi les meilleurs, peuvent suivre l'intégralité du cycle ingénieur en apprentissage.

Pour en savoir plus : [www.isep.fr](http://www.isep.fr)

**Les CFA pluridisciplinaires.** Des CFA, créés sous l'impulsion des entreprises et des universités, peuvent être pluridisciplinaires, c'est-à-dire offrir des

formations dans divers domaines. C'est le cas par exemple du CFA Sup 2000, qui propose 94 diplômes dans les domaines de l'informatique, du commerce, de la gestion et de l'industrie. Il accueille plus de 2 700 apprentis, dont 352 sont en contrat dans des entreprises adhérentes des fédérations Syntec et CICF. Près de 1 200 entreprises travaillent avec ce CFA universitaire, le plus important de France. Une licence pro jeux vidéo devrait ouvrir début 2010 pour une trentaine d'élèves, avec la participation d'Ubisoft.

Pour en savoir plus : [www.cfasup2000.net](http://www.cfasup2000.net).

#### À SAVOIR

### ■ Les écoles de commerce

De très nombreuses écoles forment en alternance aux métiers du commerce, de la gestion et du management. Les ESC (écoles supérieures de commerce) sont les pionnières en matière d'apprentissage et elles sont les plus cotées sur le marché des formations commerciales. Ce sont aussi celles qui forment le plus d'étudiants.

Sur une quarantaine d'établissements recrutant après une classe préparatoire pour trois années d'études, vingt-six proposent une section d'apprentissage (voir des exemples d'écoles de commerce offrant des programmes en apprentissage, page 64). Dans la plupart de ces écoles, l'apprentissage ne démarre pas dès la première année d'études. Il est proposé en deuxième et troisième années. Chaque école adopte le rythme d'alternance qui lui convient.

Si la procédure de sélection à l'entrée est identique pour tous les étudiants, la formule reste majoritairement réservée au public traditionnel des grandes écoles, alimenté par les classes préparatoires et, dans une moindre mesure, par les BTS ou les DUT. Sur le contenu, peu de choses diffèrent entre la formation classique et celle en apprentissage, les étudiants étant tous mélangés.

En dehors des écoles de commerce, qui recrutent pour trois ans d'études après une classe préparatoire, et des universités, de nombreux établissements proposent un diplôme ou un titre commercial en apprentissage inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (voir page 55).

**Les CFA spécialisés.** De son côté, le CFA de l'AFIA (Association pour la formation d'informaticiens par l'apprentissage), autre CFA universitaire créé et géré par une association d'entreprises, a pour objectif de former des futurs cadres informaticiens. Aujourd'hui, 250 entreprises participent à la formation de 600 jeunes apprentis informaticiens.

Pour en savoir plus : [www.cfa-afia.com](http://www.cfa-afia.com).

## Comment choisir un CFA ?

Les critères de choix du CFA dans lequel votre apprenti effectuera une, deux, voire trois années de formation sont à étudier sérieusement. De la qualité des enseignements, de leur adéquation avec les besoins de votre entreprise, des bonnes relations avec le CFA dépend le succès de l'expérience.

Florence A., responsable du programme apprentissage d'une grande société de services informatiques (345 apprentis dans plus de 50 CFA) réfléchit à l'élaboration d'une « grille de référencement » des CFA pour rendre plus facile la sélection en fonction des critères « maison ». La responsable, forte de son expérience, vous propose de vous poser les questions suivantes.

- Sur le recrutement. « Quelles sont les techniques de recrutement du CFA ? La présélection des CV est-elle pertinente ? Diffuse-t-il des annonces ? »
- Sur le suivi pédagogique. « Combien d'apprentis sont gérés par le tuteur pédagogique ? Quel est le nombre de visites en entreprise ? Quels sont les documents de liaison ? »
- Sur la capacité d'adaptation. « Un exemple : le CFA a l'habitude de prévenir le maître d'apprentissage en cas d'absence de l'apprenti, mais notre entreprise souhaite que l'alerte soit également donnée au service recrutement. Le CFA sera-t-il réactif ? »
- Sur les relations. « Comment implique-t-il l'entreprise dans l'évaluation de l'apprenti, dans les programmes, les conseils d'administration ? »

D'autres critères encore doivent guider votre choix.

- Le rythme de l'alternance. Convient-il aux contraintes du poste occupé ?
- Les résultats. Quels sont les taux de succès aux examens et d'insertion des élèves, de rupture des contrats ?
- Les enseignants. Quel est leur profil ? Quelles sont les méthodes pédagogiques employées ?
- Les conditions de formation. Quel est le matériel disponible ? Combien d'élèves sont accueillis dans une promotion ? La formation est-elle réservée à un public d'apprentis ou bien mélange-t-elle apprentis et non-apprentis ?

### ► Les ressources financières

Le financement des CFA est assuré par la taxe d'apprentissage, les contributions des branches professionnelles, la participation de l'organisme gestionnaire, les subventions de l'État ou de la région (si la convention de création du CFA l'indique) et les produits d'exploitation du centre de formation.

**Taxe d'apprentissage**  
Pour en savoir plus sur cette taxe, rendez-vous en page 97.

## ► Le contrôle

Le **SAIA** (service académique de l'inspection de l'apprentissage) contrôle les enseignements dispensés dans les CFA (profil des formateurs, horaires, pédagogie) et peut également intervenir en cas d'absence manifeste de formation dans l'entreprise.

### SAIA

Pour en savoir plus sur le rôle des SAIA, rendez-vous en page 42.

## VOS INTERLOCUTEURS

Chaque CFA a un mode de fonctionnement qui lui est propre, mais quelques constantes sont généralement présentes dans la constitution de l'équipe d'encadrement.

### À SAVOIR

#### Objectif qualité

Soucieuse de garantir une qualité minimale aux étudiants apprentis, la région Île-de-France a élaboré, à l'attention des directeurs de CFA, un cahier des charges sur les « conditions de réussite de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur ».

Première suggestion : au CFA de garantir la coopération entre l'établissement de formation, l'entreprise et l'apprenti. Parmi ses recommandations, la région encourage la signature tripartite d'un « projet de formation contractualisé » qui précise le rôle de chacun.

Deuxième suggestion : au CFA de délivrer un cursus adapté à la spécificité de l'apprentissage. À lui de prendre en compte les expériences vécues en entreprise. Il devrait aussi veiller au développement de compétences transversales et comportementales, grâce au travail par projets et à l'enseignement d'une démarche qualité.

Enfin, le document du conseil régional met l'accent sur la nécessaire autoévaluation de l'apprenti et préconise le développement de l'individualisation de la formation (voir les informations sur le livret d'apprentissage, page 87).

Le passage suivant a été réalisé, notamment, à l'aide du *Guide de l'apprenti* édité par la région Île-de-France.

**La direction du centre de formation d'apprentis** organise la formation en suivant un projet pédagogique commun établi entre l'entreprise et le CFA (voir

« Objectif qualité », ci-contre). Elle désigne le tuteur enseignant et fournit les renseignements administratifs liés au contrat. Elle procure au maître d'apprentissage toute la documentation pédagogique nécessaire au suivi de l'apprenti et elle le tient au courant de la tenue des examens.

**Le tuteur enseignant** forme, avec le maître d'apprentissage, le binôme en charge du double tutorat de l'apprenti. Il est l'interlocuteur privilégié du maître d'apprentissage au sein du CFA. Les deux tuteurs échangent en permanence pour assurer le meilleur suivi et la bonne progression de l'apprenti. En cas de difficultés en entreprise, le tuteur enseignant a un rôle de médiateur entre l'apprenti et le maître d'apprentissage. Il se rend dans l'entreprise, au moins une fois par an, pour vérifier que les tâches confiées à l'apprenti sont bien en adéquation avec le diplôme préparé.

Le tuteur enseignant est un formateur chargé de suivre personnellement plusieurs apprentis. Il aide chacun à faire le lien entre son travail en entreprise et les enseignements suivis. Il fait régulièrement, avec l'apprenti, un bilan de son évolution. Il remplit la partie qui lui est réservée dans le livret d'apprentissage. Une bonne relation entre le tuteur pédagogique et le maître d'apprentissage peut permettre, par exemple, d'orienter le mémoire de fin d'études de l'apprenti vers un sujet profitable pour l'entreprise et pour l'école.

**Les formateurs** dispensent un enseignement mêlant théorie et pratique. Ils doivent utiliser les expériences des apprentis en entreprise dans leurs cours.

#### **CE QUE DIT LA LOI**

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 et le décret d'application du 8 novembre 2005 ont introduit l'obligation pour les personnels dispensant des enseignements techniques et pratiques d'effectuer régulièrement des stages pratiques en entreprise (article L6233-3 du code du travail).

**Le conseil de perfectionnement** donne son avis et intervient sur l'organisation et le fonctionnement du CFA : déroulement des formations, relations

avec les entreprises, règlement intérieur, création de nouvelles sections... Sa composition varie en fonction de la structure du CFA.

**LE CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT DU CFA DE L'AFIA** (Association pour la formation d'informaticiens par l'apprentissage) est composé à parts égales de représentants des entreprises et d'universitaires. Comme l'explique son directeur : « *Nous nous réunissons une fois par an et nous examinons les modifications possibles des programmes de formation. C'est l'occasion pour les entreprises de signaler les évolutions qui leur semblent indispensables. Nous tenons à coller aux besoins de l'entreprise. Un exemple parmi d'autres : nous avons intégré l'enseignement du progiciel SAP dans les programmes d'une de nos formations.* »

#### À RETENIR

##### Les « fondamentaux » des CFA

1. Les CFA sont multiples.
2. Ils sont à l'écoute des besoins des entreprises et des recommandations de la Branche.
3. Certains ont déjà l'habitude de travailler avec des entreprises de la Branche.



FORMER

## Les formations accessibles

La plupart des diplômes sont accessibles par le biais de l'apprentissage : du CAP au BEP, en passant par les bacs professionnels, les BTS et DUT, jusqu'aux niveaux licence, master et aux formations d'ingénieurs. Depuis la réforme LMD (licence, master, doctorat), l'apprentissage s'est adapté et a revu ses intitulés.

Outre les diplômes nationaux, il existe aussi des titres professionnels répondant à des besoins précis des entreprises. Ils peuvent être préparés en apprentissage, à condition d'être inscrits au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles). L'inscription au Répertoire remplace l'homologation depuis janvier 2006.

Nous ne nous intéresserons donc ici qu'aux diplômes d'un niveau minimal bac + 2. Nous en avons répertorié quelques-uns, soit parce qu'ils sont parmi

les plus populaires auprès des futurs apprentis susceptibles d'intéresser les entreprises de la Branche, soit parce que, accueillant moins d'étudiants, ils sont toutefois en adéquation avec les attentes des métiers de ce secteur.

## DES BTS

Les BTS (brevets de technicien supérieur) comptent près de la moitié des apprentis du supérieur. Ils se préparent sur deux ans dans des STS (sections de techniciens supérieurs) implantées dans des lycées publics ou privés.

- Le niveau d'entrée requis est le baccalauréat.
- Le temps de présence en formation est de 1 350 heures au minimum.

Voici quelques exemples de BTS se préparant par l'apprentissage et qui concernent plus particulièrement les entreprises de la Branche :

- **BTS informatique de gestion.** Métiers visés : développeur d'applications, concepteur, analyste-programmeur.
- **BTS informatique et réseaux pour l'industrie et les services techniques.** Métiers visés : technicien supérieur en informatique, technicien bureau d'études, développeur d'applications, intégrateur de systèmes et réseaux, installateur de systèmes informatiques.
- **BTS études et économie de la construction.** Métiers visés : chargé d'études techniques du bâtiment, métreur tous corps d'état, technicien bâtiment, technicien d'études, assistant économiste de la construction, technicien études de prix.
- **BTS constructions métalliques.** Métier visé : technicien supérieur en construction métallique.

## DES DUT

Les DUT se préparent en deux ans au sein d'IUT (instituts universitaires de technologie) rattachés aux universités.

- Le niveau d'entrée requis est le baccalauréat.
- Le temps de présence en formation est compris entre 1 500 et 1 600 heures au total.
- Certains diplômes peuvent se préparer en apprentissage sur deux années ou bien simplement sur une année. C'est le cas notamment du DUT informatique du CFA Sup 2000. Pour l'option deux ans en apprentissage, le nombre d'heures en CFA s'élève à 1 600. Dans l'hypothèse où l'apprentissage s'effectue seulement en deuxième année, le nombre d'heures en CFA est de 720.

Voici quelques exemples de DUT qui concernent plus particulièrement les entreprises de la Branche :

- **DUT informatique.** **Métiers visés :** analyste-programmeur, administrateur de données ou réseaux, assistant chef de projet, concepteur développeur d'applications Web.
- **DUT Stid** (statistique et informatique décisionnelle). **Métiers visés :** administrateur de bases de données, chargé d'études statistiques, chargé d'études commerciales, chargé de prévision.
- **DUT GEII** (génie électrique et informatique industrielle). **Métiers visés :** technicien supérieur compétent dans les techniques modernes des automatismes, de l'électronique et de l'informatique des systèmes.
- **DUT réseaux et télécommunications.** **Métiers visés :** administrateur réseau, responsable d'exploitation réseau, technicien d'installation ou de maintenance informatique et réseau.
- **DUT GMP** (génie mécanique et productique). **Métiers visés :** projeteur en bureau d'études, responsable d'une unité de production, technicien supérieur qualité.
- **DUT génie civil option bâtiment.** **Métiers visés :** postes de conducteur de travaux, de projeteur, de responsable du service entretien maintenance.

