

FEETS FO

NOTRE MOT À DIRE

NUMÉRO 191
JUILLET 2024

SPÉCIAL APPRENTISSAGE

AVEC UN GUIDE INTÉGRÉ !

CHERCHE
APPRENTIS
GRATUIT
DÉSÉPÉRÉMENT

CHERCHE
APPRENTIS
GRATUIT
DÉSÉPÉRÉMENT

ASPIRANT

CHERCHE
APPRENTIS
GRATUIT
DÉSÉPÉRÉMENT

CHERCHE
APPRENTIS
GRATUIT
DÉSÉPÉRÉMENT

CHERCHE
APPRENTIS
GRATUIT
DÉSÉPÉRÉMENT

CHERCHE APPRENTIS GRATUIT DÉSÉPÉRÉMENT

CHERCHE APPRENTIS GRATUIT DÉSÉPÉRÉMENT



“

Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général

EDITO

En 2024, le marché du travail compte plus de 1 million de salariés en contrat d'apprentissage. Dans le secteur privé, 1 salarié sur 20 est un apprenti.

Ce simple fait justifie que l'organisation syndicale s'implique en faveur de cette catégorie de salariés. Des salariés jeunes et précaires par nature, leur insertion et leur avenir professionnel dépendant fortement de la réussite du contrat pour l'obtention à terme d'une précieuse qualification.

A ce titre, la connaissance de ses droits étant un préalable indispensable à les faire valoir, à les défendre et à les améliorer, la FEETS-FO propose dans ce spécial un guide à destination des apprentis et à tous ceux qui militent à leurs côtés.

Surtout qu'en matière de droits des apprentis, l'organisation syndicale, qu'elle soit dans l'entreprise ou dans la branche, est en capacité de faire bouger les lignes.

La rémunération des apprentis est un objet de négociation. Définie en pourcentage du Smic ou du salaire minimum hiérarchique de la grille conventionnelle, il est possible d'en améliorer le calcul.

D'autant plus qu'à l'heure où les contrats sont largement subventionnés, l'entreprise et/ou la branche ont tout intérêt à revaloriser ces rémunérations pour être plus attractives.

Car voilà un autre objet de préoccupation syndicale abordé dans ce spécial : le détournement de l'apprentissage au profit du gouvernement et des entreprises.

Depuis la loi de 2018 qui a libéralisé le système de formation par apprentissage et le plan « 1 jeune, 1 solution » de 2020 qui subventionne les contrats à 100 % la première année, l'apprentissage est devenu une manière pour le gouvernement de reverser des milliards d'euros d'aides aux entreprises tout en donnant l'illusion d'une réussite économique.

Ainsi, en l'espace de trois ans, le nombre de contrats d'apprentissage a plus que doublé, de même que leur coût unitaire pour les finances publiques.

Quand le gouvernement se targue d'avoir permis la création d'un million d'emploi en quelques années grâce à la libéralisation du marché du travail, il oublie de dire que près de la moitié de ces emplois sont en réalité des contrats d'apprentissage dont la rémunération est prise en charge par le budget de l'Etat...

Et si cette situation doit nous inquiéter, nous organisation syndicale, c'est parce qu'elle a des conséquences sur notre protection sociale : le surcoût exorbitant de l'apprentissage entraîne des ponctions en forme d'économies sur la formation professionnelle (reste à charge), l'assurance chômage ou sur les retraites.

Enfin, le dernier effet à moyen terme de ce détournement de l'apprentissage, est la menace qu'il représente pour l'enseignement supérieur. Aujourd'hui, suite à la réforme de 2028, plus de 60 % des apprentis sont dans l'enseignement supérieur. L'apprentissage réalise donc ce vieux rêve du patronat de privatiser l'enseignement supérieur et de l'avoir à sa main.

Aujourd'hui, l'apprentissage n'est plus une politique de formation mais une politique de l'emploi. C'est de plus en plus le contrat par lequel les jeunes s'insèrent professionnellement. Un Contrat Première Embauche nouvelle version.

NOTRE MOT À DIRE

SOMMAIRE

PARTIE I - TOUT SAVOIR SUR L'APPRENTISSAGE 5

LE CONTRAT	6
SALAIRS	9
LA FORMATION	10
LES DROITS	10
LES DEVOIRS	12
ET APRES L'APPRENTISSAGE ?	12

PARTIE II - FANTASME VS RÉALITÉ : À QUI PROFITE L'APPRENTISSAGE ? 14

UN SYSTÈME DE FINANCEMENT COMPLEXE	15
UN MODÈLE DÉJÀ DISCUSABLE, DÉTOURNÉ DE SES OBJECTIFS INITIAUX	17
UNE GABEGIE D'ARGENT PUBLIC POUR UNE PRIVATISATION DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	23
FORMATION PRIVATISÉE, PORTE OUVERTE À TOUTES LES DISCRIMINATIONS ?	25
CONCLUSION : JETER L'EAU DU BAIN	26

Notre Mot A Dire n°191 Spécial • Juillet 2024

Publication éditée par la Fédération FO de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services (FEETS-FO)

46 rue des Petites Écuries - 75010 PARIS

Tél. : 01 44 83 86 20 • Courriel : contact@feetsfo.fr • Site internet : www.feetsfo.fr

Impression : Compétit Beauregard Z.I Beauregard BP 39 61600 La Ferté-Macé

Directeur de la Publication : Zaïnil NIZARALY • Rédaction : Etienne CASTILLO

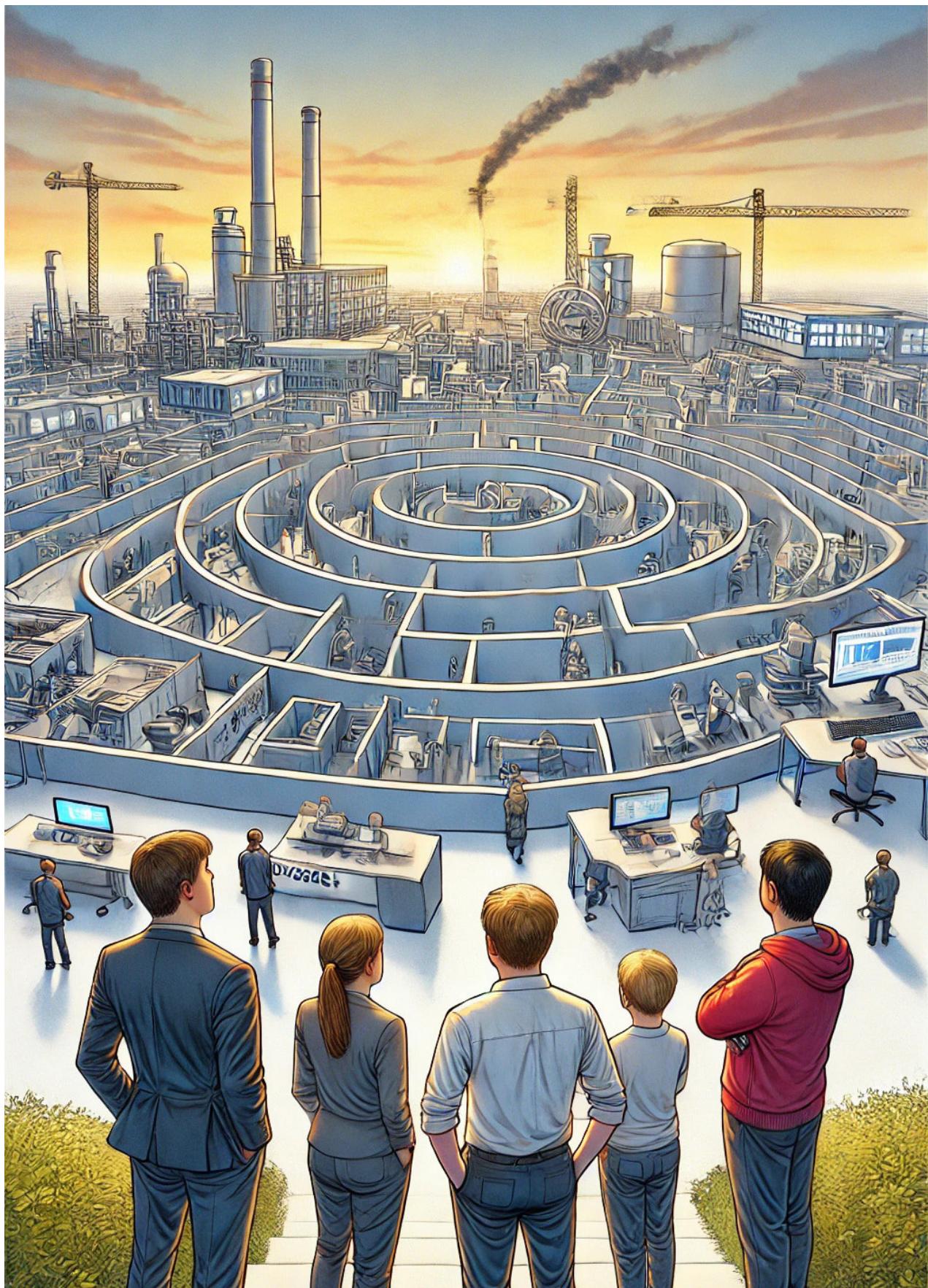
Dépôt légal : Juillet 2024

Prix à l'unité : 0,84 Euros • Abonn.¹ annuel : 10,06 Euros (12 numéros)

Abonn.¹ principal + supplément : 13,72 Euros • Abon.¹ de soutien : 15,24 Euros

N° CPPAP : 0524 S 06882 • N° ISSN : 1263-5618





PARTIE I • TOUT SAVOIR SUR L'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage

Dans le cadre de votre orientation scolaire et professionnelle, vous avez opté pour un contrat d'apprentissage. C'est un contrat de travail de droit privé, régit par le Code du Travail.

