

L'APPRENTISSAGE DANS LES TPE

Un particulier-employeur, une entreprise ou une association de moins de 11 salariés sont des « Très Petites Entreprises » dites TPE.

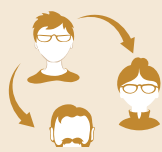


CONSTAT : MASSIF RECOURS À L'APPRENTISSAGE DANS LES TPE



La progression de l'apprentissage concerne davantage les étudiants du supérieur que les jeunes en CAP et BEP : 10 % en 2010 ; 20 % en 2017 (source DARES)

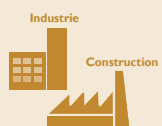
Plus de 50 % des entrées en contrat d'apprentissage se font dans les entreprises de moins de 11 salariés.



Plus d'1 apprenti sur 3 sorti du système scolaire déclare s'être appuyé sur son réseau de relations parents ou amis.



11 % seulement des apprentis disent avoir trouvé leur entreprise par le biais d'un CFA. Les PME sont aussi celles qui embauchent le plus d'alternants : 87 % de leurs dirigeants privilégieraient la carte de l'apprentissage. Les entreprises de 250 salariés et plus quant à elles plébiscitent le contrat de professionnalisation.



L'industrie et la construction recourent massivement à l'apprentissage. Le secteur tertiaire a davantage recours aux contrats de professionnalisation (activités financières, assurance, immobilier...).



Pour encourager le recours à l'apprentissage, des aides financières sont versées aux employeurs (aide unique à l'apprentissage et prise en charge des dépenses relatives au maître d'apprentissage). De plus, le contrat d'apprentissage est exonéré de charges sociales (jusqu'à 79 % du SMIC) et les apprentis ne sont pas comptabilisés dans les effectifs.

RÈGLES JURIDIQUES À CONNAÎTRE

- L'apprenti est un salarié à part entière. Il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.
- Les lois, règlements et conventions collectives de la branche professionnelle ou de l'entreprise considérée sont applicables à l'apprenti dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés, dans la mesure où ils ne sont pas contraires aux règles relatives au jeune travailleur en formation.
- Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Gratuité du contrat - Art. L 6221-2.
- Depuis le 1^{er} janvier 2019, un **contrat d'apprentissage** peut être conclu avec un apprenti âgé de **16 à 29 ans révolus**.
- La rémunération de l'apprenti dépend de son âge et de l'année du cycle de formation suivie, et est calculée en pourcentage du SMIC ou du **salaire minimum conventionnel**, si ce dernier est plus favorable :

	APPRENTISSAGE			PROFESSIONNALISATION	
	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	> Bac pro	≤ Bac pro
- 18 ans	415 €	600 €	846 €	-	-
18-20 ans	662 €	785 €	1031 €	846 €	1000 €
+ 21 ans	815 €	939 €	1200 €	1077 €	1231 €
26 ans +	1231 €			1539 €	

Données 2020.

FO SE BAT POUR

Créer une obligation de formation, à la charge de l'employeur, de tous les maîtres d'apprentissage à la formation pédagogique avec l'apprenti, car un bon technicien n'est pas nécessairement un bon pédagogue !

Renforcer l'obligation d'accompagnement des jeunes qui incombe aux CFA pour réduire le risque d'abandon de la formation et ainsi augmenter les chances d'accès à la formation et d'insertion sur le marché du travail.

Revaloriser les salaires des apprentis pour les rendre plus attractifs et permettre de lever les freins périphériques de l'accès à la formation (mobilité, logement, garde d'enfant, etc.).