## DES LICENCES PROFESSIONNELLES

Ce diplôme se prépare en un an. Les licences professionnelles sont délivrées par une université, mais les cours peuvent avoir lieu à la fac ou au sein d'établissements partenaires, lycées ou IUT. À la différence des BTS ou des DUT, les licences professionnelles ne portent pas un nombre limité d'appellations. Elles sont en effet souvent créées pour répondre aux besoins spécifiques en termes de recrutement d'une région, par exemple.

- Le niveau d'entrée est bac + 2, effectué dans un domaine compatible avec celui de la licence professionnelle. L'accès est également possible avec un diplôme ou titre homologué par l'État, de même niveau, ou grâce à la VAE (validation des acquis de l'expérience).
- Le temps de présence en formation varie selon les établissements.
- Plus de 200 licences professionnelles sont ouvertes en apprentissage. Ce diplôme est amené à se développer dans le cadre du système LMD, puisqu'il devient le premier niveau de référence.

### À SAVOIR ■ Qu'est-ce que le LMD ?

Afin d'harmoniser l'enseignement supérieur en Europe avant 2010, un nouveau système a été mis en place : le LMD (licence, master, doctorat). La totalité des universités françaises l'ont déjà adopté. Les grandes écoles sont également concernées.

Dans ce cadre, le premier niveau de diplôme universitaire généraliste est la licence (bac + 3). Ensuite, les étudiants peuvent préparer un master (bac + 5), qui remplace les anciens DESS (diplômes d'études supérieures spécialisées) et DEA (diplômes d'études approfondies), et enfin, un doctorat (bac + 8), ce dernier diplôme n'étant pas, bien entendu, préparé en apprentissage. Les diplômes généralistes qu'étaient le DEUG (diplôme d'études universitaires générales), de niveau bac + 2, et la maîtrise, à bac + 4, ne disparaissent pas formellement, mais deviennent des niveaux intermédiaires. Dans l'immédiat, les BTS et les DUT demeurent également.

Pour obtenir leur diplôme, les étudiants engrangent des crédits : 60 crédits sont nécessaires pour valider chaque année d'études. Un BTS et un DUT correspondent donc à 120 crédits, une licence à 180 crédits, un master à 300 crédits.

Voici trois exemples de licences professionnelles préparées par apprentissage, qui concernent plus particulièrement les entreprises de la Branche :

• **Licence professionnelle génie civil et construction :** projeteur DAO/CAO (dessin assisté par ordinateur/conception assistée par ordinateur), multimédia dans le BTP. Cette formation est proposée par le CFA de l'université Montpellier II et est dispensée à l'IUT de Nîmes. **Métiers visés :** postes de projeteur dans le BTP, les bureaux d'études, les cabinets d'architectes...

• **Licence professionnelle analyste concepteur des systèmes d'information et de décision.** Le CFA Formasup Paris est le partenaire du CNAM (Conservatoire national des arts et métiers) pour cette formation. **Métiers visés :** concepteur, administrateur de sites Web et de sites de commerce électronique.

• **Licence professionnelle systèmes informatiques et logiciels, option génie logiciel.** Cette licence se prépare dans deux universités partenaires du CFA Sup 2000 : l'université Paris Descartes (Paris V, IUT de Paris) et l'université Paris XIII (IUT de Villetteaneuse). **Métiers visés :** professionnels de l'informatique capables d'analyser, de concevoir et de développer des applications distribuées clients-serveurs : développeur Java, analyste-programmeur, assistant de projet.

## DES MASTERS PROFESSIONNELS

Dans le cadre de la réforme LMD, le master professionnel (ex-DESS) est devenu le diplôme universitaire professionnel de référence à bac + 5. Le master recherche (ex-DEA) prépare quant à lui au doctorat.

- Il se prépare en deux ans après une licence : M1 (première année) et M2 (deuxième année).
- L'apprentissage peut être organisé sur les deux années ou seulement sur la deuxième.
- Le volume horaire varie d'une université à l'autre (en général, aux alentours de 1 000 heures).

Voici quelques exemples de masters qui concernent plus particulièrement les entreprises de la Branche :

- **Master études et stratégie marketing-communication.**

Ce master est proposé par le CFA Formasup Paris et les enseignements se déroulent à l'IEP (Institut d'études politiques) de Paris. **Métiers visés :** chargé d'études, directeur d'études, chef de groupe, planneur stratégique...

**Master études et stratégie**

**marketing-communication**

Pour en savoir plus sur ce master, rendez-vous page 73.

- **Master sciences sociales appliquées aux métiers des études, du conseil et de l'intervention, spécialité consultants et chargés d'études socio-économiques.**

Ce diplôme se prépare à l'université Paris Diderot (Paris VII) et il est proposé par le CFA Formasup Paris. **Métiers visés :** consultant et chargé d'études dans de nombreux domaines (marketing et études de marché, analyse sectorielle, stratégie d'entreprise, organisation, travail et emploi, diagnostic de territoire et développement local, opinion, analyse de conjoncture et prévisions...).

- **Master sciences sociales appliquées aux métiers des études, du conseil et de l'intervention, spécialité PISE (Projets informatiques et stratégie d'entreprise).**

Ce cursus s'adresse exclusivement aux étudiants en sciences humaines et sociales de tous horizons (histoire, géographie, économie, AES, sociologie, lettres, langues, etc.). Il se prépare à l'université Paris Diderot, en partenariat avec le CFA ID2F (Île-de-France Formation)-AFTIA (Association pour la formation de techniciens et d'ingénieurs par l'alternance). **Métiers visés :** conduite de projet informatique, maîtrise d'ouvrage, analyse et développement, conseil en systèmes d'information, formation et assistance aux utilisateurs, etc.

- **Master mention informatique, spécialité IRS (ingénierie des réseaux et des systèmes).**

L'enseignement du master IRS est décomposé en trois parcours, dont deux peuvent être suivis en apprentissage : ingénierie d'affaires réseaux et ingénierie services réseaux. Ce diplôme est proposé par l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines et les centres de formation diffèrent en fonction du parcours choisi. Pour le parcours ingénierie services réseaux, les cours ont lieu au CFA AFTI (Association pour la formation aux techniques industrielles) et pour le parcours ingénierie d'affaires réseaux, les enseignements se déroulent à l'ITIN (École supérieure

d'informatique, réseaux et télécoms). **Métiers visés** : gestion de projets de grande envergure, analyse de solutions, audit et évaluation financière des solutions réseaux pour le parcours ingénieurs d'affaires réseaux ; étude, conception et mise en place de nouveaux services et applications communicantes pour le parcours ingénieurs services réseaux.

- **Master MIDO (mathématiques et informatique de la décision et des organisations), spécialité technologies de l'Internet pour les organisations.** Ce diplôme est proposé par l'université Paris Dauphine (Paris IX), en partenariat avec le CFA AFIA. **Métiers visés** : ingénieur informaticien, en particulier architecte de systèmes et de données.
- **Master ingénierie en STRI (systèmes de télécommunications et réseaux informatiques).** Accessible par l'apprentissage en M2, cette formation, labellisée IUP, est proposée par la section universitaire d'apprentissage de l'université Paul-Sabatier (Toulouse III) et préparée dans cette université. **Métiers visés** : chef de projet réseaux, administrateur réseaux, ingénieur architecte réseaux, ingénieur sécurité des SI (systèmes d'information), ingénieur de développement de systèmes d'informations répartis, ingénieur avant vente, ingénieur commercial, consultant.
- **Master gestion des ressources humaines et relations du travail.** Ce diplôme est proposé par le CIFFOP (Centre interdisciplinaire de formation à la fonction personnel), département de l'université Panthéon-Assas (Paris II), en partenariat avec le CFA Formasup Paris. Le master du CIFFOP est un M2 accessible après validation d'un parcours de formation M1 (niveau bac + 4). **Métiers visés** : l'objectif est de former les étudiants à exercer des responsabilités dans les DRH des grandes entreprises nationales et internationales du secteur privé ou public, les services fonctionnels ou les unités opérationnelles, les cabinets de consultants.
- **Master MIAGE, spécialité ingénierie des systèmes d'information et d'aide à la décision.** Ce diplôme est proposé par le CFA Sup 2000 et les cours ont lieu à l'université Paris-Est Créteil-Val-de-Marne (ex-Paris XII). **Métiers visés** : administration de base de données avancées, gestion des systèmes

d'information dans des fonctions applicatives, entrepôts de données (*data-warehouse*), analyse de données et traitements statistiques, informatique décisionnelle, intégration ERP (voir le « À savoir » ci-dessous).

## À SAVOIR

### Le master MIAGE

La filière MIAGE (méthodes informatiques appliquées à la gestion des entreprises) est au carrefour de l'informatique et de la gestion des entreprises. Avec le LMD, elle se transforme en un diplôme de niveau bac + 5. Son cursus en apprentissage dure de un à trois ans et couvre la troisième année de la licence (sous contrat d'un an) et les deux années du master (contrat d'un ou deux ans).

À titre d'exemple, dans les six universités d'accueil du CFA AFIA (Association pour la formation d'informaticiens par l'apprentissage), les masters MIAGE offrent des spécialités différentes. À l'IAE de Paris (université Paris I-Panthéon-Sorbonne), le master MIAGE et SIC (systèmes d'information et de connaissance) débouche sur des métiers liés au management de projets SIC. Tandis qu'à Évry, le master sciences et ingénierie mention MIAGE, spécialité ingénierie logicielle pour le Web, prépare à des emplois d'ingénieur expert de la problématique Web.

Des masters MIAGE en apprentissage sont proposés sur l'ensemble du territoire. Plus d'infos sur [www.passinformatique.com](http://www.passinformatique.com) ou sur la plate-forme Syntec Informatique Campus du site [www.syntec-informatique.fr](http://www.syntec-informatique.fr).

## DES DIPLÔMES D'INGÉNIEUR

En 2007-2008, 9 100 apprentis ont préparé un **diplôme d'ingénieur**, contre 5 000 en 2003, selon la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la

### Diplôme d'ingénieur

Pour en savoir plus sur les écoles d'ingénieurs, rendez-vous au chapitre relatif aux CFA, encadré « Les écoles d'ingénieurs », page 49.

performance (qui exerce une fonction de suivi statistique, d'expertise et d'assistance pour le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche). On distingera ici les FIP (formations d'ingénieurs en partenariat) et les écoles classiques.

**Les FIP.** Elles accueillent aujourd'hui plus de 4 300 apprentis. Sur quelque 40 FIP ouvertes en apprentissage, une dizaine proposent des options en informatique. D'autres offrent des spécialisations en bâtiment et travaux publics, génie industriel, génie électrique, mécanique et productique, pour ne citer que quelques exemples.

Certaines écoles recrutent après le bac pour cinq ans d'études. Mais elles sont plus nombreuses à recruter après un bac + 2. Elles sélectionnent leurs élèves sur la base de leur dossier scolaire et surtout de leur motivation. Certaines font également passer des tests. De nombreux titulaires de DUT et BTS y sont admis.

Une seule école, l'IFITEP (Institut de formation d'ingénieurs en techniques électroniques de Paris), spécialisée dans les techniques électroniques et informatiques, accueille exclusivement des bacheliers au profil technologique. Elle est aussi la seule à proposer une formule en apprentissage sur la totalité des cinq années d'études.

Dans les autres écoles, les étudiants démarrent un premier cycle sous statut scolaire. Le volume des cours représente 1 800 heures sur les trois années suivantes réalisées en apprentissage. Les rythmes d'alternance diffèrent selon les écoles, mais sont fondés sur un partage du temps : 50 % en entreprise, 50 % en formation.

**Les écoles classiques.** Près d'une vingtaine d'entre elles offrent la possibilité de l'apprentissage à leurs étudiants. Ils sont sélectionnés après avoir intégré l'école, sur dossier et entretien. La formation en apprentissage démarre en général en deuxième année du cycle ingénieur.

## ■ **Les titres professionnels**

À SAVOIR

En plus des diplômes de l'Éducation nationale et des titres d'écoles d'ingénieurs ou de commerce, l'apprentissage permet d'accéder à d'autres types de formations plus spécifiques, les titres professionnels, à condition qu'ils soient enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Proposés par des chambres consulaires, des organismes professionnels ou des établissements privés, ils ont en commun de répondre à des besoins précis des entreprises. De bac à bac + 5, ils se préparent en un, deux, voire trois ans. En informatique, par exemple, plusieurs écoles délivrent des titres de technicien supérieur en maintenance informatique et réseaux en deux ans après le bac.

Plus d'infos sur le site [www.passinformatique.com](http://www.passinformatique.com) ou sur la plate-forme Syntec Informatique Campus du site [www.syntec-informatique.fr](http://www.syntec-informatique.fr).

## DES DIPLÔMES D'ÉCOLES DE COMMERCE

Voici quelques exemples d'écoles de commerce accessibles après une classe préparatoire et qui proposent à certains de leurs étudiants une partie du cursus en apprentissage.

**L'ESSEC de Cergy-Pontoise** a été la première grande école à organiser l'apprentissage en 1994. Il se réalise sur vingt-quatre mois et le rythme d'alternance est, au choix, trimestriel, semestriel ou hebdomadaire.