Ce contrat consiste en l'alternance de périodes de formation théorique et de périodes de formation pratique réalisées dans une entreprise ou un service public, dans le but d'obtenir un titre ou un diplôme professionnel.

Le but de ce contrat est d'acquérir un métier !

Fondement du contrat d'apprentissage, lors de vos temps en entreprise vous êtes sous la responsabilité d'un **maître d'apprentissage** dont le rôle est de vous accompagner dans l'acquisition d'un savoir-faire professionnel.

L'apprentissage est accessible du CAP au doctorat ou permet d'obtenir un titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

À quel âge peut-on être apprenti ?

Âge minimum

L'apprenti doit être âgé au **minimum de 16 ans**.

Il est toutefois possible d'être apprenti à **15 ans** si l'âge de 16 ans est atteint entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile : du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Selon l'effectif, l'entreprise aura différentes obligations. A partir de 250 salariés une entreprise doit compter 5 % d'apprentis.

Ce point est important, car le maître d'apprentissage est déterminant dans la qualité de formation en entreprise. Un maître d'apprentissage peut avoir jusqu'à deux apprentis en formation.

Le jeune doit avoir terminé son année scolaire de 3^e.

Âge maximum

L'apprenti doit être âgé au **maximum de 29 ans révolus** (30 ans moins un jour).

L'apprenti peut être âgé au **maximum de 35 ans révolus** (36 ans moins 1 jour) dans les cas suivants

- apprenti signant un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu ;
- précédent contrat de l'apprenti rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ;
- précédent contrat de l'apprenti rompu pour inaptitude physique et temporaire.

Dans ces cas, **il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats**.

Dérogations à l'âge maximum

Il n'y a **pas d'âge maximum** dans les cas suivants :

- apprenti reconnu travailleur handicapé ;
- apprenti envisageant de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme ;
- apprenti inscrit en tant que sportif de haut niveau ;
- apprenti n'ayant pas obtenu son diplôme et concluant un nouveau contrat avec un autre employeur pour se présenter de nouveau à l'examen.

LE CONTRAT

Établissement du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé.

Il comporte des **mentions obligatoires**, notamment :

- nom et prénom de l'employeur (ou dénomination de l'entreprise) ;
- effectif de l'entreprise ;
- diplôme ou titre préparé par l'apprenti ;
- salaire dû pour chacune des années du contrat ou de la période d'apprentissage ;
- nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage ;
- attestation de l'employeur précisant que le maître

- d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle ;
- conditions de déduction des avantages en nature : biens ou services fournis par un employeur à un salarié ou par une association à un bénévole (nourriture, logement, véhicule, téléphone mobile, micro-ordinateur, accès internet, etc.).

Il est conclu au moyen du formulaire cerfa n°10103.

Le contrat à la loupe

Votre contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé, quelle que soit la forme de l'entreprise qui vous recrute (privée, administration, établissement...), à **durée limitée**.

La durée du contrat est égale à la durée du cycle de formation que l'apprenti prépare pour obtenir sa qualification allant de **six mois minimum à trois ans maximum**.

La durée peut être portée à quatre ans lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé.

La durée du contrat peut être adaptée en fonction du niveau de l'apprenti et des compétences déjà acquises. Dans ce cas, une convention tripartite est conclue entre le CFA, l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Le contrat doit être écrit et signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal).

Il est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal, si l'apprenti est mineur).

Un exemplaire doit vous être remis. Un second exemplaire est conservé par l'employeur.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant.

Le défaut d'écrit, l'absence ou l'irrégularité des mentions obligatoires peuvent entraîner la nullité du contrat.

Il doit contenir des mentions obligatoires (identité

des parties et du **maître d'apprentissage**, durée, salaire, diplôme/titre préparé...).

Le non-respect de la procédure obligatoire peut entraîner la requalification du contrat d'apprentissage en CDI ou CDD.

La conclusion et l'exécution d'un contrat d'apprentissage implique, pour l'employeur, de verser un salaire à son apprenti, variable en fonction de l'âge de celui-ci et de lui assurer une formation professionnalisante à un métier.

Procédure obligatoire :

Les parties signent le contrat.

L'employeur transmet le contrat et la convention de formation à l'OPCO compétent qui vérifie les conditions légales (dans les 5 jours) et aux services déconcentrés du ministère du travail (en général DREETS (*Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités*), DDETS (*Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités*) et DDETSPP (*Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations*)), soit par email ou courrier, soit via la plateforme CELIA.

La DREETS ou la DDETS vérifie, dans un délai de **20 jours** à compter de la réception de l'ensemble des documents, que le contrat satisfait aux conditions relatives aux formations éligibles à l'apprentissage, à l'âge de l'apprenti et à sa rémunération. À défaut, elle peut en refuser le dépôt, c'est-à-dire la validation.

L'article R. 6222-36 du code du travail prévoit la visite médicale de l'apprenti. Si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, l'examen médical d'embauche doit obligatoirement intervenir avant le début d'exécution du contrat.

La visite médicale s'effectue auprès d'un médecin agréé (listes établies par les agences régionales de santé et disponibles sur le site de l'Agence Régionale de Santé (ARS) compétente géographiquement).

En cas de travail de nuit ou de risques professionnels particuliers, l'apprenti bénéficie d'un suivi particulier. De plus, si l'apprenti est mineur, les dispositions du code du travail relatives aux « jeunes travailleurs » s'appliquent (Articles L4153-1 à L4153-9).

Le bulletin n° 2 du casier judiciaire peut être demandé.

dé par les employeurs dirigeants des organismes de droit public ou de droit privé qui exercent une activité culturelle, éducative ou sociale auprès des mineurs.

L'inscription de mentions au bulletin n° 2 du casier judiciaire de l'intéressé ne rend pas incompatible le recrutement sur certaines fonctions de la fonction publique. Cette appréciation est laissée à l'administration qui recrute, sous le contrôle du juge administratif.

Les avenants au contrat d'apprentissage

Des modifications peuvent être apportées au contrat d'apprentissage pendant son exécution. Il convient alors de rédiger un nouveau CERFA qui sera codifié en tant qu'avenant au contrat initial.

Les avenants sont notamment prévus dans les cas suivants :

- pour la prolongation du contrat suite à un échec à l'examen de l'apprenti ;
- prolongation du contrat suite à la reconnaissance de l'apprenti comme travailleur handicapé
- changement de maître d'apprentissage ;
- changement de durée de travail hebdomadaire, réduction de durée ;
- modification du lieu d'exécution du contrat.

La rupture de contrat pendant la période probatoire

Pendant les 45 premiers jours du contrat, le contrat d'apprentissage peut être légitimement rompu de part et d'autre, sans que l'employeur ou l'apprenti ne donne de justification.

D'après les statistiques, l'essentiel des ruptures interviennent dans les 3 premiers mois.

La période des 45 jours commence à courir dès le 1^{er} jour d'exécution réelle du contrat. En cas de maladie, la période des 45 jours peut être suspendue et prorogée automatiquement de la durée correspon-

dante au nombre de jours de formation pratique et théorique non exécutés.

La rupture de contrat après la fin de la période probatoire

Le contrat d'apprentissage peut être légitimement rompu dans les hypothèses suivantes :

- en cas de liquidation de l'entreprise ;
- lorsque l'apprenti obtient son diplôme de manière anticipée. Il doit alors informer son employeur dans un délai minimal de cinq jours calendaires.

L'apprenti peut mettre fin à son contrat.

Dans ce cas, la rupture du contrat a lieu dans un délai minimal de sept jours calendaires après information de l'employeur. L'apprenti doit faire appel au médiateur de l'apprentissage qui dispose d'un délai de 15 jours pour tenter de trouver une solution amiable au litige.

