



Attention : réforme de l'apprentissage en cours (Rentrée 2019)

ARGUMENTAIRE / REPONSES AUX OBJECTIONS DES EMPLOYEURS

Caractéristiques de l'apprentissage	Avantages employeurs	Avantages salariés	Éléments factuels	Objections éventuelles
« Voie royale pour intégrer l'entreprise » et accéder à une qualification professionnelle.	Former de futurs collaborateurs aux méthodes de travail (codes et valeurs) de l'entreprise avec une opérationnalité quasi immédiate.	<ul style="list-style-type: none"> - Faire un premier pas dans l'emploi et développer des compétences. - Connaître le monde de l'entreprise et être en conformité avec la réalité de la vie en entreprise. 	<p>Un levier d'employabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taux d'insertion 7 mois après la sortie de formation: 60%. 	<p><u>On ne peut pas lui proposer d'emploi à la sortie :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Aucune obligation de maintien dans l'entreprise dans le cadre d'un apprentissage en CDD. - L'apprenti a développé des compétences pendant son contrat, ce qui lui assure une meilleure employabilité.
Un cadre réglementaire.	Un contrat de travail CDD ou CDI entre l'employeur et l'apprenti soumis au code du travail n'impactant pas les effectifs de l'entreprise.		Articles L6211-1 du code du travail et suivants.	<p><u>Démarches administratives trop lourdes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Non, grâce à la dématérialisation. - Circuit autonome sur le site travail.gouv.fr - Accompagnement possible par les chambres consulaires. <p><u>Trop de contraintes de sécurité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les apprentis majeurs sont soumis à la même réglementation que les autres salariés de l'entreprise. - Pour les apprentis mineurs mise en place d'un régime déclaratif sur les machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers.

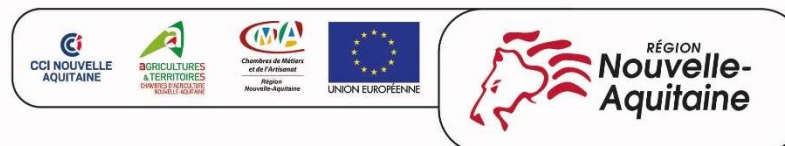


L'APPRENTISSAGE, ÇA RAPPORTE

en Nouvelle-Aquitaine



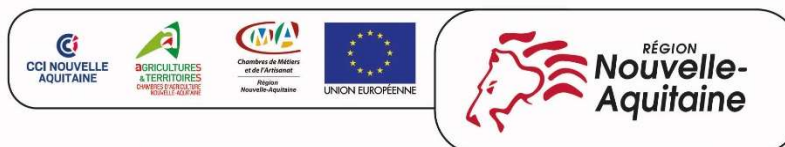
Caractéristiques de l'apprentissage	Avantages employeurs	Avantages salariés	Éléments factuels	Objections éventuelles
<p>Un contrat de travail de type particulier : alternance entreprise / centre de formation d'apprentis.</p> <p>La formation générale et technologique est dispensée en centre de formation ou section apprentissage selon le planning de formation établi.</p>	<p>Investir dans l'avenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - transmettre un savoir faire - maintenir des compétences répondant aux besoins de l'entreprise - développer de nouvelles compétences au sein de l'entreprise. <p>Bénéficier d'un appui pédagogique du CFA, qui assure un suivi en entreprise ce qui crée une relation tripartite privilégiée.</p>	<p>Mêler formation théorique et pratique du métier tout en élevant son niveau de formation et en développant ses compétences.</p> <p>Un professeur référent pour l'apprenti qui assure le lien CFA-Entreprise.</p> <p>Un maître d'apprentissage qui accompagne l'apprenti dans l'entreprise.</p>	<p>Taux de réussite aux examens : 84%</p>	<p><u>On ne peut pas choisir les jours de présence en entreprise :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les rythmes de l'alternance sont établis en fonction du niveau de formation (niveau 5 : 75% du temps en entreprise, niveau 4 et + : 50%). - Les plannings tiennent compte dans la mesure du possible des périodes d'activité de l'entreprise. - Les calendriers d'alternance sont construits de manière à suivre au maximum la saisonnalité des activités des entreprises. <p><u>J'ai déjà des stagiaires :</u></p> <p>Le statut de stagiaire ne peut pas se substituer à un statut de salarié : en qualité de salarié, l'apprenti peut assurer des missions complètes, avoir des objectifs de résultat, des tâches à responsabilité.</p>