**L'EDHEC** (École des hautes études commerciales) donne la possibilité à 50 élèves par promotion de suivre deux années de leur cursus en apprentissage. Les apprentis commencent et terminent par une immersion complète en entreprise de trois mois. Le reste du temps, ils sont trois semaines en entreprise pour une semaine à l'école.

**L'ESC Montpellier** est la seule école supérieure de commerce qui permet de suivre la totalité des trois années de formation en apprentissage. Cette voie est réservée aux titulaires d'un bac + 2 obligatoirement obtenu en alternance. Le rythme de formation est de deux semaines en entreprise pour deux semaines à l'école, à l'exception des six derniers mois qui se déroulent à temps plein en entreprise. Le jeune cumule au total vingt-quatre mois de présence dans la même entreprise.

À l'**ESC Pau**, l'apprentissage se pratique sur vingt-quatre mois en deuxième et troisième années. Sur des promotions d'environ 210 étudiants, les apprentis sont en moyenne au nombre de 70. Au total, ils sont présents seize mois en entreprise, dont sept mois consécutifs en fin de contrat, et huit mois à l'école.

À l'**ESC Tours-Poitiers**, l'apprentissage tient une place de choix avec 140 places proposées dans cette voie sur une promotion d'environ 500 étudiants. En troisième année, les 17 parcours de spécialisation sont ouverts à l'apprentissage. Parmi eux : service marketing, management des hommes et des organisations, *advise information system*, contrôle de gestion... L'apprentissage

peut se dérouler sur douze ou dix-huit mois (dans cette dernière hypothèse, la formule commence en janvier de la deuxième année). L'alternance s'effectue sur un rythme long, d'un mois à plusieurs mois en entreprise.

À l'**ESCP Europe**, l'apprentissage se déroule sur les deux dernières années (vingt-quatre mois). Au cours de la deuxième année, les apprentis ont l'obligation, au même titre que les autres étudiants, d'effectuer un séjour à l'étranger, pour suivre des cours dans une université partenaire et mener une mission d'études pour le compte de l'entreprise.

### ■ **La mobilité européenne des apprentis**

#### À SAVOIR

Au titre de la mobilité européenne des apprentis, les employeurs d'apprentis peuvent passer une convention avec une ou plusieurs entreprises d'un État membre de l'Union européenne, au sein desquelles le jeune pourra recevoir une partie de sa formation pratique. La convention organise les relations entre l'employeur d'apprentis et l'entreprise d'accueil. Elle doit être adressée au directeur du CFA, qui la transmet, accompagnée de son avis, au service chargé de l'enregistrement du contrat ainsi qu'au recteur (article L6211-5 du code du travail).

À **signaler** : treize autres ESC proposent de suivre leur formation en apprentissage (ESC Amiens, Brest, Chambéry, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, La Rochelle, Le Havre, Lille, Reims, Rouen, Saint-Étienne, Toulouse), tout comme EM Lyon, Skema (fusion de l'ESC Lille et du CERAM Sophia-Antipolis), Euromed Management Marseille, École de management Strasbourg (ex-IECS), INSEEC Paris et Negocia Paris.

### ■ **Où se renseigner ?**

#### À SAVOIR

Pour connaître la formation qui peut répondre à votre besoin, vous pouvez consulter les brochures éditées par les conseils régionaux avec la liste des CFA, les adresses et les diplômes préparés. Les sites Internet des conseils régionaux sont accessibles depuis le site [www.orientation-formation.org](http://www.orientation-formation.org), qui comporte également un répertoire de toutes les formations existantes par domaine.

- Sur le nouveau site dédié à l'apprentissage : [www.franceapprentissage.fr](http://www.franceapprentissage.fr).
- Sur le site [www.onisep.fr](http://www.onisep.fr), vous trouverez une liste des CFA de votre région. ➔

- ➔ • Le site [www.passinformatique.com](http://www.passinformatique.com) vous permet d'accéder à un annuaire exhaustif des formations en informatique, dont certaines s'effectuent en apprentissage. Vous pouvez également consulter la plate-forme Syntec Informatique Campus sur le site [www.syntec-informatique.fr](http://www.syntec-informatique.fr).
- Sur les sites de Syntec Ingénierie, [www.syntec-ingenierie.fr](http://www.syntec-ingenierie.fr), vous trouverez à la rubrique « Formations » une liste des écoles partenaires, dont certaines pratiquent l'apprentissage, et vous aurez accès aux différents cursus en alternance en fonction du niveau du diplôme.
- [www.syntec-etudes-conseil.com](http://www.syntec-etudes-conseil.com) donne les mêmes informations pour les métiers des études et du conseil.
- La Commission nationale de la certification professionnelle ([www.cnnp.gouv.fr](http://www.cnnp.gouv.fr)) donne également accès à des fiches de présentation des diplômes, titres à finalité professionnelle et certificats de qualification dont certains se préparent en apprentissage. Mais elle ne mentionne pas les lieux de formation.

#### À RETENIR

##### Une variété de formations

1. De nombreuses formations sont accessibles en apprentissage, à tous les niveaux.
2. Les spécialités sont multiples.
3. De plus en plus d'apprentis préparent un diplôme d'ingénieur.

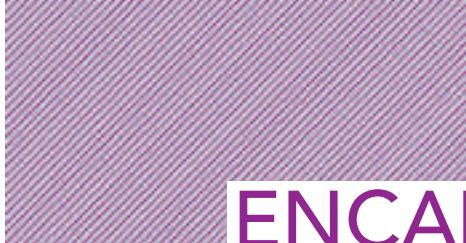
# PARTIE 3



ENCADRER

## SOMMAIRE

Les activités confiées à l'apprenti .....	69
Le maître d'apprentissage .....	81



# ENCADRER

**U**ne des particularités de l'apprentissage est d'attribuer à l'entreprise un rôle formateur. Encadré par le maître d'apprentissage, l'apprenti acquiert progressivement les compétences requises pour son futur métier. Cela, en étroite coordination avec le CFA, dont les enseignements trouvent une illustration pratique en entreprise.

Il y a pour ainsi dire autant d'activités confiées à un apprenti qu'il y a d'entreprises. Elles répondent à la fois à un besoin côté employeur, et à un impératif de mise en situation côté apprenti. Dans cette transmission des savoirs, le rôle du maître d'apprentissage est central. Il est à la fois guide, conseiller et évaluateur de l'apprenti.

# Les activités confiées à l'apprenti

**D**éfinir les activités de l'apprenti est une étape fondamentale pour le bon déroulement du contrat. Elle intervient avant la signature du contrat et fait souvent l'objet d'échanges entre le CFA et l'entreprise.

## CE QUE DIT LA LOI

« L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises... » (article L6223-3 du code du travail).

## ► Etre cohérent

**Objectif de cette démarche :** établir une véritable cohérence entre le programme de formation du CFA et le travail que peut confier l'entreprise à l'apprenti. Il faut également s'assurer que les tâches peuvent évoluer au fil du temps, en fonction de l'adaptation du jeune à son poste et du rythme de l'alternance (voir « Pas de rythme idéal », page suivante).

**Difficulté de l'exercice :** il n'existe pas d'activités types applicables à tous les apprentis. À chaque employeur de définir leur champ d'action en fonction des besoins de l'entreprise, du profil des apprentis et des formations suivies. Pour vous aider dans cette démarche, nous avons passé au crible quelques exemples de travaux confiés à des jeunes préparant des bac + 2, des bac + 5 et des titres d'ingénieur dans les secteurs d'activité de la Branche (voir en annexe des descriptifs de postes, à partir de la page 107).

**GRÉGOIRE LABORDE, ÉLÈVE DE L'ESIEE PARIS, EN TROISIÈME ANNÉE D'APPRENTISSAGE À NEXTIRAONE, une société de services de communication, témoigne de la complémentarité entre ses cours**

et son expérience en entreprise : « *En alternance, on applique immédiatement ce que l'on voit à l'école. Cela permet de monter en compétence et d'accroître ses connaissances dans son domaine. Pour ma part, j'ai beaucoup gagné en maturité et en confiance en moi vis-à-vis du client. L'apprentissage permet d'avoir ce contact avec le client que l'on n'a pas à l'école.* »

**Aide à l'orientation.** « *Par ailleurs, j'ai pu travailler sur des technologies que l'on ne voit pas dans notre formation. J'ai donc découvert de nouveaux outils, ce qui m'a permis de mieux cerner dans quels secteurs je voulais travailler.* »

### ► **Pas de rythme idéal**

Les rythmes d'alternance pratiqués sont très divers. Ils peuvent être courts, (trois jours en cours suivis de deux jours en entreprise), ou longs : deux mois/deux mois, voire six mois/six mois, même si cette dernière formule tend à être réservée à des cas spécifiques. Il vous faudra veiller à ce que le rythme proposé par la formation convienne à votre entreprise. Tous les acteurs de l'apprentissage le disent : il n'y a pas de rythme idéal.

Il faut aussi gérer les absences de l'apprenti, s'organiser en conséquence. Certains ont trouvé une astuce : ils accueillent deux apprentis qui se relaient sur le même poste. Mais cela suppose une division de la formation en deux classes.

En aucun cas, le rythme ne pourra changer en cours d'année.

### ■ **À SAVOIR Des apprentis en clientèle dans les SSII**

Dans une société de services, un apprenti peut exercer une activité en clientèle dès lors qu'il reste sous la responsabilité et l'encadrement de son maître d'apprentissage ou d'un tuteur délégué par lui. Il apprend son futur métier dans l'environnement des clients de son entreprise d'accueil.

**Contenu.** Afin de conserver la dimension de formation à son activité d'apprenti, il doit impérativement exister une correspondance entre le contenu de la prestation réalisée chez le client et le référentiel de la formation suivie au CFA, comme pour toute autre activité.

**Autonomie.** Il peut être plus ou moins autonome, l'autonomie étant une composante fondamentale des capacités requises dans les métiers de services.

**Régie.** Un apprenti informaticien ne peut pas directement être en régie chez un client. On peut considérer qu'il l'est indirectement si son maître d'apprentissage est lui-même en régie chez le client.

## DES ACTIVITÉS À BAC + 2

Nous présentons ici deux DUT, correspondant à des formations de technicien supérieur, dans deux secteurs différents des Fédérations Syntec et CICF : l'informatique et l'ingénierie.

### ► Le DUT informatique

**Fiche d'identité.** Le CFA Sup 2000, avec l'IUT de Villetaneuse, propose ce DUT sur deux ans en alternance (d'autres universités organisent l'alternance sur la deuxième année d'études seulement). Ce diplôme forme des techniciens supérieurs de l'informatique : programmeur ou analyste-programmeur, administrateur de données ou réseaux, assistant chef de projet, ou encore concepteur développeur d'applications Web. La prise en compte des innovations et le développement d'une bonne aptitude à communiquer font partie des objectifs de ce diplôme.

Pour en savoir plus : [www.cfasup2000.net](http://www.cfasup2000.net).

**Rythme d'alternance.** Il est d'un mois en entreprise, suivi d'un mois au CFA, mais il peut être différent dans d'autres universités.

**EN SECONDE ANNÉE DE DUT INFORMATIQUE, NORMAN O. TRAVAILLE CHEZ UN ÉDITEUR DE LOGICIELS DE GESTION D'ENTREPRISE** (283 personnes en France). Il explique comment il a abordé, avec un autre élève de sa classe accueilli avec lui, un projet de développement de progiciel planifié sur deux ans.

**Formation d'abord.** « *Comme l'entreprise utilise une nouvelle technologie, Microsoft.NET\*, un langage que nous n'apprenons pas encore à l'école, notre contrat a d'abord débuté par une période de formation qui a duré les trois quarts de la première année. Nous nous*

*sommes aussi autoformés grâce à des ouvrages, et nos maîtres d'apprentissage nous ont donné des cours et nous ont entraînés sur des "mini-projets". »*

**Création ensuite.** *« Autonomes, nous avons ensuite évolué à notre rythme, pour travailler sur un projet de création d'un module supplémentaire d'un progiciel produit par notre société. Notre démarche a été itérative. En fonction de l'évolution de notre travail, les maîtres d'apprentissage nous ont guidés dans la poursuite du projet. Ils nous ont donné des conseils, comme aux autres membres de l'équipe dans laquelle nous sommes intégrés. »*

\* Dernière plate-forme de développement de Microsoft.

### **►Le DUT génie mécanique et productique**

**Fiche d'identité.** Ce DUT est proposé par le CFAI Ingénieurs 2000 et les cours se déroulent à l'institut de technologie du CNAM (Conservatoire national des arts et métiers). Les enseignements forment des professionnels aptes à s'insérer dans des équipes spécialisées ou polyvalentes des services et départements industriels (bureaux d'études et d'outillage, bureaux de calcul de structures, méthodes, industrialisation, maintenance, organisation et gestion de la production, contrôle qualité, essais).

À la fin de la deuxième année, les apprentis sont, par exemple, capables de réaliser un dessin d'ensemble, de rédiger un cahier des charges, ou encore d'estimer les performances et la durée de vie d'un produit.

Pour en savoir plus : [www.ingenieurs2000.com](http://www.ingenieurs2000.com).

**Rythme d'alternance.** L'alternance est partagée en 50 % en entreprise et 50 % au CNAM, selon un rythme de deux mois/deux mois.

