



**Visite du préfet
du centre de formation de la chambre des métiers
le mercredi 18 janvier 2012**

**Etre apprenti, c'est avoir
8 chances sur 10 d'être en emploi
un an après l'obtention de son
diplôme**

**Centre de formation de la
chambre des métiers**

CONTACTS PRESSE

Marie-Claude BOUSQUIER ☎ 05 53 77 61 82 - 06 73 56 75 50
marie-claude.bousquier@lot-et-garonne.pref.gouv.fr

Joëlle MEURISSE ☎ 05 53 77 61 83
Joelle.meurisse@lot-et-garonne.pref.gouv.fr

La formation en alternance : un levier structurel, un des moyens les plus efficaces pour les jeunes de s'insérer dans l'emploi.

L'ALTERNANCE, UNE SOLUTION PRAGMATIQUE

Alors que les jeunes peinent à s'insérer sur le marché du travail, les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage sont suivis d'un taux d'accès à l'emploi de 70%. Plus qu'une réalité statistique, l'alternance est une nécessité que l'on constate tous les jours sur le terrain. Ce sont notamment les petites entreprises qui profitent de ces dispositifs, en diffusant ainsi leur savoir-faire à des apprentis qui vont participer demain au développement économique de notre département.

Pour les entreprises, embaucher une personne en contrat d'alternance c'est participer à la formation de son futur salarié, lui apprendre un métier et l'intégrer à la vie et la culture de l'entreprise. La formation en alternance, c'est la sécurité de recruter une personne adaptée aux besoins de son entreprise.

Pour les jeunes, les formations en alternance permettent à la fois d'acquérir des compétences théoriques en centre de formation d'apprentis (CFA) ou dans un organisme de formation, et des compétences pratiques en entreprise.

L'APPRENTISSAGE, UNE RESSOURCE PRIORITAIRE POUR LUTTER CONTRE LE CHOMAGE DES JEUNES : les services de l'Etat en Lot-et-Garonne ont, dès le printemps 2010, anticipé sur ce qui est devenu une priorité nationale

S'impliquer plus fortement dans la démarche de dynamisation et de développement de l'apprentissage, telle était la première réponse adaptée au manque de qualification des jeunes sortant sans diplôme du système scolaire, et à la demande des employeurs en recherche de main d'œuvre adaptée à leurs besoins. En effet, avec quelques 3 300 jeunes de moins de 25 ans, inscrits auprès de Pôle Emploi, le Lot-et-Garonne doit tout mettre en oeuvre pour que l'offre de formation, et particulièrement l'offre de formation en alternance, soit la plus proche des besoins identifiés.

Les caractéristiques de l'apprentissage en Lot-et-Garonne

- les organismes consulaires et professionnels « gèrent » 71 % des places disponibles en centres de formation ;
- les niveaux "CAP" sont sur représentés : 71 % pour le Lot-et-Garonne, 57 % pour la moyenne en Aquitaine ;
- certaines filières n'arrivent pas à trouver de jeunes apprentis (agriculture et industrie par exemple) ;
- l'entrée en apprentissage se fait essentiellement à l'âge de 16 ans, et le recrutement passe souvent par des canaux informels (parents, amis) et non par les médiateurs de l'emploi (missions locales, Pôle Emploi) ;
- les taux de rupture en première années sont importants, 30 % en moyenne, avec un maximum atteint dans le secteur de la restauration de 56 %.

De ces constats, 4 enjeux ont pu être dégagés, correspondant à autant de pistes de travail susceptibles d'améliorer l'offre d'apprentissage dans le Lot-et-Garonne :

- quelles filières faut-il développer ?
- comment dépasser les métiers artisanaux et le niveau "CAP" ?
- comment éviter le plus souvent possible les ruptures ?
- comment améliorer le recrutement et l'orientation ?

La démarche initiée

- **1^{ère} étape** : faire un diagnostic de l'existant et des manques à travers un « **livre blanc** » de l'apprentissage en Lot-et-Garonne.
- **2^{ème} étape** : à partir des constats posés à travers ce « livre blanc », **réunir l'ensemble des acteurs intéressés et impliqués** dans l'apprentissage, afin de proposer des évolutions et des améliorations correspondant aux besoins de notre département. Deux rencontres ont été organisées dans ce sens les 20 janvier et le 24 mai 2010.

Les propositions induites par ce livre blanc sont tout à fait cohérentes avec le contrat d'objectif et de moyens sur l'apprentissage, signé entre l'Etat et le conseil régional qui décline 4 priorités :

- optimiser les places vacantes,
- prévenir les ruptures,
- sécuriser les parcours des jeunes,
- ouvrir de nouvelles filières.