Encourageons aujourd'hui, réussissons demain

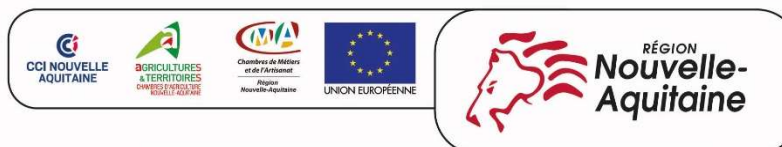


Caractéristiques de l'apprentissage	Avantages employeurs	Avantages salariés	Éléments factuels	Objections éventuelles
<p>La formation pratique est dispensée en entreprise sous le contrôle d'un maître d'apprentissage répondant aux conditions requises.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser la cohésion au sein de l'entreprise : échanges favorables entre générations - Désigner un Maître d'Apprentissage permet de responsabiliser un salarié autour de la transmission du savoir-faire interne, de valoriser et reconnaître sa technicité. - La mission de Maître d'apprentissage permet de mettre en œuvre des compétences de manager (fidéliser le salarié, permettre une mobilité, développer l'employabilité) - Professionnaliser la fonction tutorale. - Accompagnement de l'apprenti pour le fidéliser dans l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir un maître d'apprentissage pour progresser plus vite, pour mieux comprendre, : parcours plus concret. - Moyen efficace d'être formé : permet d'être rapidement opérationnel. - Eviter les ruptures de parcours car le cadre est défini et le suivi assuré par le maître d'apprentissage. 	<p>Fiche Maître d'apprentissage.</p>	<p><u>Pas le temps de former :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Permet à l'employeur de transmettre son savoir et pérenniser son savoir-faire. - Le temps de formation est minime par rapport au temps de travail de l'apprenti avec un vrai « retour sur investissement ». - Le maître d'Apprentissage peut être soit le chef d'entreprise, soit un salarié de l'entreprise. - Le temps de la formation permet de capitaliser et de consolider le savoir-faire et la valeur ajoutée fondamentale de l'entreprise.





Caractéristiques de l'apprentissage	Avantages employeurs	Avantages salariés	Éléments factuels	Objections éventuelles
Des bénéficiaires spécifiques.	<p>Pour les plus jeunes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le jeune âge et l'absence d'expérience sont des atouts : aucune habitude n'est installée, pas d'éléments de comparaison, de certitudes sur les manières de faire, une adaptation facile. <p>Pour les plus âgés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'apprenti plus âgé possède une expérience du milieu du travail, qui lui permet d'intégrer le poste de travail facilement et d'avoir la posture en adéquation avec sa fonction - durant le parcours professionnel antérieur, l'apprenti a acquis des savoir-faire, qui enrichissent sa culture professionnelle et sa pratique. - Une personne en reconversion fera preuve de motivation et d'assiduité - Préparer, le cas échéant, la transmission – reprise de l'entreprise 	<p>Selon les cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir des qualités : maturité, autonomie, rigueur, assiduité. - Acquérir des savoir-être en entreprise. - Intégrer la voie professionnelle dès la sortie du collège. - Créer ou reprendre une entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un diplôme ou titre. - Préparer un diplôme supérieur au diplôme précédemment obtenu. - Permettre une reconversion professionnelle. - Des parcours sur mesure en fonction de l'expérience professionnelle et des compétences acquises. 		<p><u>Manque de sérieux et de motivation des jeunes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Il n'existe pas de candidat non motivé ou pas sérieux mais des projets plus ou moins validés ou des orientations par défaut. - Des dispositifs permettent de connaître le candidat en situation de travail et de valider son projet professionnel avant de signer un contrat (CF fiche mini stages). - L'entreprise réalise des entretiens de sélection préalables à l'embauche qui lui permettent de vérifier la motivation du futur apprenti - L'entreprise peut s'appuyer sur les CFA pour trouver des candidats en adéquation avec le poste - La période d'essai permet de valider le choix de l'apprenti <p><u>Difficultés d'accès au poste en fonction du handicap et complexité de la relation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Des aides et dispositifs sont prévus (CF fiche apprenti en situation de handicap).