### **EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE DANS LE SERVICE EXPERTISE MÉCANIQUE DE CHOC CHEZ PSA, DIANE MARCHAL EST EN SECONDE ANNÉE**

**DE DUT GÉNIE MÉCANIQUE ET PRODUCTIQUE.** Son adaptation au sein de l'équipe et sa compréhension des outils se sont faites pas à pas.

**Être productif.** *« Je fais de la simulation numérique de choc à l'aide d'un logiciel en élément fini. Au début, je ne connaissais que la marche*

*à suivre sans comprendre la théorie derrière, car ce sont des notions trop compliquées par rapport au niveau bac. J'utilisais le logiciel sans comprendre. J'ai appris ces notions au fur et à mesure de mes cours et des discussions avec mon tuteur. Maintenant je suis capable de simuler la déformation des véhicules après des chocs à grande vitesse, alors qu'au départ, j'étais cantonnée aux chocs les plus simples à étudier, c'est-à-dire de face et à vitesse réduite. »*

**S'adapter.** *« Mon rôle est d'assister un ingénieur. Il a fallu nous adapter l'un à l'autre, car, au début, il avait tendance à tout expliquer très vite. Il a fait preuve de patience et moi, je me suis habituée à son mode de pensée. Aujourd'hui, je travaille sur plusieurs projets de front. »*

## DES ACTIVITÉS À BAC + 5

### LMD

Pour en savoir plus, lire l'encadré page 58.

Diplôme universitaire de référence à bac + 5 depuis la réforme LMD, le master est particulièrement prisé par les professions du conseil, dont les recrutements s'orientent surtout vers des populations hautement qualifiées.

### ► **Le master études et stratégie marketing-communication**

**Fiche d'identité.** Le CFA Formasup Paris propose, avec l'IEP (Institut d'études politiques) de Paris, un master études et stratégie marketing-communication. Ce master présente la particularité de fournir aux étudiants une double compétence professionnelle, dans le domaine des études (la première année) et dans le domaine du marketing (la deuxième année). Une spécificité adaptée aux exigences des entreprises, qui associent souvent ces deux types d'activités. Les diplômés sont destinés à devenir chargé d'études, directeur d'études, chef de produit, chef de groupe, ou encore planneur stratégique.

Pour en savoir plus : [www.formasup-paris.com](http://www.formasup-paris.com)

**Rythme d'alternance.** L'apprenti passe une semaine en cours et trois semaines en entreprise. Ce rythme est d'ailleurs apprécié des recruteurs, parce que l'apprenti peut ainsi assurer un suivi sur une mission (ce que ne permet pas, dans leur métier, un rythme de trois jours/deux jours, par exemple).

Par ailleurs, une période est bloquée en entreprise durant dix semaines consécutives, de la fin du mois de juillet jusqu'à début octobre.

**FLORENCE OYON, DRH D'UN GROUPE DE COMMUNICATION**, détaille les missions confiées aux étudiants qui occupent, dans cette société, des postes d'apprenti chargé d'études junior : « *Nous accueillons notamment deux apprentis dans une petite structure de notre groupe (15 directeurs et chargés d'études), spécialisée dans l'étude et la veille des systèmes d'opinion. Ils conduisent des projets tout comme les chargés d'études juniors en contrat.* »

**Les projets.** « *Sous la direction d'un directeur d'études, l'apprenti peut intervenir sur les trois champs principaux du métier : l'analyse de discours médiatiques, la veille et la recherche d'informations, et la rédaction de notes de synthèse.* »

**L'organisation.** « *Naturellement, il conduit ses travaux en liaison étroite avec les équipes qui l'accompagnent et le guident. Les consultants seniors qui encadrent nos apprentis ont le goût de la transmission de leur savoir-faire, ils ont eux-mêmes appris leur métier en grande partie sur le terrain, et certains d'entre eux ont rejoint l'entreprise après avoir été stagiaires ou apprentis.* »

**PIERRE-NICOLAS D. EST APPRENTI EN PREMIÈRE ANNÉE DE MASTER ET ASSISTANT CHARGÉ D'ÉTUDES DANS UN INSTITUT D'ÉTUDES MARKETING ET DE SONDEURS D'OPINION** (250 personnes dans le groupe). Il revient sur ses projets en tant qu'assistant chargé d'études.

**Le projet.** « *J'ai débuté mes travaux en entreprise trois mois avant le début des cours. Mon travail se découpe en trois phases. Tout d'abord, je m'occupe du "suivi terrain". Je programme les questionnaires à l'aide d'un logiciel adapté. Je veille à ce que la structure logique du questionnaire soit respectée. Puis la réalisation des enquêtes est sous-traitée dans un centre d'appels. Mon rôle est alors de vérifier le respect du nombre d'interviews prévues, selon les échantillons établis. Je veille également à ce que l'interviewer ait bien respecté les étapes du questionnaire. La deuxième étape consiste en l'analyse* »

*des données (tris à plat, tris croisés, etc.). Enfin, à l'aide des résultats obtenus, je réalise le rapport. »*

**Le maître d'apprentissage.** « *Mon maître d'apprentissage, la directrice d'études et la directrice de département me conseillent tout au long de la réalisation de l'étude. Par exemple, mon maître d'apprentissage peut me guider dans la création de la maquette. »*

**L'organisation.** « *Vu notre rythme d'alternance, nous sommes organisés en binôme. Quand une étude est en cours et que je retourne à Sciences Po, une chargée d'études prend le relais. Je lui explique où j'en suis, où se trouvent les données pour que la coordination soit la plus optimale possible. Les dossiers d'études de marché s'inscrivent en général sur une durée de trois semaines à un mois, de la phase du questionnaire jusqu'au rapport. Dans mon cas, il est par exemple possible de prévoir la sous-traitance téléphonique pour l'administration du questionnaire pendant que je suis en cours. »*

### ► **Le master SIC (système d'information et de connaissance)**

**Fiche d'identité.** L'objectif de ce M2 (master deuxième année) est de former en priorité aux fonctions liées au management de projets SIC : responsable de maîtrise d'œuvre, responsable de maîtrise d'ouvrage, chef de projet, mais aussi aux fonctions de consultant, d'architecte et d'urbaniste des SIC, etc. Les cours sont dispensés sur une année à l'IAE (institut d'administration des entreprises) rattaché à l'université Paris I-Panthéon-Sorbonne, en partenariat avec le CFA de l'AFIA (Association pour la formation d'informaticiens par l'apprentissage).

Pour en savoir plus : <http://iae.univ-paris1.fr>, rubrique « Formations ».

**Rythme d'alternance.** Le rythme d'alternance est d'environ quinze jours en cours, suivis de quatre semaines en entreprise. Un rythme permettant aux apprentis de ne pas rester trop longtemps éloignés de la clientèle.

**CÉLINE M., ANCIENNE APPRENTIE, À PRÉSENT INGÉNIEUR DÉVELOPPEMENT DANS UNE PME DE CONSEIL EN SYSTÈMES INFORMATIQUES** (150 personnes), explique en quoi a consisté son travail, aujourd'hui poursuivi par un autre apprenti : « *Je devais mettre en*

*place une méthodologie qualité sur des produits de la société. Cette méthodologie, dénommée MDA\* (Model Driven Architecture, architecture dirigée par les modèles), était inconnue de l'entreprise, mais enseignée à l'IAE. »*

**Un défi en guise de projet.** « *C'était un défi de chercher à l'adapter sur l'outil de gestion de contenus Web Oscar Easyportal, car elle évolue encore beaucoup. De nombreux groupes de recherche continuent à travailler dessus. Mais j'ai atteint l'objectif d'élaboration des premières "briques" : donner les étapes à franchir pour arriver à sa mise en place. Pour y parvenir, je suis passée par plusieurs phases : prise en main de l'outil, application de correctifs et développement des évolutions de l'outil, développements pour des projets clients... Mon maître d'apprentissage me donnait des objectifs et j'avais carte blanche pour les réaliser. »*

**Point de vue technique.** « *Dans le cadre de mon contrat, j'ai également formé les utilisateurs d'Oscar Easyportal, une activité que j'apprécie particulièrement. Enfin, comme j'étais seule à prendre en charge les évolutions de ce produit, je suis intervenue en tant que "point de vue technique" auprès des clients. »*

\* La méthodologie MDA consiste à créer des modèles abstraits au moyen d'UML (*Unified Modelling Language*) pour modéliser la partie métier d'une application.

## DES ACTIVITÉS D'INCÉNIEURS

Même si l'apprentissage reste encore une voie d'exception pour la préparation des diplômes d'ingénieur, cette formule se développe et intéresse particulièrement les différentes professions de la Branche. Elle a l'avantage d'associer des formations de très haut niveau à des postes à forte valeur ajoutée en entreprise.

### ► Le diplôme d'ingénieur de l'ISEP

**Fiche d'identité.** L'ISEP (Institut supérieur d'électronique de Paris) est une école dont l'objectif est de former des ingénieurs généralistes des techniques de l'information et de la communication. Les élèves issus des classes préparatoires peuvent choisir de suivre les deuxième et troisième années

du cycle ingénieur par la voie de l'apprentissage et, depuis 2004, une vingtaine d'élèves issus de BTS et DUT peuvent quant à eux suivre l'intégralité du cursus en tant qu'apprentis. L'organisation de la scolarité leur permet de suivre les mêmes enseignements que les autres élèves. Ils ont simplement moins de travaux pratiques. Certains cours bénéficient de l'expérience des apprentis en entreprise.

Pour en savoir plus : [www.isep.fr](http://www.isep.fr).

**Rythme d'alternance.** La semaine est partagée entre enseignement et travail en entreprise : trois jours en cours et deux jours en entreprise. Un rythme court et soutenu, auquel les étudiants savent s'adapter.

**YANN B. PRÉPARE LE DIPLÔME D'INGÉNIEUR DE L'ISEP OPTION SYSTÈMES D'INTÉGRATION ET MANAGEMENT DE PROJET**, un programme entièrement dispensé en anglais. Une particularité appréciée, car l'apprentissage offre rarement une expérience à l'étranger. Sur les bancs des cours, 35 élèves, dont seulement neuf Français. Yann « baigne » ainsi en permanence dans des cultures différentes. Ce n'est donc pas un hasard s'il a signé son contrat d'apprentissage avec une grande société de services informatiques présente dans le monde entier : « *Je me consacre à la gestion de projets. Je suis chargé de piloter la francisation du capital intellectuel d'une solution de gestion d'infrastructures (gestion automatisée de biens et de services), jusqu'ici déployée en anglais.* »

**Travaux.** « *Il s'est agi tout d'abord de déterminer les coûts du projet, de planifier et de vérifier les délais de la traduction de plus de 150 livrables. Ensuite, je suis passé à une phase de coordination des activités des traducteurs, architectes des systèmes d'information et consultants, afin d'assurer la qualité de la traduction. J'ai également répondu à un appel d'offres avec une équipe d'architectes et j'ai assisté des ingénieurs commerciaux pour une présentation marketing de la solution. Et maintenant, je vais participer à l'implémentation chez un client.* »

**Organisation.** « *Le rythme d'alternance m'a permis de prendre du recul, de suivre le projet sur le long terme et d'en voir toutes les*

*étapes. Je m'organise en bonne coordination avec mon manager et je gère mon activité de manière autonome. Je fais aussi partie d'une équipe. J'apprends dans les échanges avec elle. »*

**Maître d'apprentissage.** « *Mon maître d'apprentissage est la chef de département. Je la vois tous les jours et elle sait toujours se rendre disponible pour répondre à mes questions, pour m'orienter... Ses conseils sont précieux. Mon manager me donne des objectifs au quotidien et suit la progression du projet, tandis que mon maître d'apprentissage m'accompagne davantage sur l'évolution du type d'activité. Enfin, nous avons aussi des réunions d'étape : au minimum une ou deux fois par an, avec le manager, le maître d'apprentissage et le tuteur de l'ISEP, pour faire le point sur l'évolution des missions. »*

### **►Le diplôme d'ingénieur, spécialité bâtiment et travaux publics**

**Fiche d'identité.** Le Cesfa BTP, rattaché à l'école d'ingénieurs du CESI (Centre d'études supérieures industrielles), propose un diplôme d'ingénieur, spécialité BTP, avec trois options : bâtiment, travaux publics et ingénierie de projets. Cette dernière option a pour objectif de former des ingénieurs capables de prendre en charge des activités de conduite et de management de projets BTP, de maîtrise d'œuvre et d'ouvrage. Les métiers visés sont ceux d'ingénieur des techniques de la construction, d'économiste de la construction, de spécialiste de l'ordonnancement, du pilotage et de la coordination.

Pour en savoir plus : [www.cesfa-btp.com](http://www.cesfa-btp.com).

**Rythme d'alternance.** La formation dure trois ans et 1 800 heures de cours sont dispensées au CFA. L'alternance, quatre-vingt-onze semaines en entreprise et cinquante-trois semaines au CFA, est progressive et variable.

### **FABIEN BEDET, DIPLÔMÉ EN SEPTEMBRE 2009 DU CESFA BTP**

**OPTION INGÉNIERIE,** est aujourd'hui ingénieur dans le groupe d'ingénierie et de construction SNC-Lavalin. Il a intégré le groupe en tant qu'apprenti ingénieur en 2006, après un stage dans le cadre de son DUT.

