



ARGUMENTAIRE / REPONSES AUX OBJECTIONS

Caractéristiques de l'apprentissage	Avantages Employeurs	Avantages Salariés	Preuve	Objection éventuelle
« 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	<p>Faire un premier pas dans l'emploi et développer des compétences</p> <p>Connaître le monde de l'entreprise et être en conformité avec la réalité de la vie en entreprise</p>	<p>Un levier d'employabilité : L'insertion professionnelle est de 68 % en emploi 11 mois après la sortie</p> <p>(Observatoire apprentissage aquitaine-cap-métiers 2013/2014)</p>	<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.
Le cadre réglementaire	Sécuriser la relation contractuelle entre l'entreprise et l'apprenti-e, par la rédaction d'un contrat rédigé à l'aide d'un CERFA, soumis à une procédure d'enregistrement par les chambres consulaires ou la Direccte (secteur public) pour donner une valeur juridique au contrat de travail		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 par les chambres consulaires <p><u>Trop de contraintes de sécurité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Les apprenti-e-s majeur(e)s ont les mêmes contraintes que les autres salariés de l'entreprise Pour les apprenti-e-s mineur(e)s, à compter du 2 mai 2015, mise en place d'un régime déclaratif sur les machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers



<p>Un contrat de travail de type particulier : alternance entreprise centre de formation d'apprentis</p>	<p>Investir dans l'avenir : transmettre un savoir faire, maintenir des compétences répondant aux besoins de l'entreprise</p>	<p>Mêler formation théorique et pratique du métier tout en élevant son niveau de formation et en développant ses compétences</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 fonction du niveau de formation (niveau 5 : 75% du temps en entreprise, niveau 4 et + : 50%) • Les plannings tiennent compte 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>La formation générale et technologique est dispensée en centre de formation ou section apprentissage selon le planning de formation établi</p>	<p>Bénéficier d'un appui pédagogique du CFA, qui assure un suivi en entreprise Une relation tripartite privilégiée</p>	<p>Un professeur référent pour l'apprenti-e qui assure le lien CFA-Entreprise</p>	<p>82 % est le taux de réussite aux examens en moyenne (cf observatoire alternance)</p>	<p><u>A déjà des stagiaires :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le statut de stagiaire ne peut pas se substituer à un possible emploi • En qualité de salarié, l'apprenti-e peut assurer des missions complètes, avoir des objectifs de résultat, des tâches à responsabilité



<p>La formation pratique est dispensée en entreprise sous le contrôle d'un maître d'apprentissage répondant aux conditions requises</p>	<p>Favoriser la cohésion au sein de l'entreprise : échanges favorables entre générations</p> <p>Désigner un Maître d'Apprentissage permet de responsabiliser un salarié autour de la transmission du savoir-faire interne, c'est valoriser et reconnaître sa technicité.</p> <p>Mission qui permet de mettre en œuvre des compétences de manager (fidéliser le salarié, permettre une mobilité, développer l'employabilité)</p> <p>Professionaliser la fonction tutorale</p> <p>Accompagnement de l'apprenti pour le fidéliser dans l'entreprise</p>	<p>Avoir un tuteur pour progresser plus vite, pour mieux comprendre : parcours plus concret</p> <p>Moyen efficace d'être formé : permet d'être rapidement opérationnel</p> <p>Eviter les ruptures de parcours car le cadre est défini et le suivi assuré par le maître d'apprentissage.</p>	<p>Missions du maître d'apprentissage et conditions pour former Article L6223-5 du code du travail Articles L6223-6 et R663-23 du code du Travail Articles R 6223-22 et R 6223-23 du code du travail Cf.fiche Maître d'apprentissage -tuteur</p> <p>Cahier de l'observatoire rupture en Aquitaine en 2014 : 1 contrat sur 3 rompu avant son terme : ¼ des ruptures ont lieu pendant la période d'essai 1 rupture sur 10 sur la période post examen</p> <p><u>L'accompagnement par le MA permet de réduire ces chiffres</u></p>	<p><u>Ne peut pas prendre d'apprenti :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Toutes les entreprises peuvent prendre des apprenti-e-s (cf. fiche contrat d'apprentissage) <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 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(e) salarié(e) de l'entreprise qui répond aux conditions suivantes : avoir un diplôme identique à celui préparé par l'apprenti-e + 2 ans d'expérience ou justifier de 3 ans dans le métier (cf. fiche MA et tuteur) Le temps de la formation permet de capitaliser et de consolider le savoir-faire et la valeur ajoutée fondamentale de l'entreprise
<p>La durée du travail</p>	<p>La durée de travail de l'apprenti-e est celle applicable dans l'entreprise à l'ensemble des salariés</p> <p>Le temps de la formation fait partie intégrante de la durée hebdomadaire de travail</p> <p>Attention : durée de travail apprenti mineur maxi 35h</p>	<p>Art L 3162-1 du code du travail</p> <p>Art L 3121-10 et L 3121-34 et suivants du code du travail</p>		