L'employeur peut licencier l'apprenti :

- en cas de faute grave, manquement répété aux obligations (exemples : absences injustifiées, ivresse au travail) ;
- en cas d'inaptitude ;
- en cas de force majeure (événement imprévisible, insurmontable et échappant au contrôle des personnes concernées (exemple : catastrophe naturelle) ;
- en cas d'exclusion de l'élève de son établissement scolaire (CFA, université...).

Que la rupture soit du fait de l'apprenti ou de l'employeur, l'apprenti ne bénéficie ni d'indemnités de fin de contrat, ni de prime de précarité.

Où trouver le médiateur de l'apprentissage ?

Chambre du commerce et de l'industrie :

<https://www.cci.fr/contact>

Ministère : dans certains ministères des médiateurs ont été nommés. Cela n'est pas le cas au MTECT à l'heure de la rédaction de ce livret. La médiation est donc assurée par le service des ressources humaines de proximité dont relève l'apprenti.

SALAIRS

Grille de rémunération des apprentis

La rémunération minimale d'un apprenti est calculée en fonction de l'âge de l'apprenti au moment de cette embauche et de l'année d'exécution de contrat. Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic.

NB : Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

Exonérations

Ces salaires bruts sont exonérés de cotisations salariales. L'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dans la limite de 79 % du Smic.

Par ailleurs, la totalité du salaire versé au titre du contrat d'apprentissage est exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS.

Rémunération minimale	Âge de l'apprenti			
Année d'exécution du contrat de travail	moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et +
1 ^{re} année	27 %	43 %	Le plus élevé entre 53 % du SMIC ou 53 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	
2 ^e année	39 %	51 %	Le plus élevé entre 61 % du SMIC ou 61 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	Le plus élevé entre le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
3 ^e année	55 %	67 %	Le plus élevé entre 78 % du SMIC ou 78 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	

Au 1^{er} juillet 2024 cela correspond donc à :

Rémunération minimale	Âge de l'apprenti			
Année d'exécution du contrat de travail	moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et +
1 ^{re} année	477,07 €	759,77 €	Au moins 936,47 €	
2 ^e année	689,10 €	901,13 €	Au moins 1 077,82 €	Au moins 1 766,92 € (SMIC)
3 ^e année	971,80 €	1 183,83 €	Au moins 1 378,20 €	

A noter :

- Les employeurs publics ont la faculté de majorer les taux de rémunération de 10 à 20 points en cas de succession de contrats d'apprentissage, en cas de réduction de durée de contrat, ou en cas d'enseignement supérieur.
- Pour les entreprises privées : il est primordial de vérifier les éventuelles clauses des conventions collectives, ou des accords d'entreprise rédigées à ce sujet (la convention collective applicable est indiquée sur le bulletin de paye de l'apprenti ou sur le contrat de travail et est consultable sur legifrance).
- La rémunération de l'apprenti est exonérée de cotisations sociales et prélèvements fiscaux dès lors que, annuellement, elle ne dépasse pas le montant de 18 760 €.

LA FORMATION

L'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires et suffisantes pour garantir la formation de l'apprenti :

- inscription aux épreuves du diplôme ;
- équipement ;
- techniques ;
- conditions de travail ;
- désignation du maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage

En tant qu'apprenti que ce soit dans l'entreprise ou au sein de la Fonction Publique d'Etat, vous dépendez d'un maître d'apprentissage.

Désigné par l'employeur, il est responsable de votre formation métier.

Il est chargé de vous enseigner les savoirs-faire et les techniques en lien avec le diplôme préparé.

Il doit respecter plusieurs conditions et notamment justifier du même diplôme ou titre professionnel que celui que vous préparez.

À défaut, il doit justifier d'une activité de **deux années d'expérience**, d'une activité en lien avec le diplôme ou le titre préparé.

Il vous accompagne dans votre travail en vue de l'obtention du diplôme ou du titre et assume la fonction de tuteur.

Il est en liaison directe avec votre établissement scolaire.

Il ne peut pas former **plus de deux jeunes** à la fois. Trois, dans le cas d'un redoublant.

LES DROITS

Le temps de travail

Pour les mineurs

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Le temps passé en CFA est au minimum de 25 % du temps de travail.

Il est possible, à titre exceptionnel, d'effectuer cinq heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail.

Il n'est cependant pas possible de travailler plus de 8 heures par jour et plus de 4 h 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 mn consécutives.

Deux jours de repos consécutifs par semaine sont obligatoires.

Sauf exception dans certains secteurs d'activité, l'apprenti ne peut pas travailler le dimanche.

Le travail de nuit est interdit entre 22 h et 6 h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20 h et 6 h pour un jeune de moins de 16 ans, sauf dérogations.

Il est interdit de travailler un jour de fête légale.

Pour les majeurs

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine. Le temps de travail est identique à celui des autres salariés.

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Vous pouvez effectuer des heures supplémentaires.

Le télétravail

Dans les entreprises privées, la possibilité de télétravail pour l'apprenti est indiquée dans la convention collective ou dans les accords d'entreprise.

Dans la fonction publique, un apprenti peut bénéficier du télétravail (ou plus précisément de téléformation) s'il est prévu par l'administration dans les mêmes conditions que les autres agents conformément à l'article L. 6222-23 du code du travail qui prévoit que l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des agents dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Les apprentis bénéficient donc de l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021, et le cas échéant des accords spécifiques à l'employeur public.

Le télétravail doit être accompagné de mesures qui permettent l'encadrement, l'accompagnement et la formation de l'apprenti à distance par son maître d'apprentissage.

Les modalités du télétravail sont précisées dans le contrat d'apprentissage.

Les congés payés

Vous avez droit à 5 semaines de congés payés par an.

L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle vous pouvez prendre vos congés.

C'est le cas pour tous les salariés !

Si vous avez moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, vous pouvez demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours

ouvrables par an. La condition d'âge est examinée au 30 avril de l'année précédent la demande.

Autres congés

Congés pour la préparation à l'examen : congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède, si l'organisme de formation théorique n'a pas organisé une semaine de révision préalable. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

Journée d'appel de préparation à la défense ou journée Défense et Citoyenneté : autorisation d'absence exceptionnelle d'une journée pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

Les autres congés et autorisations spéciales d'absence

Le calendrier scolaire ne s'applique pas aux apprentis. Ils bénéficient des congés payés selon les mêmes modalités que l'ensemble des agents, ainsi que des jours fériés et/ou chômés.

Ils ont également droit aux congés pour événements familiaux et autres autorisations spéciales d'absence prévus aux articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, selon les mêmes modalités que les agents publics conformément à l'article L. 6222-23 du même code.

Les apprentis ont droit au congé du second parent. D'une durée de 25 jours calendaires pour une naissance unique et de 32 jours calendaires pour une naissance multiple, il peut succéder au congé de naissance de 3 jours ou être pris séparément.

Les apprenties bénéficient des droits au congé de maternité, au même titre que tout salarié (6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après) pour la naissance d'un enfant. Dès le début du congé, une attestation de salaire doit être établie par l'employeur et transmise à la CPAM (même formulaire que pour les congés de maladie – Cerfa N° 11135*03). Le congé de maternité ou d'adoption (d'une durée minimale de 16 semaines également) est assimilé, en droit du travail, à une période de travail effectif, et ce dans le cadre d'acquisition de tous droits (notamment, par

exemple, de congés payés au titre de cette période, ou de l'ancienneté ainsi acquise).

Les droits sociaux

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès et au régime complémentaire de retraite AGIRC-ARRCO dans le privé et au régime des agents non titulaires des collectivités territoriales IRCANTEC dans la fonction publique.

L'apprenti est exonéré des charges sociales et d'impost sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC. Il ne paiera également aucune cotisation salariale sur son salaire brut, dans la limite de 79 % du SMIC brut.

L'apprenti a droit à l'issue de son contrat d'apprentissage au bénéfice de l'indemnisation du chômage dès lors qu'il répond aux conditions pour y prétendre.

Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'assurance chômage. Pour autant, ils se doivent d'assurer leurs apprentis contre le risque chômage, soit par la voie de l'auto-assurance, soit au moyen d'une adhésion spécifique à l'assurance chômage.

Le cumul d'emplois

Le cumul d'emploi est autorisé de droit, dans les limites suivantes :

- si le cumul du contrat d'apprentissage associé à un autre contrat n'a pas pour effet de dépasser les limites de 10 heures de travail par jour ET 48 heures par semaine ;
- sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, cette dernière limite est abaissée à 44 heures par semaine.

Est également possible de cumuler l'activité d'apprenti à celle d'auto-entrepreneur.