**Acquérir de l'expérience.** « *Je suis dans le bureau d'études Béton armé. Mes premières missions étaient dans la suite logique de mon stage. Je faisais du calcul sur les fondations et le ferraillage du béton armé afin de m'assurer de la solidité des structures imaginées par les architectes. J'ai acquis beaucoup d'expérience grâce à la quinzaine de chantiers sur lesquels j'ai travaillé durant mon apprentissage. Je suis intervenu sur des chantiers de court terme pour particulier ou pour des maisons de retraite, mais aussi sur des projets à plus long terme, comme des prisons. Au début, nous travaillions toujours en binôme, avec une personne pour m'aider à analyser la structure. Maintenant, je suis autonome et je peux décider du placement des poutres. »*

**Plus opérationnel.** « *Grâce à l'apprentissage, j'ai immédiatement mis en pratique le savoir théorique que me prodiguait l'école. Mais j'ai aussi appris des raccourcis sur le terrain, afin d'accélérer mon travail. À l'école, on nous enseigne un calcul en cinq ou six étapes pour une poutre alors que les ingénieurs expérimentés connaissent une formule en deux ou trois étapes. Je suis donc plus opérationnel qu'un diplômé n'ayant pas d'expérience de terrain. Cela rassure également les clients de savoir que j'ai déjà trois ans d'expérience derrière moi. »*

**Un mémoire très utile.** « *Mon mémoire de fin d'études était lui aussi très ancré dans la pratique. D'ailleurs, je travaille toujours dessus. J'ai réalisé un mémento technique sur la sismique en France. En effet, les réglementations vont bientôt changer et c'était l'occasion de faire le point sur la réglementation actuelle, ce qui va changer et les outils déjà développés dans l'entreprise sur le sujet. »*

## ■ Des apprentis... déjà ingénieurs

Le CFA Pétrole-Moteurs Île-de-France s'adresse à des ingénieurs de grandes écoles et à des diplômés d'universités souhaitant suivre une formation « métier » complémentaire en apprentissage. Ils préparent le diplôme d'ingénieur de l'école.

**Objectif de la formation.** Le but est de les rendre rapidement opérationnels dans des spécialités variées : développement et exploitation de gisements ; raffinage, ingénierie et gaz ; économie et gestion de l'entreprise... Les formations durent seize mois, sur des périodes d'alternance de longue durée, déclinées selon ➔

→ sept modalités différentes en fonction du cycle suivi. En général, les périodes en entreprise ou en CFA courent sur trois à six mois.

**Souvent une embauche en CDI à la clé.** Une chargée de recrutement dans une grande entreprise d'ingénierie et d'études techniques (2 300 salariés en France) nous a expliqué que sa société recrutait chaque année six apprentis préparant ce diplôme. Elle emploie en effet plus de 70 % d'ingénieurs et la formation vise son cœur de métier. Ces contrats aboutissent souvent à une embauche en CDI. Sur ces six apprentis, quatre occupent des postes d'ingénieur procédés, le cinquième est ingénieur planning et le sixième ingénieur en structure offshore.

**Le rythme d'alternance.** Cette chargée de recrutement explique comment se déroulent les périodes en entreprise : « Le rythme d'alternance de la formation est intéressant. Au cours des neuf mois passés en entreprise, l'apprenti peut tout autant intervenir sur différents projets que suivre l'évolution d'un seul et même projet sur toute la durée de son contrat. Les apprentis recrutés sont responsabilisés et impliqués dans leur travail, comme le sont nos ingénieurs débutants. Les apprentis sont suivis en particulier par un maître d'apprentissage, ils travaillent en équipe et bénéficient ainsi du savoir-faire d'autres ingénieurs plus ou moins expérimentés. »

Pour en savoir plus : [www.cfa.ifp-school.com](http://www.cfa.ifp-school.com).

## À RETENIR

### Des activités professionnelles

1. De vrais projets confiés aux apprentis
2. Des apprentis capables d'autonomie
3. Des rythmes d'alternance divers
4. Une organisation à adopter



ENCADRER

## Le maître d'apprentissage

Professionnel, formateur, pédagogue, accompagnateur... Le maître d'apprentissage est responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise. Il doit veiller à l'acquisition par le jeune de compétences liées au niveau de qualification préparé. Il veille à sa bonne insertion dans l'entreprise, il fait en sorte qu'il dispose de moyens de travail adaptés. Il organise ses situations de travail afin qu'elles soient formatrices et l'évalue tout au long du contrat.

### QUEL PROFIL ?

Le maître d'apprentissage est d'abord une personne expérimentée, mais aussi motivée par la volonté de transmettre son savoir.

## ►Un professionnel expérimenté

Chef d'entreprise ou salarié, la loi exige que le maître d'apprentissage soit titulaire d'un certain niveau de diplôme, en fonction du profil de l'apprenti encadré. Mais l'expérience est également prise en compte, l'objectif étant de s'assurer que le tuteur pourra réellement former l'apprenti.

Dans certaines grandes entreprises, les services des ressources humaines sont l'interface avec les directions opérationnelles pour rechercher, parmi les salariés, les « bons » tuteurs potentiels. Ils tiennent compte de leur expérience, de leur formation, de leur âge, et veillent à respecter les critères légaux.

### CE QUE DIT LA LOI

Les conditions de compétence professionnelle du maître d'apprentissage sont réputées remplies dans trois hypothèses :

- ou bien il est titulaire d'un titre ou diplôme au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et il possède trois années d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée ;
- ou bien il possède cinq années d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée et un niveau minimal de qualification, déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- ou bien il justifie d'une expérience de cinq ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur (accord tacite sous un mois).

Source : article R6223-24 du code du travail.

Par ailleurs, un salarié en détachement à l'étranger ou en fréquents déplacements ne pourrait pas être retenu. La présence effective du maître d'apprentissage dans l'entreprise où travaille l'apprenti est exigée.

## ►Un professionnel motivé

Un salarié pressenti pour devenir maître d'apprentissage n'est nullement obligé d'accepter cette fonction. Il serait donc maladroit de lui imposer d'encadrer un apprenti. Un maître d'apprentissage doit avant tout se sentir

impliqué et avoir envie de transmettre son savoir-faire, d'autant qu'il devra consacrer du temps à son apprenti.

**ESTHER F., CHEF DE PROJET ET MAÎTRE D'APPRENTISSAGE DANS UNE SOCIÉTÉ DE CONSEIL EN PRODUCTION INFORMATIQUE ÉDITRICE DE LOGICIELS** (155 personnes), fait part de sa motivation et des qualités qu'elle sollicite pour accompagner son apprenti : « *Je suis très fière de m'occuper d'un apprenti. Cette fonction fait partie intégrante de mon travail. J'aime transmettre et, étudiante, je donnais déjà des cours...*

*Pour bien assumer son rôle, il faut savoir écouter, prendre du temps, être patient. Nous sommes là aussi pour mettre en confiance l'apprenti, le soutenir. L'encadrement d'un apprenti, c'est un réel engagement.*

*À titre personnel, j'en retire une grande satisfaction. Je contribue à aider une personne à s'épanouir dans son projet professionnel. J'apprends également à savoir ce que moi-même je peux faire en termes relationnels avec mon équipe. »*

**FRANCK R., MAÎTRE D'APPRENTISSAGE**, précise de son côté le temps qu'il consacre à l'apprenti, à différentes étapes du contrat : « *J'assiste à la demi-journée de présentation organisée par le CFA pour les maîtres d'apprentissage. Au cours des premières semaines d'intégration de l'apprenti, je lui consacre deux ou trois jours au total. Chaque mois, je rédige un rapport sur son travail dans l'entreprise, je résume ce qu'il a fait et j'indique quels seront les objectifs pour le mois suivant. Cela me prend deux heures par mois. Enfin, quand il prépare son mémoire, nous en parlons souvent, nous avons deux réunions de travail au CFA et je passe probablement deux jours en tout à relire, orienter, corriger certains passages.*

*Certes, je donne de mon temps, mais finalement, ce que l'apprenti réalise, c'est pour le compte de la société. Le retour sur investissement est bon, et il est immédiat si le contrat d'apprentissage se concrétise par une embauche. »*

## QUEL RÔLE ?

Référent de l'apprenti en entreprise, le maître d'apprentissage a pour mission de l'accueillir, de le former et de l'évaluer. Il a un rôle fondamental dans la réussite du contrat d'apprentissage.

### ■ Accueillir

Une fois le jeune recruté, la phase d'intégration dans l'entreprise est une étape-clé pour la réussite de l'expérience. La présentation de l'ensemble des services est incontournable. Il est important pour le nouvel arrivé de comprendre dans quel environnement il s'insère. En dehors du tuteur, il aura certainement d'autres contacts à prendre dans l'entreprise. C'est aussi un moyen pour que l'ensemble des salariés se sentent concernés par l'accueil de l'apprenti, et le reconnaissent en tant que tel.

### DEUX ENTREPRISES TÉMOIGNENT DE LEUR FAÇON D'ACCUEILLIR DES APPRENTIS :

Esther F. souligne l'importance d'impliquer l'apprenti comme n'importe quel nouvel embauché : « *La première semaine, il faut être aux côtés de l'apprenti. Nous lui présentons l'entreprise, nous lui montrons tous nos outils et nous lui expliquons les fonctions de chacun. Une démarche nécessaire pour qu'il prenne bien connaissance de son environnement de travail et de son poste. Pendant une semaine, l'apprenti est également formé à notre automate d'exploitation multi-plate-forme "Dollar Universe Solutions", par notre service formation. Il doit être intégré dans une équipe dès le départ. Il faut lui délivrer toutes les informations nécessaires à son travail, le faire participer aux réunions sur un projet, surtout ne pas le laisser de côté. Il est un employé à part entière. »* »

Florence A., responsable du programme apprentissage d'une grande société de services informatiques, explique comment est organisé l'accueil des apprentis dans son entreprise et précise que des formations leur sont proposées : « *Nous organisons une session d'accueil pour les nouveaux apprentis le jour de leur arrivée. Nous* »

*leur présentons l'entreprise et nous leur remettons un livret d'accueil qui détaille les aspects légaux de leur statut. Ils y trouvent également quelques informations pratiques : modalités de remboursement de leur passe Navigo, fonctionnement du badge d'accès, pointage pour la gestion du temps de travail, congés payés... Nous leur présentons aussi les formations qu'ils peuvent suivre.*

*Une formation en e-learning traite de la présentation de la société et de sa stratégie de façon détaillée. Un autre programme, spécialement dédié aux apprentis, leur est proposé : le PACE (Programme d'accueil compétences entreprise). Il s'agit de cinq jours de formation pour les initier à des compétences comportementales et transversales essentielles dans la vie professionnelle.*

*Exemples : la prise de parole en public, la confiance en soi, les méthodes d'organisation du travail... Pour nous, ce programme est aussi une manière d'accompagner le maître d'apprentissage dans son rôle de transmission des compétences. »*

## ► Former

Le maître d'apprentissage contribue à l'acquisition en entreprise de compétences liées à la formation suivie en CFA par l'apprenti.

**Les questions à se poser.** Un maître d'apprentissage doit être capable de définir un poste et de le décliner en activités. Il doit essayer de hiérarchiser le niveau des difficultés par lesquelles son apprenti doit passer et estimer le temps d'assimilation nécessaire. Il peut être utile au maître d'apprentissage de se poser lui-même la question de savoir par où il est passé pour devenir autonome. Même si la progression dans un poste dépend largement de la personnalité de chaque jeune et de son niveau d'études (voir « Des maîtres d'apprentissage accompagnés », page 87). Comme un contrat d'apprentissage est aussi un contrat de travail, il est indispensable de donner des objectifs à l'apprenti comme à n'importe quel employé, avec une obligation de résultat.

**Mais quelle approche pédagogique adopter ?** Elle varie en fonction des personnalités et des métiers. Par exemple, il est possible de laisser, durant

quelques jours, l'apprenti réfléchir et tenter de résoudre seul les problèmes qu'il rencontre, avant de lui donner des conseils et de le guider vers la solution. Dans sa vie future, il devra acquérir une réelle autonomie dans ses décisions. La démarche pédagogique peut aussi tout simplement consister à détailler ce qui est demandé à l'apprenti, à expliquer les points qu'il n'a pas compris, puis à orienter ses choix par rapport à l'expérience vécue. Le maître d'apprentissage transmet des connaissances qui ne figurent pas dans les livres scolaires.

**MAGALI ESPILONDO, GESTIONNAIRE FORMATION À L'IFP** (Institut français du pétrole), a accueilli son premier apprenti il y a deux ans.

Elle a bénéficié d'une formation interne : « *À l'IFP, chaque maître d'apprentissage participe à deux journées de formation pour l'accompagner dans ce nouveau rôle. Un deuxième temps de formation est prévu et permet un partage d'expériences et de bonnes pratiques entre maîtres d'apprentissage.* »

**Un apprentissage progressif.** « *Il faut encadrer l'apprenti, répondre à ses questions, ce qui peut être consommateur de temps. Il n'est pas considéré comme un CDD "classique" à qui on demande d'être opérationnel immédiatement. L'apprentissage doit être progressif. Je lui donne des missions une à une afin qu'il apprenne tout au long de sa formation. Il faut éviter de tout lui donner au début. Je m'assure toujours qu'il a bien intégré la mission en cours, qu'il est autonome, avant de lui en donner une nouvelle. Ainsi, il monte en compétence au fur et à mesure.* »

### **CE QUE DIT LA LOI**

Les dépenses des entreprises liées à la formation des maîtres d'apprentissage peuvent être prises en compte au titre soit de l'exonération totale ou partielle de la taxe d'apprentissage établie par les textes sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles (code du travail, article R6241-7, modifié par la loi n° 2008-776 du 4 août 2008, publiée au JO du 5 août) ; soit de l'obligation de participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (article L6331 du code du travail).