<p>Le public :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 16 à 25 ans • Dérogation moins de 16 ans • Plus de 25 ans • Personne en situation de handicap plus de 25 ans : 	<p>Moderniser et dynamiser une organisation avec de nouvelles pratiques, nouvelles techniques apportées par les jeunes</p> <p>Optimiser une ressource facile à former : Le jeune âge et l'absence d'expérience sont des atouts car aucune habitude n'est installée, pas d'éléments de comparaison, pas de certitudes sur les manières de faire, adaptation facile</p> <p>Préparer, le cas échéant, la transmission – reprise de l'entreprise Développer la qualification professionnelle de par la complexité des tâches et des technologies mise en œuvre (postes de + en + qualifiés)</p> <p>Bénéficier des acquis et motivations : l'apprenti-e mature, 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-e a acquis des savoir-faire, qui enrichissent sa culture professionnelle et sa pratique. Une personne en reconversion fera preuve de motivation et d'assiduité</p>	<p>Acquérir des qualités : maturité, autonomie, rigueur, assiduité Acquérir des savoir-être en entreprise</p> <p>Intégrer la voie professionnelle dès la sortie du collège</p> <p>Créer ou reprendre une entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un diplôme ou titre</p> <p>Préparer un diplôme supérieur au diplôme précédemment obtenu (délai max entre 2 contrats 1 an)</p> <p>Permettre une reconversion professionnelle</p> <p>Des parcours sur mesure en fonction de l'expérience professionnelle et des compétences acquises</p>	<p>Art L 6222-1 du Code du travail</p> <p>Art L 6222-2 du code du travail</p> <p>Art D 6222-1 du code du travail</p>	<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 : <ul style="list-style-type: none"> ○ Pass'métier ○ PMSMP ○ PREPA ○ NCA ○ DIMA • Possibilité pour l'entreprise de réaliser des entretiens de sélection préalables à l'embauche <p><u>Difficultés d'accès au poste en fonction du handicap et complexité de la relation</u> Cf. fiche travailleur handicapé</p>
---	--	--	--	---



<p>Le rythme de l'alternance en fonction du niveau du diplôme</p>	<p>Organiser les périodes en entreprise en fonction du planning remis par le CFA au démarrage de la formation.</p> <p>Renforcer et dynamiser les équipes professionnelles</p>	<p>Organiser les périodes de travail personnel en CFA en fonction du planning remis par le CFA au démarrage de la formation.</p>	<p>Modes d'alternance très variés :</p> <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 	<p><u>On ne peut pas choisir les jours de présence en entreprise :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les plannings fixés par le CFA tiennent compte 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>La durée du contrat :</p> <p>CDD : durée variable entre 6 et 36 mois en fonction de la qualification professionnelle visée hormis pour les travailleurs en situation de handicap (durée pouvant aller jusqu'à 48 mois)</p> <p>CDI avec période de formation</p>	<p>L'intégration dans l'entreprise est progressive</p> <p>Tester une pré-embauche : Former en vue d'une embauche future : pré recrutement ou anticiper de futurs départs</p> <p>Fidéliser l'apprenti-e</p> <p>Offrir une perspective de stabilité et d'évolution possible dans l'entreprise</p> <p>Bénéficier de l'aide au titre du contrat de génération : aide forfaitaire annuelle de 2 000 euros au titre de l'embauche de l'apprenti + 2 000 euros au titre du maintien dans l'emploi d'un salarié sénior.</p>	<p>L'intégration dans l'entreprise est progressive et il n'a pas d'engagement au-delà du contrat</p> <p>Offrir une perspective de stabilité et d'évolution possible dans l'entreprise</p> <p>Accéder à l'autonomie : accès logement, crédit bancaire....</p>	<p>Article L 6222-7-1 du code du travail</p> <p>Articles L. 6222-7 du code du travail et suivants</p>	<p><u>Engagement sur une longue durée :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Il peut y avoir des réductions de durée en fonction du parcours de l'apprenti-e • La durée est connue à l'avance ce qui permet à l'entreprise de s'organiser



<p>Période d'essai de 45 jours de présence effective dans l'entreprise pour un premier contrat</p>	<p>Mode de rupture limité (à notifier par écrit) : Pendant les 2 mois d'essai : rupture unilatérale possible Après la période essai : d'un commun accord ou par voie de recours prud'hommes (procédure simplifiée)</p> <p>Cf fiche contrat</p>		<p>Articles L 6222-18 et suivants du code du travail Articles R 6222-21 et suivants du code du travail Articles L6222-19 et R6222-22 et R6222-23 du code du travail Articles R 6222-36 et suivants du code du travail</p>	<p><u>Manque de sérieux et de motivation des jeunes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Des dispositifs permettent de connaître le candidat en situation de travail et de valider son projet professionnel avant de signer un contrat : Pass'Métier, PMSMP, PREPA, NCA, DIMA Période d'essai permet l'intégration de l'apprenti-e
<p>La rémunération</p>	<p>La rémunération tient compte du temps de formation de l'apprenti-e puisque c'est un pourcentage du SMIC (ou minimum conventionnel). Elle varie en fonction de l'âge, de la durée, de la branche professionnelle et du parcours de l'apprenti-e (cf. fiche rémunération)</p>	<p>Percevoir une rémunération tous les mois qui est versée par l'entreprise Avoir une certaine autonomie financière</p>	<p>Art L 6222-27 et suivants du code du travail</p>	<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-e peut être opérationnel rapidement L'apprenti-e est salarié, il travaille pour l'entreprise Il existe des aides (cf. fiche aides financières)
<p>L'apprenti-e est exclu(e) des effectifs de l'entreprise sauf accident de travail et maladie professionnelle</p>	<p>Pas d'augmentation de la masse salariale Accroître la productivité en minimisant les charges</p>	<p>Bénéficier des règles applicables à l'ensemble du personnel de l'entreprise</p>		
<p>Les avantages financiers</p>	<p>Allègements de charges patronales, aides pérennes, aides exceptionnelles, crédits impôts.... Prise en charges des salaires des apprenti(e)s mineur(e)s dans les TPE</p>	<p>L'apprenti-e peut percevoir des aides financières pour compenser les frais de transport, hébergement, restauration sous forme de forfait sur le temps de formation</p>	<p>Art L6243-2 du Code du travail Art L6243-5 du Code du travail Loi de finances 2014 N° 2013-1278 du 29 décembre 2013</p>	<p><u>Pas de budget prévu :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Calcul du coût réel (cf. simulateur)