L'avenir de l'apprentissage en Lot-et-Garonne, département situé précisément entre les deux métropoles régionales, passe sans doute par une réponse aux besoins locaux, mais aussi par une offre de dimension régionale, voire inter régionale. Ce pourrait être la possibilité de créer une « université des métiers » qui pourrait prendre appui sur l'implantation universitaire, déjà en place à Agen et qui n'existe, en la forme, ni à Toulouse, ni à Bordeaux.

LES CHIFFRES DE L'ALTERNANCE EN LOT-ET-GARONNE : 1479 CONTRATS SIGNES EN 2011, SOIT PRES DE 5% DE PLUS QU'EN 2010

Nombre des contrats de formation par alternance répartis par filière

Chambre de commerce et d'industrie

	au 31/12/2011	au 31/12/2010
Bordeaux	2698	2481
Libourne	227	207
Agen	512 (+4,4%)	483
Périgueux	876	798
Mont de Marsan	581	558
Bayonne	445	520
Pau	589	630
TOTAL	5928	5677

Chambre des métiers

	au 31/12/2011	au 31/12/2010
Dordogne	850	675
Gironde	2596	2480
Landes	634	649
Lot-et-Garonne	792 (+5%)	761
Pyrénées Atlan.	1158	1176
TOTAL	6030	5741

Chambre d'agriculture

	au 31/12/2011	au 31/12/2010
Bordeaux/ Libourne	382	386
Agen	151 (-2,2%)	152
Périgueux	161	170
Mont de Marsan	94	109
Bayonne	164	307
Pau	147	
TOTAL	1 099	1 124

Secteur public

	au 31/12/2011	au 31/12/2010
Dordogne	57	54
Gironde	219	154
Landes	41	37
Lot-et-Garonne	24 (+29,4%)	17
Pyrénées Atlan.	64	51
TOTAL	405	313

Evolution 2010/2011 pour chaque département de la région Aquitaine

	au 31/12/2011	au 31/12/2010	Evolution
Gironde	6 122	5708	7,3%
Lot-et-Garonne	1 479	1413	4,7%
Dordogne	1 944	1697	14,6%
Landes	1 350	1353	-0,2%
Pyrénées Atlan.	2 567	2684	-4,4%
TOTAL	13 462	12 855	

LES OUTILS DE L'ALTERNANCE

▪ Le contrat d'apprentissage

Proposé dans le cadre d'une formation initiale, il concerne les jeunes de 16 à 25 ans. La durée du contrat varie de 1 à 3 ans selon le diplôme préparé.

▪ Le contrat de professionnalisation

Outre les jeunes de 16 à 25 ans non qualifié, ce contrat concerne aussi les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. Son objectif est de faciliter l'insertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification. 6 à 12 mois sont consacrés à l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise. Cette période peut être prolongée mais une durée limitée à 24 mois. La période de formation ne peut être inférieure à 150 heures.

LA REMUNERATION DE L'APPRENTI

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge et progressant chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC.

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	de 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1ère année	25%	41%	53%
2ème année	37%	49%	61%
3ème année	53%	65%	78%

LES MESURES EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS EN ALTERNANCE

▪ **Les aides à l'embauche mobilisables pour l'employeur**

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- une exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan,
- une indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région. Le montant minimal est fixé à 1000 €/an,
- un crédit d'impôt de 1600€ par apprenti, porté à 2200€ dans certains cas,
- des aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé.

▪ **Des avantages pour les apprentis**

- obtenir un diplôme dans une situation de travail et en étant rémunéré,
- avoir la possibilité d'enchaîner plusieurs contrats afin de préparer plusieurs diplômes successifs ou complémentaires,
- être accompagné par un maître d'apprentissage qui facilite l'insertion dans l'entreprise,
- le salaire de l'apprenti n'est pas soumis à cotisations salariales (salaire net égal au salaire brut),
- le salaire de l'apprenti n'est pas imposable, dans la limite du SMIC, y compris en cas de rattachement au foyer fiscal de ses parents.

▪ **Une aide de l'Etat pour un alternant supplémentaire**

Les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'une compensation des charges patronales, pendant un an, pour l'embauche supplémentaire d'un jeune de moins de 26 ans en alternance (en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), avant le 30 juin 2012. Le montant de l'aide correspond à une compensation quasi totale des cotisations patronales restant dues par l'employeur pour une durée de douze mois, il varie selon le niveau de rémunération des contrats.

▪ **Une aide de l'Etat pour l'embauche en contrat de professionnalisation**

Une aide de 2000 € est versée à toutes les entreprises à l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.