## ■ Des maîtres d'apprentissage accompagnés

### À SAVOIR

**Des réunions d'information.** La plupart des CFA organisent des réunions de maîtres d'apprentissage en début d'année. Au-delà de la présentation de la formation, l'accent est mis sur leur rôle dans la construction du projet professionnel de l'apprenti. Accueil, encadrement, transmission des compétences, évaluation, relation CFA-entreprise, tous ces thèmes sont abordés.

**Des formations possibles.** Pour les aider dans leur démarche pédagogique, les maîtres d'apprentissage peuvent se préparer à l'obtention d'un titre de maître d'apprentissage, proposé par le réseau des CCI (chambres de commerce et d'industrie). La CCI de l'Essonne, par exemple, délivre ce titre depuis 2005.

Objectif : la valorisation et la reconnaissance des compétences des maîtres d'apprentissage. Un livret d'apprentissage leur est remis, dans lequel ils décrivent leurs pratiques. La formalisation est accompagnée par la CCI grâce à une succession d'entretiens (six heures au total). Ce travail leur permet ensuite de dégager des pistes d'amélioration pour l'organisation de leur transfert de compétences. À la fin du processus, un guide leur est remis, à valider par la CCI pour l'obtention du titre consulaire de maître d'apprentissage. Cette prestation, gratuite, est financée par le FSE (Fonds social européen).

D'autres possibilités s'offrent aux maîtres d'apprentissage, comme l'accès à des formations pédagogiques de tuteurs et maîtres d'apprentissage, proposées par les établissements de formation des CCI. Des actions de formation centrées sur les relations interpersonnelles, la transmission des compétences, les méthodes pédagogiques... (renseignements auprès des CCI locales).

Sur le site [www.intercariforef.org](http://www.intercariforef.org), portail des CARIF (centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation), vous pouvez avoir accès à des fiches descriptives de toutes les formations à la fonction tutorale en France.

ENCADRER

## ► Évaluer

Reste à s'assurer que les compétences transmises ont bien été assimilées. Le maître d'apprentissage est chargé de consigner des observations écrites tout au long du contrat, dans des « documents de liaison » ou « livrets d'apprentissage ». L'objectif est d'analyser la progression de l'apprenti dans sa formation pratique et générale. Ces documents sont également remplis par l'apprenti et le tuteur formateur.

**Les évaluations périodiques.** À l'issue de chaque période en entreprise (et en formation), un bilan du contenu des activités de la période est réalisé. Ces points d'étape se matérialisent par des fiches d'évaluation à remplir

et des commentaires à effectuer, soit sur papier, soit par l'intermédiaire d'un site Internet dédié.

Au CFA de l'AFIA, par exemple, l'heure est au livret électronique. En début de formation, des codes d'accès sur le site Internet sont délivrés au maître d'apprentissage, à l'apprenti et à son tuteur enseignant. Chaque intervenant doit remplir la partie qui lui incombe et peut lire les commentaires des autres partenaires.

### ► **Planification des projets**

Quel que soit le support retenu, le livret d'apprentissage contient la liste des thèmes étudiés ou des travaux effectués par l'apprenti, par matière et par session, suivant le calendrier d'alternance, ainsi que les notes obtenues. Cette liste permet au maître d'apprentissage de planifier les projets qu'il affecte à l'apprenti.

### ► **Suivi et objectifs**

Le maître d'apprentissage vérifie que l'apprenti a présenté, pour chaque session, les travaux effectués en entreprise : objectifs de la période, travaux faits ou refaits, responsabilités confiées, initiatives prises, observations diverses... Il y apporte ses commentaires, fait le bilan, et fixe les objectifs de la prochaine session. Il mentionne également des informations concernant ses absences ou retards.

De son côté, le tuteur enseignant du CFA vise le livret lors de ses rencontres avec l'apprenti et vérifie la bonne adéquation entre les missions confiées dans l'entreprise et le cursus en CFA. Il remplit aussi, avec le maître d'apprentissage et l'apprenti, une fiche spéciale lors des visites en entreprise.

### ► **Grille de compétences**

Le maître d'apprentissage est également sollicité pour valider le positionnement de son apprenti sur une grille de compétences. Il aide son apprenti à identifier les moyens de combler les écarts entre les niveaux de compétences déjà acquis et ceux exigés par la fonction visée.

En fin d'année, le livret d'apprentissage permet de faire le point sur l'ensemble des compétences accumulées par l'apprenti : connaissances théoriques et acquis professionnels. Toutes ces informations sont récapitulées dans une fiche d'évaluation « Bilan de fin d'année » (voir un exemple type en annexe, page 106).

**Les évaluations en fin d'études.** Tous les maîtres d'apprentissage relèvent l'importance du mémoire de fin d'études dans l'appréciation du travail de l'apprenti et l'intérêt qu'il représente pour l'entreprise. Le mémoire est un outil essentiel pour créer un lien entre les enseignements de l'école et l'entreprise. Il peut même être un moyen de faire évoluer un poste. Le choix des sujets se faisant six à douze mois avant la fin de la formation, la mission peut être réorientée pour s'accorder avec l'objet du mémoire. Cela, d'un commun accord entre apprenti, CFA et entreprise.

**ESTHER F., CHEF DE PROJET DANS UNE SOCIÉTÉ DE CONSEIL EN PRODUCTION INFORMATIQUE ÉDITRICE DE LOGICIELS** (155 personnes), explique comment elle accompagne ses apprentis dans la réalisation de leur mémoire : *« L'apprenti doit choisir un sujet contenant une problématique. Le maître d'apprentissage est là pour aider le jeune à la poser. En février, nous participons à une première séance tutorale, au cours de laquelle il présente son sujet pendant vingt minutes. En juillet, une autre réunion permet de vérifier l'avancement du mémoire et d'être certains que l'apprenti est sur la bonne voie. On l'aide en lui fournissant des documents, en relisant quelques parties, en suscitant sa réflexion sur certains points. Les trois mémoires que j'ai supervisés jusqu'à présent ont tous présenté un intérêt pour l'entreprise. »*

ENCADRER

## DES EXEMPLES D'ORGANISATION TUTORALE

Le maître d'apprentissage est toujours nommément désigné lors de la conclusion du contrat de travail. Mais, en fonction du type d'organisation de l'entreprise, cette fonction peut être, en pratique, déléguée plus ou moins formellement à d'autres salariés.

## **CE QUE DIT LA LOI**

L'article R6223-23 du code du travail a été modifié par le décret n° 2008-244 du 7 mars 2008, qui précise cette disposition : « Lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, un maître d'apprentissage référent est désigné. Il assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis. »

Actuellement, le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise est fixé à deux (plus un apprenti redoublant) pour chaque maître d'apprentissage.

## **►Un travail d'équipe**

Dans de nombreuses entreprises, l'apprenti est intégré dans une équipe et bénéficie des échanges avec elle dans l'apprentissage de son métier.

**SELON FLORENCE A, RESPONSABLE DU PROGRAMME APPRENTISSAGE D'UNE GRANDE SOCIÉTÉ DE SERVICES INFORMATIQUES,** au-delà du rôle essentiel du maître d'apprentissage, c'est bien toute l'équipe qui transmet ses savoirs : « *Un maître d'apprentissage appartient à une équipe apprenante. Bien entendu, le maître d'apprentissage reste l'interlocuteur privilégié de l'apprenti. Mais, au jour le jour, le rôle de l'équipe est fondamental. L'apprenti travaille avec les opérationnels sur les missions qui composent son poste. Le transfert de compétences se réalise dans l'accomplissement des tâches quotidiennes.* »

L'évolution de la législation traduit bien la pratique vécue de l'apprentissage dans certaines entreprises.

## **►Une délégation possible**

Quand l'entreprise est de taille importante, plusieurs niveaux de tutorat peuvent être nécessaires. Un chef d'entreprise ou un responsable de département a la possibilité de confier chaque recrue à un salarié sur le terrain et de suivre personnellement tous les apprentis de l'entreprise. Dans ce cas, il aura un rôle de coordination des maîtres d'apprentissage. Dans des entreprises de taille plus modeste, la délégation peut aussi se traduire par

le fait qu'un maître d'apprentissage assume sa fonction de suivi du travail de l'apprenti et d'évaluation, mais laisse un de ses collègues (par exemple le supérieur hiérarchique de l'apprenti au sein de l'entreprise) lui confier les tâches quotidiennes.

**CHRISTIAN MARCELLI EST LE RESPONSABLE DE L'ÉCOLE TECHNIQUE CHEZ NEXTIRAONE**, une société spécialisée dans les solutions de communication pour les professionnels. Chez eux, les apprentis sont regroupés dans une structure particulière avant d'être intégrés à l'entreprise.

**Appartenir à l'entreprise.** « *Ma structure compte 38 personnes dont 34 apprentis répartis en trois promotions. Nous regroupons ainsi les apprentis afin de créer un sentiment d'appartenance à un groupe et aussi à l'entreprise ; cela évite les débauchages. Nous formons les ingénieurs de demain dans le but de les embaucher. Nous avons d'ailleurs un taux d'embauche à la fin des contrats oscillant entre 80 % et 100 %. »*

**Une première année de découverte.** « *La première année, les apprentis restent souvent au sein de l'école. Ils ont des projets à destination interne, qui oscillent entre formation et mise en pratique. Nous appelons cela le "laboratoire". C'est une année de découverte et de formation pour eux. Nous avons un mode de fonctionnement trimestriel, avec une présentation orale des projets tous les trois mois. »*

**Les missions.** « *Ensuite les apprentis sont affectés pour des missions dans différents services de l'entreprise. Nous leur attribuons un tuteur technique mais la direction de l'école garde en charge la mission pédagogique afin d'assurer un suivi de chacun. Ainsi, un apprenti peut se voir confier des missions variées dans différents services et apprendre dès lors à connaître l'entreprise et à se faire un réseau parmi les ingénieurs. »*

## ►Un encadrement constant

Dans certains métiers, un encadrement constant peut paraître plus adapté, même s'il n'empêche pas la prise d'autonomie de l'apprenti ni des contacts avec d'autres professionnels.

**DIDIER P., DIRECTEUR DES TRAVAUX DANS UNE ENTREPRISE D'INGÉNIERIE ET D'ÉTUDES TECHNIQUES** (300 personnes), se souvient que son apprenti, Karl-Stéphan, était à ses côtés au quotidien : « *La transmission du métier se faisait naturellement, en permanence. Sur le chantier, je répondais à toutes ses questions, je le conseillais aussi pour la rédaction de certains documents de travail à remettre au CFA. Mais, comme dans toute société, il a été amené à avoir des relations avec d'autres personnes que son tuteur. En conduite de travaux, l'ingénieur généraliste se repose sur des spécialistes, ingénieurs structure, thermique, électricité par exemple. Tous encadrent à un moment donné l'apprenti. Mais son maître d'apprentissage, dans notre métier, doit rester le conducteur des travaux. »* »

#### À RETENIR

##### Un professionnel impliqué

1. Le maître d'apprentissage accompagne son apprenti dans l'acquisition des compétences indispensables au métier préparé.
2. Il lui fixe des objectifs.
3. Il évalue sa progression.

# PARTIE 4



FINANCER

## SOMMAIRE

Les avantages financiers .....	95
La taxe d'apprentissage .....	97

# FINANCER

L'apprentissage est financé par les entreprises (taxe d'apprentissage), les régions et l'État. La région assure la mise en œuvre des actions d'apprentissage, elle est signataire des conventions de création des CFA et elle est tenue informée chaque année du fonctionnement financier des CFA situés dans son champ géographique. L'État, à travers les mécanismes fiscaux d'exonération, intervient dans l'équilibre général du système. Ce sont donc les entreprises qui sont au centre du dispositif, à travers le versement et l'affectation de la taxe d'apprentissage. L'engagement des entreprises dans l'apprentissage leur offre aussi des contreparties financières : exonérations de charges, primes versées par les régions, ou encore crédit d'impôt.

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 et la loi de finances pour 2005 ont modifié le paysage du financement de l'apprentissage. Depuis, des retouches ont été apportées, mais le gouvernement prévoit de futurs changements. Les informations des pages suivantes sont à jour au 31 janvier 2010.

# Les avantages financiers

En ayant recours à l'apprentissage, les employeurs bénéficient de divers avantages financiers : des exonérations de charges sociales, une indemnité compensatrice forfaitaire et un crédit d'impôt, dernière disposition en date. À noter : les apprentis, même s'ils sont salariés de l'entreprise, ne sont pas comptabilisés dans l'effectif pour l'application des dispositions se référant à une condition d'effectif minimale.