L'apprenti qui souhaite acquérir le statut d'auto-entrepreneur doit en demander l'autorisation par écrit à sa hiérarchie et s'engager sur les points suivants :

- ne pas travailler pour le compte de son activité d'auto-entrepreneur sur ses heures de travail salariées ;
- ne pas utiliser le matériel mis à disposition du

salarié dans le cadre de son activité principale pour l'exercice de l'activité secondaire ;

- informer l'employeur de sa création d'activité auto-entrepreneuriale si celle-ci touche le même domaine d'activité ou les mêmes clients que son employeur.

LES DEVOIRS

En formation

Vous devez suivre avec assiduité et ponctualité les activités pédagogiques.

Vous devez vous présenter aux épreuves du diplôme ou titre préparé.

Vous devez faire preuve de discréption professionnelle et de loyauté.

Au travail

Vous devez être présent au sein de l'entreprise ou de l'administration qui vous emploie et dans votre établissement scolaire ou universitaire.

En cas d'absence non justifiée de votre part, une retenue proportionnelle au temps d'absence non justifié sera prélevée sur votre salaire.

ET APRES L'APPRENTISSAGE ?

Dans les entreprises privées

3 situations possibles :

L'apprenti est embauché par l'employeur

Lorsque l'apprenti poursuit son activité dans l'entreprise à l'issue de son contrat d'apprentissage en signant un contrat de travail (CDI : CDI : Contrat de travail à durée indéterminée, CDD : CDD : Contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire) les dispositions suivantes s'appliquent :

- aucune période d'essai ne peut être imposée (sauf clause conventionnelle contraire) ;
- durée de l'apprentissage prise en compte pour le calcul de la rémunération ;
- durée de l'apprentissage prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté du salarié.

Le contrat ne se poursuit pas avec l'employeur

L'employeur doit remettre à l'apprenti les documents suivants :

- certificat de travail ;
- attestation France Travail (anciennement Pôle emploi) ;
- solde de tout compte ;
- état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées dans le cadre de dispositifs de participation, d'intéressement ou de plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise.

Le contrat est prolongé suite à l'échec à l'examen

En cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA, le contrat peut être prolongé d'1 an au maximum pour permettre un doublement en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou une réorientation.

Dans la Fonction Publique

Les apprentis n'auront pas de proposition de contrat à l'issue de l'apprentissage, les apprentis souhaitant rejoindre la fonction publique doivent donc passer le concours.

Les services accomplis par l'apprenti au titre de son contrat d'apprentissage ne sont pas pris en compte comme services publics dans la fonction publique. Cette période d'apprentissage n'est pas non plus prise en compte pour accéder aux concours internes.

Cependant, la durée du contrat d'apprentissage est pris en compte dans le calcul de la durée d'activité nécessaire pour se présenter au 3^e concours.

PARTIE II



**FANTASME VS RÉALITÉ :
À QUI PROFITE L'APPRENTISSAGE ?**

Depuis de nombreuses années, l'apprentissage s'est installé comme l'alpha et l'oméga des politiques d'insertion professionnelle des jeunes.

Chaque gouvernement, quel que soit le parti au pouvoir, répète les mêmes éléments de langages sur les vertus de l'apprentissage, prenant régulièrement l'Allemagne et son modèle de formation en exemple.

Le sujet semble tellement faire l'unanimité dans la classe politique que plus personne ne s'interroge sur l'apprentissage, son fonctionnement et sa réalité. A l'instar du chômage dont l'attention est plus portée sur la baisse d'indicateurs savamment choisis que sur la situation réelle des chômeurs et la qualité des emplois retrouvés, le nombre de jeunes en apprentissage est devenu un objectif en soit, qu'il convient d'augmenter année après année, sans que l'on ne sache réellement pourquoi...

Ainsi, le nombre d'apprentis a été doublé en l'espace de quelques années, dépassant le millions d'apprentis en 2023, représentant désormais près de 5 % des salariés de droit privé.

Alors une bonne fois pour toute, osons poser les questions que personne ne formule : l'apprentissage constitue-t-il une bonne politique de formation ? Est-ce une bonne politique de l'emploi ? Combien cela coûte et qui en sont les réels bénéficiaires ?

Apprentissage ou Alternance ?

L'alternance regroupe le « Contrat de professionnalisation » et le contrat d'apprentissage. Historiquement la différence concernait l'âge, l'apprentissage étant limité aux moins de 25 ans.

Depuis la réforme de 2018 qui a repoussé l'âge du contrat d'apprentissage à 29 ans et l'instauration d'aides à l'embauche d'un apprenti, les contrat de professionnalisation sont en chute libre.

Un système de financement complexe

Le système d'organisation de l'apprentissage en France, dans sa version actuelle, a environ 100 ans.

Historiquement, la suppression des corporations professionnelles en 1791 met fin au système de formation en apprentissage que ces dernières organisaient, essentiellement dans l'artisanat. Lors de la bascule à l'ère industrielle quelques années plus tard, les entreprises, usines et mines, malgré l'emploi massif d'enfants, ne proposent pas d'équivalent.

C'est en 1851 que le contrat d'apprentissage est instauré, mais non accompagné.

La Taxe d'Apprentissage, qui finance toujours aujourd'hui l'apprentissage, est mise en place en 1925. C'est un impôt inscrit au budget de l'Etat.

Depuis, les circuits n'ont eu de cesse d'évoluer, pour prouver la pléthore de sigles qui gravitent autour de l'apprentissage : CFA, TA, Solde de la TA, CSA, CUF-PA, OCTA, OPCA, OPCO, etc.

Une contribution orientable

Le financement de l'apprentissage comprend plusieurs prélevements, dont l'assiette est la **masse salariale de l'entreprise**.

La Taxe d'Apprentissage (TA), au taux global de **0,68 % de la masse salariale** se compose ainsi :

- Une part principale de 0,59 % ;
- Le solde de la TA, de 0,09 %.

Le solde correspond à une part versée après l'année écoulée, suite au passage à l'année N du prélevement de la TA (N-1 auparavant) lors de la réforme de 2018.

A cela s'ajoute la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA) pour les entreprises de plus de 250 salariés qui ne remplissent pas leur obligation d'emploi d'alternants, à savoir un quota de **5 % de l'effectif salariés**. Cette « pénalité » est progressive selon le taux d'alternants et peut s'élever à 0,6 % pour les plus grandes entreprises qui emploieraient moins de 1 % d'alternants.

Surtout, le point à retenir dans le fonctionnement de la TA, c'est l'affection des fonds :

- Les dépenses faites en faveur de l'apprentissage dans l'entreprise (matériel) ou au sein du CFA (Centre de Formation des Apprentis) dont relèvent les apprentis de l'entreprise sont déductibles de la TA ;
- **Les employeurs décident de la destination du Solde de la TA.**

Une plate-forme (SOLTEA) est ainsi mise à destination des employeurs pour choisir le ou les CFA auxquels sera affectée leur contribution.

Autrement dit, il s'agit d'une contribution à la main des employeurs, pour leur besoin propre, qui déroge à toute stratégie et répartition budgétaire nationale ou régionale.

Bien que cette part ait baissé au fil des dernières réformes, elle représente encore 13 % de la TA totale.

Plus surprenant encore, cette part « orientable » n'est pas nécessairement destinée à l'apprentissage mais à tout « établissement ».

gement de formations initiales technologiques et professionnelles et à des organismes agissant pour la promotion des formations et des métiers et pour l'insertion professionnelle ».

Pour se faire une idée du résultat et du détournement que cette liberté patronale entraîne, retenons que les fonds issus de la taxe d'apprentissage représentent **10 à 15 % du budget des grandes écoles**. Une enquête révélait il y a quelques années que la taxe d'apprentissage représentait près d'un quart du budget de l'ESSEC, école de commerce privée catholique à 20 000 euros l'année...

S'il est difficile aujourd'hui d'obtenir les chiffres de la TA puisque cette dernière a été fusionnée dans une Contribution Unique avec le financement du CPF, en 2019, la TA représentait **3,6 milliards d'euros** de collecte.

La réforme pour La liberté de choisir son avenir professionnel (2018)

En 2007, la collecte de la taxe d'apprentissage est « privatisée » et passe par des Organismes Collecteurs de la Taxe d'Apprentissage (OCTA), agréés par l'Etat.