▪ **Assouplissement des contrats pour les travailleurs saisonniers**

C'est la possibilité pour un apprenti d'avoir un contrat tripartite le liant ainsi à deux employeurs saisonniers.

▪ **Deux contrats de professionnalisations successifs**

Il est désormais possible d'effectuer deux contrats de professionnalisation en CDD successivement avec le même employeur, dès lors que la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première.

▪ **Simplification des démarches avec la suppression de la validation de l'enregistrement des contrats par les Direccte**

La validation de l'enregistrement des contrats d'apprentissage par les unités territoriales des DIRECCTE (Ddctions régionales des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi) est supprimée.

▪ **Création d'une carte d'étudiant des métiers**

Les apprentis et certains jeunes en contrats de professionnalisation bénéficient d'une carte d'étudiant des métiers. Ils peuvent ainsi bénéficier des mêmes réductions que les étudiants et de l'accès aux restaurants universitaires au tarif social, et au logement universitaire.

- **Embaucher après une prépa -apprentissage / préparation opérationnelle à l'emploi**

Une période de formation en prépa-apprentissage ou une préparation opérationnelle à l'emploi (POE) peut être réalisée avant l'embauche. Cette remise à niveau en CFA, accompagnée d'une découverte des métiers permet à l'employeur de recruter des profils correspondant à ses besoins spécifiques, notamment dans les secteurs qui connaissent des difficultés de recrutement.

- **Réorienter son salarié vers un CAP**

Un apprenti préparant un bac professionnel en 3 ans en apprentissage peut, à sa demande ou à celle de son employeur, au terme de la première année de contrat, se réorienter vers un CAP. La durée initiale du contrat est ainsi réduite d'un an.

- **Un guichet dématérialisé au service de l'alternance**

Le portail Internet www.alternance.emploi.gouv.fr ouvert en octobre dernier. Il s'adresse à tous les publics concernés par la formation en en alternance : les jeunes, les entreprises, les centres de formation. Il propose un parcours simple en 3 étapes : je m'informe, je recherche, je m'engage



Il permet la dématérialisation du formulaire Cerfa du contrat d'apprentissage. En moins de 10 minutes, le recruteur, pourra désormais remplir le contrat directement sur internet, avec une aide informatique facilitant la démarche.

Il donne accès à un répertoire des offres de formation géo-localisées selon des critères variés et complémentaires comme le domaine (cuisine, compta, biologie...), le niveau de diplôme, le lieu,

Il donne accès également à une bourse des offres d'emploi en alternance. Les futurs apprentis auront la possibilité de consulter l'ensemble des offres grâce à un moteur de recherche.

Il met à disposition des outils d'aide à la décision, comme par exemple une calculatrice permettant au futur apprenti de calculer son salaire et au futur employeur le coût du recrutement d'un alternant.

- **L'apprentissage et les entreprises de travail temporaire**

Les entreprises du secteur du travail temporaire peuvent recruter des apprentis pour les mettre à disposition d'entreprises utilisatrices.

- **Le système de la contribution supplémentaire à l'apprentissage est réformé**

Le quota d'alternants est porté de 3 à 4% de l'effectif annuel moyen total des entreprises de 250 salariés et plus. Le taux de la contribution supplémentaire à l'apprentissage est modulé en fonction de l'effort de l'entreprise : il passe de 0,1% à 0,2% pour les entreprises employant moins d'1% de jeunes en alternance (0,3% pour les entreprises de 2 000 salariés et plus), reste à 0,1% pour celles qui sont entre 1% et 3% et est établi à 0,05% pour celles qui sont entre 3% et 4%

Une aide de l'Etat (« bonus ») est versée aux entreprises qui dépassent la nouvelle obligation légale, soit 4% d'alternants dans l'ensemble des effectifs.

- **Embaucher toute l'année**

Les employeurs peuvent désormais embaucher en alternance toute l'année car les jeunes n'ayant pas trouvé d'employeurs en apprentissage à la rentrée, peuvent entamer une formation dans un CFA, et être ensuite recrutés.

**Il est d'autant plus important de convaincre les acteurs
et médiateurs de l'emploi,
mais aussi parents et éducateurs,
sur la nécessité de se mobiliser en faveur de l'apprentissage :
ce type de formation débouche sur un emploi durable
à plus de 80% un an après la fin de l'apprentissage**

**Vous êtes chef d'entreprise,
n'hésitez pas à prendre contact avec le CFA le plus proche,
ou l'agence Pôle emploi, ou encore votre mission locale
pour obtenir toutes les précisions dont vous avez besoin
pour aider un jeune à suivre sa formation par alternance.**

Le portail www.alternance.emploi.gouv.fr est aussi à votre disposition