## ■ Des détails sur le financement

### À SAVOIR

Pour plus de détails sur le financement de l'apprentissage, vous pouvez consulter les publications ou sites Internet suivants :

- les fiches pratiques du Centre Inffo sur [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr) ;
- les actions du gouvernement sur [www.emploi.gouv.fr](http://www.emploi.gouv.fr) ;
- le site [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr) et sa page consacrée au contrat d'apprentissage.

## DES EXONÉRATIONS DE CHARGES

La signature d'un contrat d'apprentissage ouvre droit à des exonérations de charges sociales sur le salaire de l'apprenti. Elles varient en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise.

**Si celle-ci emploie dix salariés au plus**, l'exonération des charges patronales et salariales est totale. Toutefois, les cotisations supplémentaires d'accident du travail et les cotisations supplémentaires de retraite complémentaire restent dues.

**Si l'entreprise emploie plus de dix salariés**, elle bénéficie d'une exonération des cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale. Les contributions FNAL (Fonds national d'aide au logement), le versement transport, ainsi que les cotisations patronales d'assurance chômage et de retraite complémentaire demeurent exigibles.

## UNE INDEMNITÉ COMPENSATRICE

L'employeur reçoit de la région une indemnité compensatrice forfaitaire. Son montant et ses conditions d'attribution sont fixés par chaque région, sans qu'elle puisse être inférieure à un minimum de 1 000 € par an.

À titre d'exemple, en 2008-2009, la région Île-de-France verse une prime de base de 1 200 € par apprenti, à laquelle peuvent s'ajouter des majorations (300 € pour les entreprises de plus de 250 salariés afin de les inciter à recruter des apprentis, 500 € pour une apprentie visant un métier traditionnellement masculin, 600 € pour un apprenti handicapé...). Ces primes sont versées à la fin de chaque année d'apprentissage sous réserve de l'assiduité de l'apprenti.

## UN CRÉDIT D'IMPÔT

La loi de finances pour 2005 a institué un crédit d'impôt apprentissage. Son objectif est d'inciter davantage de grandes entreprises à avoir recours à ce système.

En contrepartie de la suppression de certaines exonérations de taxe d'apprentissage (voir pages suivantes), les entreprises bénéficient d'un crédit d'impôt de 1 600 € par apprenti. Ce montant est porté à 2 200 € lorsqu'il s'agit d'un apprenti reconnu travailleur handicapé, lorsqu'il fait l'objet d'un accompagnement renforcé (CIVIS : contrat d'insertion dans la vie sociale), ou qu'il est recruté dans le cadre de l'apprentissage junior, ou lorsque le contrat d'apprentissage est signé à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion.

Le crédit d'impôt total pour une année civile est déterminé par le nombre annuel moyen d'apprentis. Ce nombre est calculé en prenant en compte les apprentis dont le contrat a duré au moins un mois (tout mois commencé compte pour un mois entier), puis en divisant par douze leur nombre total de mois de présence. Ce crédit d'impôt est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis, minoré des subventions publiques reçues en contrepartie de leur accueil.



## La taxe d'apprentissage

La Fédération Syntec est un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage pour l'ensemble de la Branche et cela lui permet de renforcer sa politique en matière de formation initiale. L'objectif est de cibler les reversements vers les établissements d'enseignement intéressant les entreprises, afin de leur permettre de disposer, à terme, de viviers de jeunes collaborateurs compétents et pleinement adaptés aux évolutions de nos métiers. La structure de la taxe décrite ici correspond à celle en vigueur en janvier 2010. Pour connaître ses évolutions, consultez les sites [www.syntec-apprentissage.fr](http://www.syntec-apprentissage.fr) et [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr).

## ■ Cohésion sociale

À SAVOIR La loi de programmation pour la cohésion sociale a réformé la taxe d'apprentissage. L'objectif est de permettre le financement de l'accroissement des contrats d'apprentissage souhaité par le gouvernement et de rendre plus transparents les circuits de collecte.

## LA RÉPARTITION ENTRE QUOTA ET HORS-QUOTA

Le taux de la taxe d'apprentissage est égal à 0,5 % des salaires bruts versés au cours de l'année d'imposition (0,26 % en Alsace et en Moselle). La taxe d'apprentissage est ensuite fractionnée en deux parties : le quota et le hors-quota. Au 0,5 % s'ajoute, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, la CDA (contribution au développement de l'apprentissage), en remplacement de la dotation de décentralisation, payée par l'État aux régions, qui a été supprimée.

Calculée au taux de 0,06 % des rémunérations versées en 2004, la CDA est passée à 0,12 % en 2005, pour atteindre le taux de 0,18 % des rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006. Cette contribution, destinée aux régions via le Trésor public, assure le financement des fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle.

## ■ La CSA

À SAVOIR Une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est due par les entreprises de plus de 250 salariés dont le nombre de salariés sous contrat d'apprentissage, de professionnalisation, de jeunes accomplissant un VIE (volontariat international en entreprise) ou bénéficiant d'une Cifre (convention industrielle de formation par la recherche) n'atteint pas le seuil de 3 % de l'effectif annuel moyen. Cette contribution est de 0,1 % (0,052 % pour les entreprises situées dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle) et sera versée au Trésor public au plus tard le 30 avril.

### ► Le quota

La fraction appelée « quota » est obligatoirement réservée au développement de l'apprentissage. Le quota est fixé à 52 % de la taxe due par les

entreprises. Une partie du quota est allouée aux conseils régionaux à travers le FNDMA (Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage). Les 30 % sont versés par l'entreprise aux CFA d'accueil de ses apprentis présents au 31 décembre si elle en a, sinon, elle est libre d'affecter cette somme aux CFA de son choix. Depuis 2006, l'ensemble des versements aux établissements de formation (quota et hors quota) doivent passer par un organisme collecteur.

**Concours financier.** Lorsqu'elle est redevable de la taxe d'apprentissage, l'entreprise qui emploie un apprenti est tenue d'apporter un concours financier au CFA où celui-ci est inscrit. La disposition transitoire fixant à 1 500 € par apprenti et par an le montant minimal de cette contribution n'est plus applicable. La somme versée doit être au moins égale au coût réel de formation d'un apprenti publié sur les listes préfectorales. Si aucun coût de formation n'est affiché sur la liste régionale, l'arrêté du 18 janvier 2010 fixe à 3 000 € par apprenti le montant forfaitaire minimal dû par l'employeur au centre de formation de son apprenti. Toutefois, cette contribution ne doit pas dépasser les limites du quota dû par l'entreprise.

Pour les entreprises qui accueillent plusieurs apprentis, si la somme des coûts de formation excède le quota disponible, la répartition du quota entre les CFA se fera au prorata du nombre d'apprentis inscrits dans chacun d'eux.

## ■ **Le FNDMA**

**À SAVOIR** Le FNDMA (Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage) remplace le précédent Fonds national de péréquation de la taxe d'apprentissage. Il est alimenté par 22 % de la taxe brute et la contribution supplémentaire de 0,18 % sur les salaires à verser à un OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage). Il est destiné au financement, au niveau régional, des contrats d'objectifs et de moyens passés entre l'État, les conseils régionaux et les partenaires intéressés.

FINANCER

## ► **Le hors-quota**

La seconde quotité, appelée « hors-quota », est destinée au financement des premières formations technologiques et professionnelles dispensées

sous statut scolaire ou en apprentissage. Elle représente 48 % de la taxe due par les entreprises en 2006.

Notez que les CFA sont également éligibles à des financements sur le hors-quota, mais que ces versements restent marginaux. Ils sont majoritairement affectés.

### ■ **La répartition du hors-quota**

**À SAVOIR** Le mécanisme du hors-quota, particulièrement complexe, a été modifié par la loi de programmation pour la cohésion sociale. À la référence au barème pour la répartition se substitue un mécanisme de répartition uniquement assis sur des taux fixes, déterminés en fonction du niveau des formations dispensées par les établissements :

- catégorie A : 40 % en faveur des niveaux V (CAP-BEP) et IV (bac, brevet professionnel) ;
- catégorie B : 40 % pour les niveaux III (bac + 2) et II (bac + 3 et bac + 4) ;
- catégorie C : 20 % en faveur du niveau I (bac + 5).

Selon la règle du cumul, les établissements peuvent bénéficier du pourcentage affecté à un niveau de formation voisin en plus du versement dû à leur catégorie d'origine. C'est-à-dire qu'une entreprise peut affecter à un établissement de catégorie C la part de son hors-quota dévolu à la catégorie B. Les cumuls qu'il est possible d'appliquer sont les suivants : A et B, ou B et C. Le double cumul est quant à lui interdit.

Les entreprises dont la taxe d'apprentissage est inférieure à 305 € sont dispensées d'appliquer ces pourcentages par catégorie ; elles sont libres de répartir comme elles le veulent la part du hors-quota.

## **LA COLLECTE**

La Fédération Syntec a signé, le 23 décembre 2008, avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche une convention-cadre renouvelant son habilitation à collecter la taxe d'apprentissage.

**Libre affectation.** Ce principe de libre affectation permet aux entreprises de désigner le bénéficiaire de leurs versements. En 2005, les entreprises avaient encore le choix entre le financement direct (au Trésor public ou à un

## Modalités de déclaration simplifiées

Abandon de la déclaration Cerfa 2482. La loi de simplification du droit du 11 décembre 2007 modifie les obligations des employeurs en matière de déclarations d'apprentissage et de formation. Cette déclaration est désormais intégrée à la DADS.

Ainsi, très pratiquement, l'entreprise redevable de la taxe d'apprentissage devra, sur le formulaire de la DADS, cocher « oui » dans la rubrique « assujettissement aux taxes » et indiquer le montant des salaires bruts (base DADS) dans la rubrique « Total base imposable TA/CDA ».

Les autres entreprises, notamment celles qui sont exonérées de taxe d'apprentissage, devront cocher la case « non » dans la rubrique « assujettissement aux taxes ». En cas de versement total, la Fédération Syntec Apprentissage vous fournit le reçu libératoire.

établissement de formation) et le passage par un OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage). Or, cette multiplication des circuits de financement engendrait l'illisibilité des flux et des pertes financières au fil de ces circuits complexes.

### ■ **Formulaire de versement**

**À SAVOIR** Sur les sites [www.syntec.fr](http://www.syntec.fr) et [www.syntec-apprentissage.fr](http://www.syntec-apprentissage.fr), vous trouverez, chaque année, différentes informations relatives à la taxe d'apprentissage, dont un formulaire de versement et une notice explicative.

### **CE QUE DIT LA LOI**

Le gouvernement a souhaité rendre systématique l'intermédiation des organismes collecteurs. Depuis 2006, il n'est plus possible de financer l'apprentissage autrement que par l'intermédiaire de ces structures, même si le principe de la libre affectation de la taxe est conservé. Les entreprises peuvent toujours désigner les établissements de formation au bénéfice desquels elles souhaitent verser la taxe et indiquer les montants affectés.

## LES EXONÉRATIONS

**Exonération totale.** Les entreprises employant un apprenti et dont la masse salariale n'excède pas six fois le SMIC annuel sont exonérées de taxe d'apprentissage. Il en va de même pour les entreprises ne présentant pas un caractère commercial, industriel ou artisanal.

**Versements exonératoires.** Certaines dépenses des employeurs leur permettent d'être exonérés du versement de la taxe au titre du hors-quota. La part du quota doit, elle, toujours être acquittée. Plusieurs chefs d'exonération ont été supprimés depuis la loi de programmation pour la cohésion sociale. Subsistent, cependant, les frais de stage et les subventions sous forme de matériel au profit de certains établissements. L'entreprise peut en effet attribuer du matériel neuf ou d'occasion au titre de la taxe d'apprentissage. Un certificat délivré par le chef d'établissement doit attester de l'intérêt pédagogique du matériel livré. Le matériel neuf n'est pris en compte dans le montant de l'exonération que pour son prix de revient, et le matériel d'occasion que pour sa valeur réelle. Si le matériel cédé est neuf ou n'a pas plus de trois ans d'amortissement, la TVA peut être incluse dans ce montant. L'entreprise établit une facture à l'établissement bénéficiaire du don en précisant le prix du matériel cédé, le montant éventuel de la TVA, ainsi que la mention « don en nature au titre de la taxe d'apprentissage ». Un reçu doit être renvoyé par l'établissement le jour de livraison des machines.

### ■ **Frais de stage**

À SAVOIR

Les exonérations de stage sont valables sous certaines conditions (stage obligatoire, statut étudiant, diplôme technologique, formation initiale...) et doivent être imputées dans la catégorie du hors quota correspondant au niveau de formation du stagiaire, ce qui diminue d'autant les sommes à affecter dans cette catégorie. L'exonération de stage ne peut en aucun cas dépasser le plafond de 4 % de la taxe brute. Le forfait d'exonération dépend de la catégorie du stagiaire. Il est de 19 € par jour pour un stagiaire de catégorie A, de 31 € par jour pour un stagiaire de catégorie B et de 40 € par jour pour un stagiaire de catégorie C. Par exemple, le coût d'un stagiaire en formation de master (catégorie C) sera imputé au montant (40 € par jour et par stagiaire) de hors-quota en catégorie C et la somme à affecter dans cette catégorie en sera diminuée d'autant.

Pour en savoir plus sur les versements exonératoires, consultez le site [www.syntec-apprentissage.fr](http://www.syntec-apprentissage.fr).