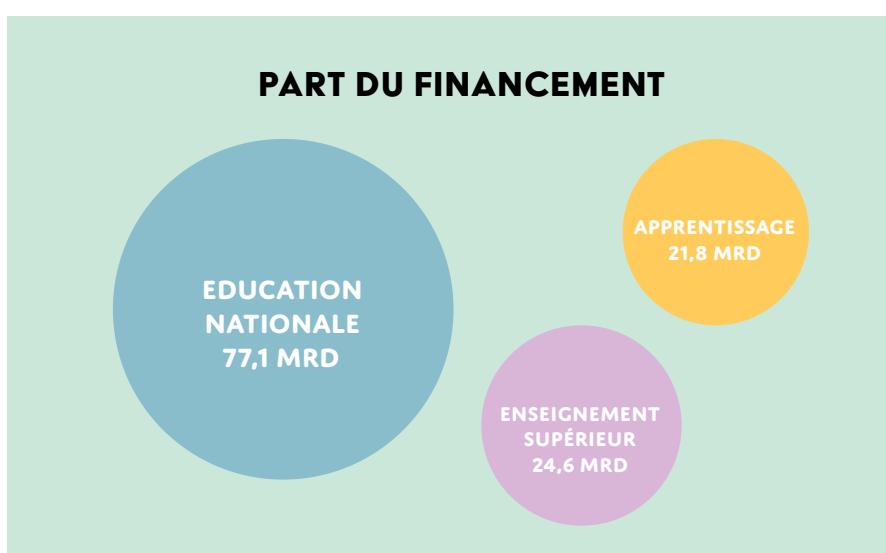
En 2014, les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), qui collectent les cotisations pour la formation professionnelle, sont habilités à collecter la Taxe d'Apprentissage.

Cette ouverture de la collecte conduit en 2020 à un grand regroupement des OCTA et des OPCA dans les 11 « OPCO » pour OPérateurs de COmpétences, dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel votée en 2018.

A compter de 2018, ce sont les URSSAF qui collectent la TA et la contribution pour la formation professionnelle, regroupées dans une contribution unique dite CUFPa (voir ci-après).

Rappelons à cette occasion qu'apprentissage et formation professionnelle sont de nature différente. La formation professionnelle est un salaire différé, les cotisations alimentent progressivement des droits pour le salarié. A l'inverse, la Taxe d'Apprentissage, bien que son assiette soit la masse salariale, constitue un budget en faveur d'une politique nationale.

Bien que la gestion des fonds de l'apprentissage passe par



les OPCO, paritaires, la supervision est assurée par France Compétence, établissement géré majoritairement par l'Etat et les régions.

Dans ce contexte organisationnel, en rapprochant apprentissage et formation professionnelle dès 2014, l'Etat s'arrange pour restructurer les contributions et permettre à terme des effets de vase communicant de la formation professionnelle vers l'apprentissage, et réorienter des cotisations sociales, constitutive du salaire différé, vers une politique de l'emploi des jeunes.

Avec un certain goût de la formule (« liberté de choisir son avenir professionnel »), la loi de 2018 a quelque peu bouleversé l'organisation de l'apprentissage en France, en même temps que la formation professionnelle dans son ensemble. Retenons qu'elle a eu pour effet de :

- supprimer les OPCA et OCTA au profit des OPCO, beaucoup moins nombreux ;
- confier la collecte et surtout fusionner la Contribution à la Formation Professionnelle (CFP) et de la taxe d'apprentissage, réunies dans une Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) aux URSSAF ;
- libéraliser l'écosystème des Centres de Formation des Apprentis (CFA) ;
- retirer aux régions leurs compétences en matière de

politique d'apprentissage (répartition des financements des CFA par exemple), pour dégager les CFA, largement gérés par les employeurs, de toute tutelle ;

- créer l'établissement France Compétence, qui cordonne la politique de formation professionnelle en général et concentre les financements de l'apprentissage et de la formation professionnelle, remettant en cause le paritarisme des OPCA collecteurs, transformés en OPCO distributeurs.

Ce qu'il faut retenir de ces modifications c'est le glissement de l'objectif de l'apprentissage qui passe de formation à un métier à formation à un emploi.

Le but est moins de former que de faire employer, fusse à durée déterminée.

De ce point de vue, la remise en cause du rôle des régions, dont l'objectif était nécessairement celui de l'emploi sur leur territoire, semble aller dans le bon sens.

Seulement la réforme, profondément libérale, a construit un système de formation par l'apprentissage tout bonnement hors de contrôle.

Selon un rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) sur « La qualité de la formation professionnelle » seu-

lement 0,3 % des contrats d'apprentissages ont été contrôlés en 2023...

Etrillée par la Cour de Compte, cette réforme a générée, avec le plan « *1 jeune, 1 solution* », une explosion et un véritable détournement des dépenses en faveur de l'apprentissage.

Rien d'étonnant sachant que cette réforme a été menée sans la moindre évaluation financière, aucun élément budgétaire n'ayant été fourni dans l'étude d'impact d'après la Cour des Comptes...

Par conséquent, comme nous le pointions plus haut, le mélange de la taxe d'apprentissage avec le financement de la formation professionnelle ressemble, comme nous allons le voir, à une captation du salaire différé au profit de politiques gouvernementales de l'emploi des jeunes et des entreprises.

Un modèle déjà discutable, détourné de ses objectifs initiaux

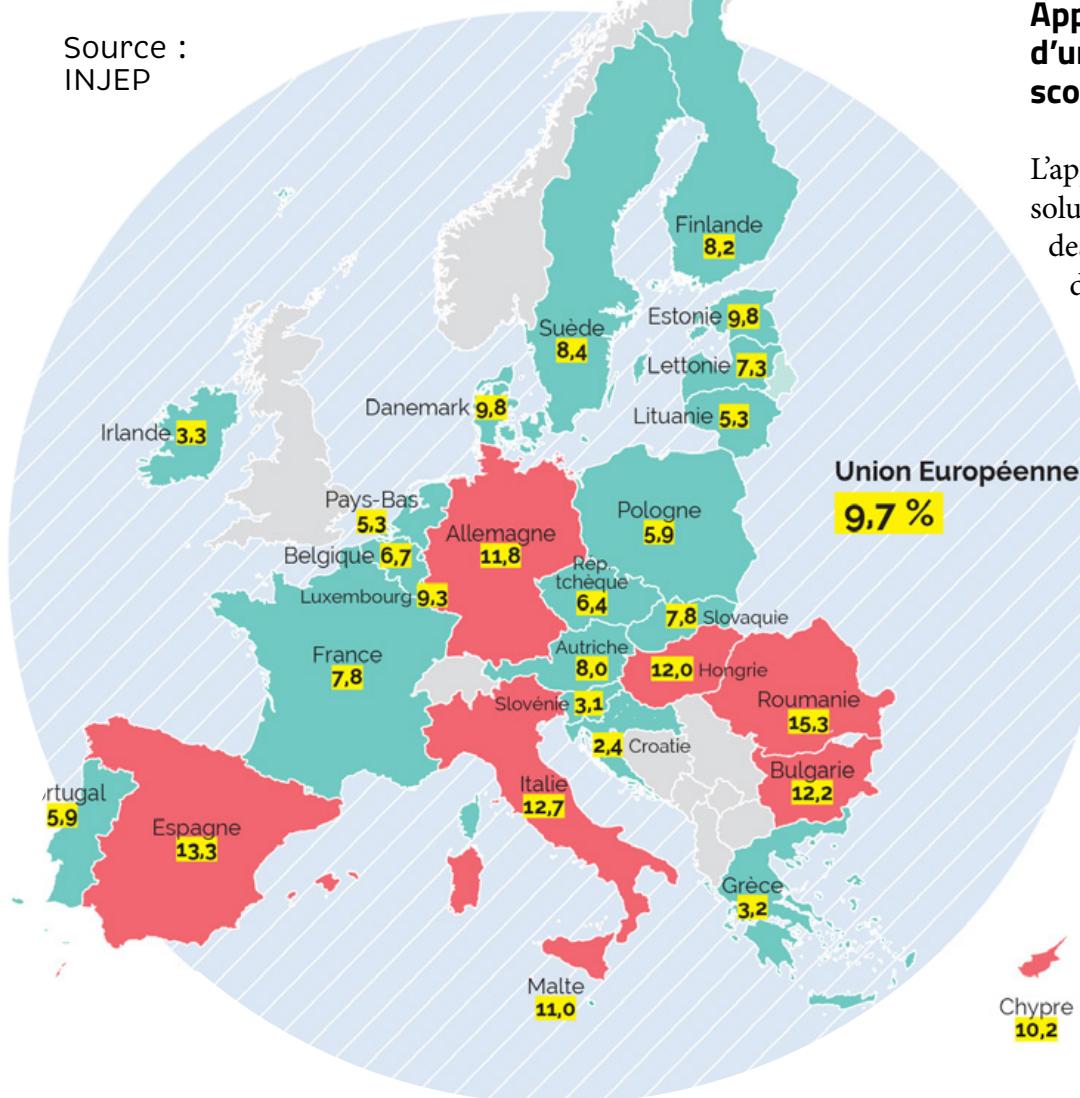
A l'époque actuelle, l'apprentissage, en orientation post-collège, est présenté par les responsables politiques comme une voie de formation alternative à la filière académique, à destination de jeunes soit en échec scolaire soit à la recherche de méthodes d'apprentissage plus pratiques.

