

L'APPRENTISSAGE DANS LES TPE

CONSTAT : LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE EST MASSIF DANS LES TPE



La progression de l'apprentissage concerne davantage les étudiants du supérieur que les jeunes en CAP et BEP.

Plus de 50% des entrées en contrat d'apprentissage se font dans les entreprises de moins de 10 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.

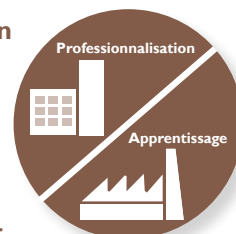


81%

Les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation représentent 81.6 % des emplois aidés auxquels recourent les TPE.

Source : « L'emploi dans les TPE fin 2013 », DARES Analyses n°099, décembre 2014.

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



Les TPE bénéficient d'aides pour embaucher des apprentis (prime d'apprentissage, exonération de charges et de salaires pendant un an pour l'embauche d'un apprenti mineur).

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.
- L'apprenti bénéficie des mêmes conditions de travail et de protection sociale que les autres salariés de l'entreprise. L'apprenti est soumis à la durée légale du travail : 35 heures hebdomadaires (possibilité d'effectuer des heures supplémentaires). L'apprenti doit respecter l'horaire collectif applicable dans l'entreprise. La rémunération dépend de l'âge et du stade de progression de l'apprenti dans sa formation (1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} année). C'est dans tous les cas un pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel si ce dernier est plus favorable. L'apprenti bénéficie des mêmes avantages sociaux que les autres salariés (tickets restaurant...).



REVENdicATIONS

- **Asseoir et renforcer l'identité du Contrat d'apprentissage en valorisant le niveau d'exigence pour le maintenir comme voie d'excellence de l'enseignement professionnel.**
- **Un accompagnement dès l'entrée en formation, dans une logique préventive peut être une solution efficace pour sécuriser les parcours des apprentis :**
 - formation obligatoire pour les maîtres d'apprentissage,
 - tutorat externe mis en place dès la signature du contrat.
- **Éviter les risques d'abandon et augmenter les chances d'insertion sur le marché du travail.**
- **Revoir la politique des rémunérations pour la rendre plus attractive.**