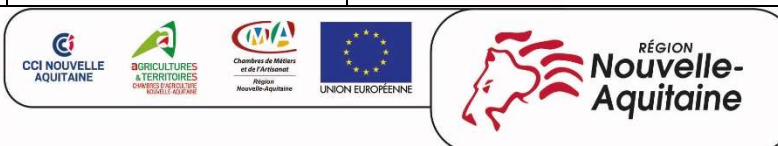


L'APPRENTISSAGE, ÇA RAPPORTE

en Nouvelle-Aquitaine



Caractéristiques de l'apprentissage	Avantages employeurs	Avantages salariés	Éléments factuels	Objections éventuelles
Le rythme de l'alternance en fonction du niveau du diplôme.	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser les périodes en entreprise en fonction du planning remis par le CFA au démarrage de la formation. 	Organiser les périodes de travail personnel en CFA en fonction du planning remis par le CFA au démarrage de la formation.	Modes d'alternance très variés : <ul style="list-style-type: none"> - 1 semaine CFA/3 semaines entreprise - 15 jrs CFA /15 jrs Entreprise - Semaines bloquées en CFA et plusieurs mois en entreprise - ... 	<u>On ne peut pas choisir les jours de présence en entreprise :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Les calendriers d'alternance sont construits dans la mesure du possible et en fonction du secteur d'activité, de manière à suivre au maximum la saisonnalité des activités des entreprises. - Le planning de la formation est connu dès le départ.
La durée du contrat.	<ul style="list-style-type: none"> - L'intégration dans l'entreprise est progressive. - Former en vue d'une embauche future. - Fidéliser l'apprenti. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'intégration dans l'entreprise est progressive et il n'y a pas d'engagement au-delà du contrat (sauf contrat d'apprentissage en CDI). - L'apprenti se voit offrir une perspective de stabilité et d'évolution possible dans l'entreprise. - Accéder à l'autonomie : rémunération, accès logement, crédit bancaire. 		<u>Difficulté à s'engager sur une longue durée :</u> <ul style="list-style-type: none"> - La durée est connue à l'avance ce qui permet à l'entreprise de s'organiser. - Il peut y avoir des réductions de durée en fonction du parcours de l'apprenti.





Caractéristiques de l'apprentissage	Avantages employeurs	Avantages salariés	Éléments factuels	Objections éventuelles
La rémunération.	La rémunération tient compte du temps de formation de l'apprenti puisque c'est un pourcentage du SMIC. Elle varie en fonction de l'âge, de la durée, de la branche professionnelle et du parcours de l'apprenti (CF Fiche rémunération des apprentis).	<ul style="list-style-type: none"> - Percevoir une rémunération tous les mois qui est versée par l'entreprise. - Avoir une certaine autonomie financière. - Gratuité de la formation pour le jeune 	Art L 6222-27 et suivants du code du travail.	<p><u>Coût trop élevé :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Former représente un coût pour l'entreprise, mais occasionne un « retour sur investissement ». - L'apprenti est salarié, il travaille pour l'entreprise. - Il existe des aides (CF fiche avantages pour les employeurs d'apprentis).