Une image d'Epinal relayée par des discours gouvernementaux de plus en plus en décalage avec la réalité, aussi bien côté entreprises qu'apprentis.

« Il faut vraiment faire bouger le système, [...]. Nous souhaitons avoir totalement la main sur les filières d'apprentissage et les CFA. Le financement doit être direct et ne plus passer par les Régions »,
Pierre GATTAZ, Président du Medef en 2017.

PART DE JEUNES SORTANT DU SYSTÈME SCOLAIRE PAR PAYS

Source :
INJEP



Apprentissage : l'illusion d'une prétendue solution scolaire

L'apprentissage serait donc une solution miracle à destination des jeunes en difficulté, sortis du système scolaire, les fameux « décrocheurs », sans diplôme ni qualification.

Rien que cette rhétorique est coupable. Coupable de masquer volontairement les réelles causes des difficultés scolaires, plus économiques et sociales que pédagogiques.

Le pays compte ainsi **100 000 jeunes** qui, chaque année, sortent du système scolaire et viennent alimenter ce qu'il est désormais convenu d'appeler les NEETs, ces jeunes « ni en emploi, ni en étude ni en stage », au nombre de **1,4 millions**.

Pour ces jeunes donc, à écouter le gouvernement, inutile de s'interroger sur les causes réelles et profondes de leurs difficultés, comme le logement, la précarité alimentaire, ou encore le cadre familial. Ils seront déclarés inadaptés au système scolaire et envoyés dans l'entreprise pour alimenter la main d'oeuvre nécessaire à l'économie nationale...

Pour vendre plus facilement cette « libre orientation » très contrainte, le ministère du travail fait régulièrement l'apologie du système d'apprentissage à l'allemande, beaucoup plus développé qu'en France :

Déconstruisons immédiatement l'élément de langage le plus répandu qui consiste à déplorer le manque d'intérêt des jeunes et de leur entourage pour la formation en apprentissage, qui serait mal vue.

Déjà en 2015, alors que le gouvernement fixait un objectif de 500 000 alternants en 2017, la principale limite au développement de l'apprentissage venait des seules entreprises, qui ne proposaient pas suffisamment de contrats au regard de la demande.

Une demande qui, nous allons le voir, n'est pas particulière-

ment issue d'une préoccupation pédagogique de la part des élèves mais plutôt de leurs inquiétudes économiques, qu'il s'agisse d'insertion professionnelle en période de conjoncture économique défavorable ou plus récemment de financement des études dans un contexte de forte inflation.

Surtout, et ce point sera abordé en dernière partie, en matière d'orientation avant le Bac, l'apprentissage est bien mieux perçu que l'enseignement en Lycée Professionnel (LP).

- « En Allemagne, 50 % d'une classe d'âge est orientée dès ses 10-11 ans vers des écoles à vocation professionnelle, en apprentissage.
- Cette part est de 20 % en France, avec une orientation plus tardive. » (France Travail, 25/05/2023)

Pourtant, au-delà d'une fascination pour tout ce que font nos voisins en matière de libéralisation du marché de l'emploi, il apparaît que l'Allemagne est tout aussi voire plus confrontée que la France au phénomène de décrochage scolaire.

L'apprentissage n'est donc pas en tant que tel, une solution contre l'échec scolaire.

Un constat de bon sens puisque l'apprentissage ne peut pas se résumer à une opposition entre pratique et théorie, un enseignement académique pouvant tout à fait intégrer une part de mise en pratique, sans nécessairement passer par le monde de l'entreprise.

En réalité, l'apprentissage est une politique largement encouragée par le patronat et le Medef en particulier, en ce qu'elle permet de disposer d'une main d'œuvre bon marché.

Rappelons que la rémunération des apprentis est calculée en fraction du Smic, fonction de l'âge et de l'année du contrat (de 27 % à 78 %).

Ce n'est qu'à partir de 21 ans, et cela est un progrès, que la rémunération se base sur les minima de branche prévus dans la convention collective.

COÛT DE FORMATION POUR L'ETAT

23 358



Apprenti

12 500



Etudiant
en moyenne



Etudiant
à l'université

Le coût moyen d'un étudiant en France est de 12 500 euros l'année en 2022. Il est de 8000 pour un étudiant à l'université.

D'après France Compétence, le coût unitaire d'un apprenti, comprenant les coûts pédagogiques et les aides aux entreprises est de 23 358 euros en 2021.

La question de la rémunération se discute. Certains argueront que la rémunération intègre le temps passé en formation en CFA, nécessairement non productif pour l'entreprise.

Cependant, ce temps, de minimum 25 % du temps de travail, est généralement bien moindre que ce qui est retiré de la rémunération de l'apprenti, de 22 à 73 % du Smic.

Certaines branches professionnelles se sont saisies de la question de l'apprentissage.

Elles ont ainsi relevé les niveaux de rémunération des apprentis, calculés sur le minimum hiérarchique prévu dans la convention.

C'est notamment le cas de la branche Propreté :

Contrats d'apprentissage de 1 à 3 ans

Situation	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
< 18 ans	40 %	50 %	65 %
18 à 20 ans	55 %	65 %	80 %
> 21 ans	70 %	80 %	85 %

Rémunération horaire minimale des apprentis à partir de 2019

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année de contrat	27 % du Smic, soit 477,07 €	43% du Smic, soit 759,77 €	Salaire le + élevé entre 53 % du Smic, soit 936,47 € et 53 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100 % du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 766,92 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2 ^e année de contrat	39 % du Smic, soit 689,10 €	51 % du Smic, soit 901,13 €	Salaire le + élevé entre 61 % du Smic, soit 1 077,82 € et 61 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100 % du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 766,92 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
3 ^e année de contrat	55 % du Smic, soit 971,80 €	67 % du Smic, soit 1 183,83 €	Salaire le + élevé entre 78 % du Smic, soit 1 378,20 € et 78 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100 % du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 766,92 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

Difficile d'imaginer un apprenti s'en sortir avec seulement 27 % d'un Smic, soit 477 € par mois, sachant qu'il lui est impossible de cumuler son salaire avec une bourse.

A titre de comparaison, notons que la bourse de l'enseignement supérieur la plus élevée est de 6 335 € l'année, soit 633,5 € par mois pour les 10 mois d'études par an.

Par conséquent, une orientation vers l'apprentissage coûte plus cher aux familles les plus modestes qu'un étudiant boursier de l'enseignement supérieur...

A ceux qui justifient cette faible rémunération par le « coût » pour l'entreprise au regard de la faible productivité d'un apprenti et du temps de formation consacré par le maître d'apprentissage, nous répondrons qu'un tel raisonnement revient à faire payer à l'apprenti le coût de sa formation, ce qui n'est évidemment pas normal.

Quoiqu'il en soit, malgré ce coût « réduit », le principal frein au développement de l'apprentissage venait des entreprises jusqu'en 2018.

Apprentissage : entreprises cupides cherchent étudiants affamés

Avec la réforme de 2018, Macron a instauré une aide systématique à l'emploi d'un apprenti. Si des aides et subventions existaient déjà, qu'il appartenait souvent aux apprentis d'aller chercher, la réforme les a regroupées et a créé un véritable effet d'aubaine.

Dans sa première version en 2018, cette aide unique ciblait les jeunes préparant un diplôme inférieur ou égal au Bac dans une entreprise de moins de 250 salariés.

Etalée sur trois ans pour favoriser les formations longues, elle s'élevait à 4 125 € la première année, puis 2 000 € et 1 200 € les suivantes.

En 2020, le gouvernement Borne se sert de la crise COVID pour justifier la mise en place d'une Aide exceptionnelle en faveur de l'apprentissage.