#### À RETENIR

##### Une législation modifiée

1. Création d'un crédit d'impôt.
2. Augmentation de la taxe d'apprentissage.
3. Suppression de chefs d'exonération de la taxe.
4. Modification de la répartition entre quota et hors-quota.
5. Passage obligatoire par un OCTA.
6. Montant de l'indemnité compensatrice forfaitaire fixé par les régions.
7. Concours financier au CFA d'accueil.

# Infos pratiques

## Comment trouver les coordonnées de vos différents interlocuteurs ?

### Les sites de la Branche liés à l'apprentissage et à l'orientation professionnelle

[www.syntec.fr](http://www.syntec.fr)

[www.syntec-apprentissage.fr](http://www.syntec-apprentissage.fr)

[www.syntec-ingenierie.fr](http://www.syntec-ingenierie.fr)

[www.passinformatique.com](http://www.passinformatique.com)

[www.syntec-informatique.fr](http://www.syntec-informatique.fr) et sa plate-forme Syntec Informatique Campus.

[www.syntec-etudes-conseil.com](http://www.syntec-etudes-conseil.com).

### Les CFA

- [www.onisep.fr](http://www.onisep.fr) vous permet d'accéder à une liste des CFA de votre région.
- Un annuaire des CFA est disponible sur le portail de l'apprentissage : [www.lapprenti.com](http://www.lapprenti.com).

### Les régions

- Tous les sites Internet des conseils régionaux sont accessibles sur [www.orientation-formation.org](http://www.orientation-formation.org).
- À consulter aussi : [www.cfarif.net](http://www.cfarif.net), l'annuaire de l'apprentissage en Île-de-France.

**Les DDTEFP** (directions départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle) et les sections d'inspection du travail détachées : toutes les coordonnées sont disponibles sur [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) dans la rubrique « Informations pratiques ».

**Les CCI** : [www.entreprise.cci.fr](http://www.entreprise.cci.fr), le portail des 169 chambres de commerce et d'industrie.

À consulter aussi : [www.formation-emploi.cci.fr](http://www.formation-emploi.cci.fr), un dossier sur l'apprentissage.

**Les SAIA** (services académiques de l'inspection de l'apprentissage) : [www.cnraa.fr](http://www.cnraa.fr).

**Le Pôle emploi** : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr).

## **Où suivre la mise en place de la réforme ?**

Le ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi regroupe beaucoup d'informations sur l'apprentissage.

Sur le ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique : [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr).

Enfin, les sites [www.syntec-apprentissage.fr](http://www.syntec-apprentissage.fr) et [www.lapprenti.com](http://www.lapprenti.com) vous tiennent informés de l'actualité du secteur.

## **Où trouver des informations juridiques sur le contrat ?**

**Le code du travail en ligne** :  
[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

**Le ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique** :  
[www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr), rubrique « Fiches pratiques »  
sur le contrat d'apprentissage.

**Les fiches pratiques du Centre Inffo** (centre d'information sur la formation tout au long de la vie) : renseignements sur [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr).

# Annexes

<b>FICHE D'ÉVALUATION - BILAN DE FIN D'ANNÉE</b>				
À remplir par le tuteur et à transmettre au CFA aux dates convenues				
<b>CONNAISSANCES</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Connaissances techniques</li><li>Connaissances de gestion</li><li>Connaissances générales métier (réglementation, procédures...)</li><li>...</li></ul>	A	B	C	D
<b>MÉTHODE DE TRAVAIL - DÉMARCHE INTELLECTUELLE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Capacité à chercher l'information</li><li>Aptitude à poser un problème, à diagnostiquer une situation</li><li>Aptitude à analyser et à résoudre un problème, à trouver des solutions adaptées</li><li>Aptitude à mettre en application les solutions préconisées</li><li>Aptitude à critiquer ses démarches et ses résultats</li><li>...</li></ul>	A	B	C	D
<b>COMPORTEMENT PROFESSIONNEL</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Fiabilité</li><li>Organisation personnelle</li><li>Comportement en équipe</li><li>Capacité à s'exprimer et à communiquer</li><li>Relations clients et partenaires</li><li>...</li></ul>	A	B	C	D
<b>SYNTHÈSE</b>				
Points forts :				
Sens de l'effort à fournir :				
Date :	Tuteur :	Apprenti :		

Source : CESFA-BTP.

## Descriptif de poste d'apprenti n° 1

### Entreprise et service d'accueil

Activité du service : support technique

### La mission

L'apprenti aura comme première mission de remplir la fonction d'ingénieur support auprès des clients et de nos équipes de consultants et de les assister sur les problématiques rencontrées lors de l'installation ou de la mise en production de la solution.

Il contribuera à définir les solutions adaptées aux besoins des clients.

Cela nécessitera la reproduction d'environnements complexes afin de reproduire un comportement fonctionnel précis et la recherche de sa solution.

Les domaines d'intervention principaux sont :

- **Développement** : résolution de cas liés à l'utilisation d'outils de développement.
- **Environnement** : résolution de cas liés à des environnements parfois complexes.

Pour remplir cette première mission, l'apprenti communiquera de manière très étroite avec les différentes équipes de R&D : développement, assurance qualité, documentation, mais également les équipes de consultants.

S'il le souhaite et si ses aptitudes techniques le permettent, il pourra, à partir de la deuxième année, intégrer progressivement nos équipes de développement composées de développeurs expérimentés.

En collaboration avec le responsable support, il aura également l'occasion de participer au développement et à l'organisation de la structure support.

Il lui sera également demandé de se familiariser avec la plupart des technologies suivantes : base de données [Oracle, DB2], serveur d'application, JavaBeans, JSP et XML, UNIX.

### Qualités requises

**Profil technique.** Le candidat doit avoir une formation de développeur et doit connaître Java (ou avoir une bonne expérience de C++).

Le candidat se doit d'être motivé à l'idée d'intégrer un projet jeune et une équipe dynamique. Il doit être force de proposition, et faire preuve d'autonomie.

Source : CFA AFIA.

## **Descriptif de poste d'apprenti n° 2**

### **Entreprise et service d'accueil**

Activité du service : conseils CRM (gestion de la relation client).

### **La mission**

- Conception et développement d'applications Web : extranet, espace de recrutement, travail collaboratif.
- Maintenance et gestion du site de l'entreprise.
- Participation aux projets clients orientés nouvelles technologies et SI.
- Gestion de réseau/système et assistance utilisateur.

Matériel compatible PC, systèmes Windows (2003 Server et XP pour les postes clients).

### **Qualités requises**

Maîtrise des technologies Web, bonne compréhension des NTIC, bonnes bases techniques.

Sens de l'organisation, autonomie, force de proposition.

### **La mission répond aux objectifs de la formation dans les domaines suivants :**

implication sur des projets liés aux systèmes d'information,  
utilisation des nouvelles technologies, développement d'outils internes de gestion, gestion de projet.

### **Les métiers cibles de cette activité en entreprise (utilisez la nomenclature CIGREF-Club informatique des grandes entreprises françaises) :**

chef de projet, consultant SI, expert technologies Internet,  
responsable de projet métier.

Source : CFA AFIA.

D'autres descriptifs de poste d'apprenti pour des missions en SSII sont disponibles sur le site [www.cfa-afia.com](http://www.cfa-afia.com), dans l'espace « Entreprises », rubrique « Exemples de mission ».

## Descriptif de poste d'apprenti n° 3

### Entreprise et service d'accueil

Activité du service : intégration de logiciels.

### La mission

Assister un responsable de projet sur les dossiers en cours. Chaque affaire représente l'intégration d'un logiciel de communication d'entreprise.

Ces logiciels peuvent être de deux types :

- logiciels de gestion de la relation client (CRM), où l'apprenti réalise le paramétrage guidé par des spécifications fonctionnelles, après avoir été formé à l'intégration par l'éditeur du logiciel ;
- logiciels de couplage, où l'apprenti va effectuer des développements en utilisant d'une part les objets fournis par le logiciel et, d'autre part, des langages évolués de programmation (C, Delphi, Java).

L'apprenti peut également être conduit à rencontrer le client lors de réunions techniques, mais il ne sera jamais seul représentant de l'entreprise.

Enfin, il arrive qu'un besoin interne (développement intranet, configuration d'un serveur, etc.) soit confié à l'apprenti.

**Matériel** : station de travail connectée à un réseau d'entreprise.

**Logiciel** : Office, applications métier (dans le cas d'une intégration CRM), outils de développement (Visual Studio .Net, JBuilder, etc.).

### Qualités requises

**Compétences** (distinguer « indispensables » et « souhaitables ») :

- Indispensables :
  - connaissance de deux langages de programmation (au choix : C, Delphi, Java, C++, VB, etc.) ;
  - OS Microsoft (Windows 2000 Server).
- Souhaitables : bases de données, script SQL, méthodes.

**Aptitudes particulières (profil)** : autonomie, esprit d'équipe.

### La mission répond aux objectifs de la formation dans les domaines suivants :

intégration de logiciels intervenant dans la gestion d'une entreprise (gestion commerciale), développements informatiques et méthodologie.

Source : CFA AFIA.

# Index

## A-B

Absentéisme	38
Alternance	9
Apprenti	17, 26
Avantages financiers	95
Aide de la région	33
BTS	56

## C

Calendrier de formation	48
Calendrier de recrutement	22
CFA (centre de formation d'apprentis)	9, 47
- hors murs	47
- pluridisciplinaires	49
- spécialisés	50
Changement de maître d'apprentissage	38
Collecte de la taxe d'apprentissage	100
Congés	36
Contrat d'apprentissage	9, 31, 35
Contrôle de l'apprentissage	42
Corecrutement	27
Crédit d'impôt	96

## D

Démarques administratives	28
DESS	59
DUE (déclaration unique d'embauche)	31
Diplômes d'ingénieur	62, 76
Diplômes d'écoles de commerce	64
Double sélection de l'apprenti	27
Durée des contrats	39
DUT	56, 71

## E

Écoles d'ingénieurs	49
Écoles de commerce	50
Évaluation des apprentis	35, 87, 106
Exonération des charges	95, 102

## F

FIP (formations d'ingénieurs en partenariat)	49, 62
--	--------

## I

Indemnité compensatrice	96
Inspection du travail	43

## L-M

Licences professionnelles	58
Livret d'apprentissage	10, 87
LMD	58
Maître d'apprentissage	10, 29, 81
Masters professionnels	59
MIAGE (méthodes informatiques appliquées à la gestion des entreprises)	62
Missions de l'apprenti	25, 69, 107

## N-O-P

Nombre d'apprentis	29
OCTA (organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage)	10, 97, 99
Partenariat	23, 47

## R

Recrutement	22
Redoublement	38
Rémunération des apprentis	36, 37
Rôle du maître d'apprentissage	84
Rupture de contrat	38, 41

## S-T

SAIA (service académique de l'inspection de l'apprentissage)	42
Schéma du processus administratif	34
Taxe d'apprentissage	97
Temps de formation	36
Temps de travail	35
Tuteur enseignant	53, 88

## FICHES PRATIQUES

N° 1 Calendrier du recrutement	22
N° 2 Gérer les situations problématiques	38
N° 3 Calendrier de la formation	48
N° 4 Comment choisir un CFA ?	51
N° 5 Modalités de déclaration simplifiées	101

## **Nos remerciements**

- au Groupe Technique Tripartite qui a aidé notre Branche dans l'élaboration de ce guide et particulièrement à Jean-Michel Hotyat, Chef du département de la stratégie de la formation et de l'emploi, Service de la Stratégie de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, Direction Générale pour l'Enseignement supérieur et l'Insertion professionnelle, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ;
- aux entreprises et aux apprentis qui ont bien voulu nous faire part de leur expérience de l'apprentissage, notamment ATOS Origin, Capgemini, I&E, IFP, Inexia, NextiraOne, SNC Lavalin, Technip ;
- aux établissements de formation qui nous ont renseignés sur leurs programmes, notamment : AFIA, CESFA BTP, CFA SUP 2000, ESIEE Engineering, Ingénieurs 2000, UPMC ;
- l'Association Droit au Savoir, l'Inspection de l'Apprentissage de Grenoble, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, le Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique, la CCI Grand Lille, HANDISUP Haute-Normandie
- et à l'ensemble des autres interlocuteurs contactés pour la précision de leurs réponses et leur disponibilité, notamment Pascal Charvet, Directeur de l'ONISEP, Jean-Yves Blouin, chargé de mission à l'ONISEP et Jean-Paul Denanot, Président du Conseil Régional du Limousin.

Ouvrage réalisé pour les Fédérations Syntec  
et CICF (Chambre de l'ingénierie et du conseil de France)  
par l'Etudiant

Directeur éditorial : Emmanuel Davidenkoff  
Conception : Stéphanie Desmond  
Conception graphique : Éliane Degoul

Imprimé en France



© Mars 2010 • Fédération Syntec 3, rue Léon-Bonnat 75016 Paris

# APPRENTISSAGE, MODE D'EMPLOI

Tout ce qu'une entreprise doit savoir  
pour les métiers :

- **INCÉNIERIE**
- **INFORMATIQUE**
- **ÉTUDES ET CONSEIL**

*Apprentissage, mode d'emploi* est à la fois un outil de promotion de l'apprentissage et un guide pour vous aider dans vos démarches, à chaque étape que vous rencontrerez : recruter, former, encadrer et financer.

## Retrouvez

- les règles pratiques
- les documents utiles
- les conseils de professionnels
- les témoignages d'apprentis