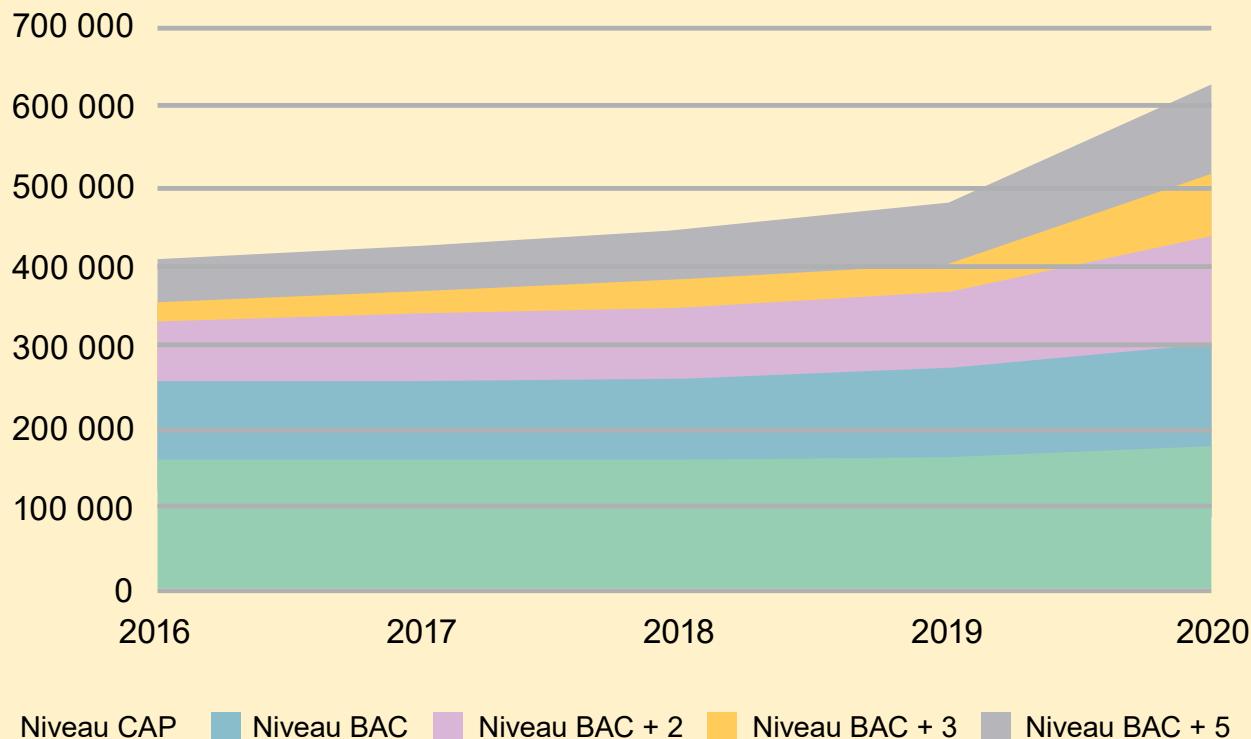
Cette aide n'est plus ciblée, elle s'adresse à tous les apprentis, jusqu'à Bac+5, et à toutes les entreprises (hormis celles qui ne respectent pas leurs obligations en quotas d'apprentis).

Le montant de cette aide versée la première année est porté à 5000 euros pour les mineurs et 8000 euros pour les majeurs. L'objectif est simple : **rendre le « coût » d'un apprenti pour l'employeur nul** (la différence d'aide correspondant à la différence de rémunération de l'apprenti selon son âge).

En 2021,
8,8 % des 15-29 ans
étaient en alternance,
contre 4,8 % en 2010

ÉVOLUTION ENTRE FIN 2016 ET FIN 2020 DU NOMBRE D'APPRENTIS PRÉSENTS EN CFA PAR NIVEAU DE DIPLÔME PRÉPARÉ

Source : Juridictions financières d'après données Dares



L'Etat prend ainsi complètement à sa charge le salaire des apprentis !

L'effet d'aubaine est énorme puisque les apprentis deviennent de la main d'œuvre gratuite, au minimum la première année. Logiquement, sous l'effet de cette prime exceptionnelle, le nombre d'apprentis a triplé entre 2018 et 2022. Fin 2023 nous dénombrons plus de 1 000 000 d'apprentis en France.

Il est important de comprendre ici que l'introduction de cette aide indifférenciée en 2020, conjuguée à la libéralisation du système en 2018, a conduit à la perversion du modèle de la formation en apprentissage.

Les facilités de création de CFA,

sans plus aucune coordination nationale ou régionale a entraîné la multiplication de ces derniers (Plus de 1500 créations de CFA en 2 ans), notamment à destination des étudiants de l'enseignement supérieur.

Conséquence de ces réformes, les apprentis issus de l'enseignement supérieur, permis depuis la réforme Seguin de 1987, représentent désormais 60 % des apprentis (chiffres 2022) contre 30 % en 2015.

Depuis 2020, les fonds consacrés à l'apprentissage bénéficient donc majoritairement à des étudiants post-bac.

Les dernières réformes ne visent donc pas à améliorer la situation des jeunes en décrochage scolaire ou en difficulté

d'insertion, comme cela nous est régulièrement présenté.

Notons d'ailleurs au passage que les études montrent que l'apprentissage n'améliore pas les conditions d'accès à un emploi pour les apprentis post-bac, contrairement aux jeunes issus de formations d'un niveau inférieur ou égal au Bac. **L'intérêt social est donc nul.**

Côté étudiants, bien que les salaires soient légèrement plus élevés sur le premier emploi après une formation en apprentissage, le principal bénéfice, à l'heure où leur situation économique sociale est plus qu'alarmante, tient bien dans le fait de pouvoir concilier formation et rémunération.

N'oublions pas qu'en 2023, 1 étudiant sur 5 ne mangeait pas à sa

faim et déclarait sauter plus de 3 repas par semaine...

Apprentissage, main d'œuvre gratuite

Avant la réforme, la demande était plus forte que l'offre dans les entreprises. Ces dernières, notamment en période de difficulté économique se montraient peu intéressées par l'apprentissage.

Suite à la réforme et à la mise en place de l'aide exceptionnelle, le nombre de contrats d'apprentissage a explosé, traduisant plus l'intérêt économique des entreprises pour une main d'œuvre subventionnée que la découverte d'un goût soudain pour la formation et la transmission des savoirs-faire aux jeunes générations.

Grâce à l'aide exceptionnelle, transformée en 2024 en aide de 6000 euros, les entreprises récupèrent désormais une main d'œuvre gratuite.

Et s'ils se tournent vers les jeunes issus de l'enseignement supérieur pour remplir leurs quotas, cela provient sans doute en partie de la baisse des emplois peu qualifiés, largement délocalisés depuis des décennies, mais aussi et surtout du fait qu'un apprenti issu de l'enseignement supérieur et majeur est beaucoup plus autonome et rentable.

Remarquons d'ailleurs que l'apprentissage, comme les contrats aidés, devient de plus en plus une étape d'insertion professionnelle pour des jeunes déjà diplômés.

Les études menées sur les effets de la réforme et de l'aide excep-

tionnelle (Dares) estiment que 460 000 emplois d'apprentis ont été créés entre 2018 et 2022 :

- 210 000 correspondent à des emplois qui auraient été créés mais auxquels l'apprentissage s'est substitué, car plus intéressant économiquement pour l'entreprise,
- 250 000 créations nettes, gratuite oblige...

Ce résultat ne constitue pas une anomalie pour le gouvernement ou une dérive dont il n'aurait pas conscience. Au contraire, ces emplois gratuits font partie des chiffres de la propagande gouvernementale sur le dynamisme de l'économie Française.

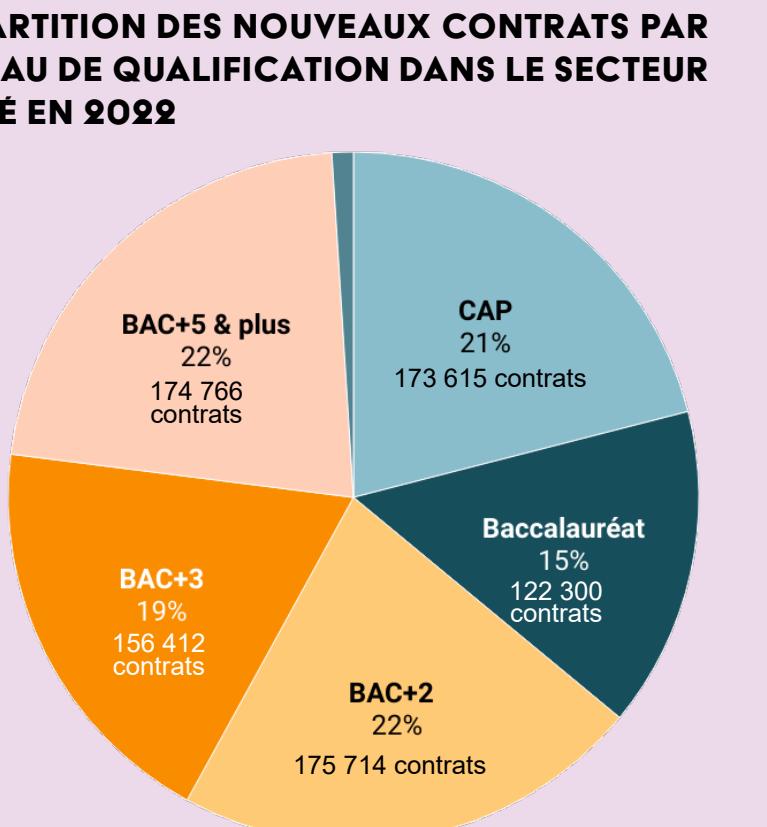
Une économie qui atteint désormais un record de 6 % d'emplois discrètement subventionnés.

Cette situation n'est pas sans conséquences sur la protection sociale, les emplois d'apprentis étant totalement exonérés de cotisations sociales.

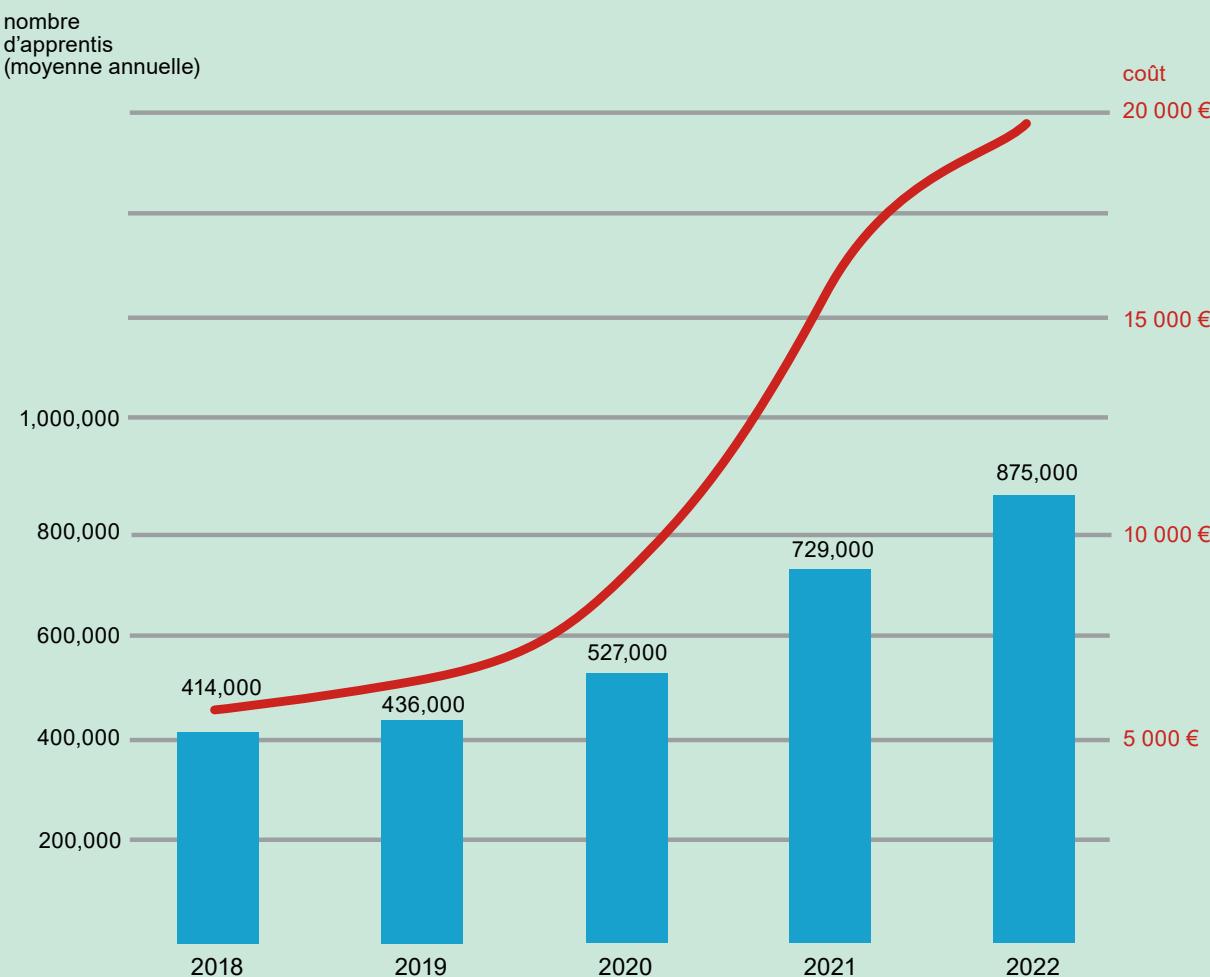
Autrement dit, **la réforme a fait perdre 210 000 cotisants aux divers régimes de la sécurité sociale** (chômage, retraite, assurance maladie, etc.) tout en ajoutant 250 000 bénéficiaires non-cotisants supplémentaires.

Pour les retraites, le coût est estimé par l'OFCE (Observatoire Français des Conjonctures Économiques) à **12 milliards d'euros...**

Enfin, ce bilan ne serait pas complet sans évoquer le **taux de rupture** des contrats en apprentissage, particulièrement élevé puisqu'il s'établissait pour les contrats débutés en 2019 à **31 %** (France Compétence).



EVOLUTION DU NOMBRE D'APPRENTIS ET DU COUT BUDGÉTAIRE DE L'APPRENTISSAGE



Nombre d'apprentis : Données Dares, Insee, calculs de l'auteur
 Coût : PLF et annexes "Formation professionnelle" ("jaune budgétaire") 2018 à 2023 ; Annexe 9 du PLFSS 2019 ; PLF rectificatifs (1 et 2) pour 2022 ; FC "le financement de l'apprentissage" (2021 et 2023) ; Dares PoEm ; Calculs de l'auteur

Si le taux de rupture a toujours été élevé, il est probable qu'il s'accentue pour les contrats signés du fait de l'aide exceptionnelle, désormais limitée à la première année.

Un effet que le gouvernement n'a pas cherché à éviter, laissant toute liberté aux entreprises de se débarrasser des apprentis, mais qu'il a essayé de compenser en permettant aux jeunes concernés de ne pas perdre le bénéfice de leur formation le temps de retrouver un contrat...

Une gabegie d'argent public pour une privatisation de l'enseignement supérieur

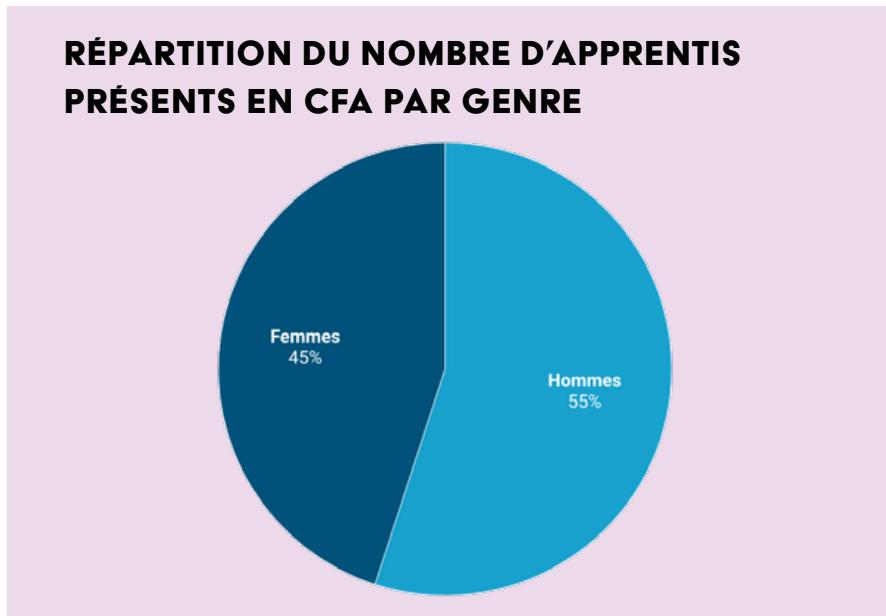
Comme nous venons de le voir, la réforme de 2018 conjuguée à l'aide exceptionnelle en entraîné une augmentation massive des apprentis dans l'enseignement supérieur.

Ces étudiants se détournent

donc des universités et autres établissements publics au profit de CFA à la main des employeurs, qui ont flairé un marché juteux.

D'après France Compétence, **32,5 % des excédents** des CFA au statut de société commerciale sont reversés en **dividendes** à leurs actionnaires.

Rien d'étonnant lorsque l'on y regarde de plus près. Ainsi, le Sénat pointait en 2021 « *Un écart d'environ 20 % entre les charges*



des CFA et le niveau moyen de prise en charge des contrats d'apprentissage ».

Autrement dit les CFA se font financer bien au-delà du coût réel de leurs formations.

Surtout, là où les acteurs affichent un **taux de marge « raisonnable »** - entendez comparable au reste du secteur de l'enseignement privé - de 11 %, ce dernier s'élève en réalité à **plus de 20 %** pour les CFA privés commerciaux. Pour la filière, nous parlons ici de quasi **1 milliard d'euros de bénéfices**, d'où les dividendes !

Au global, le coût de l'apprentissage depuis la réforme s'élève selon les estimations entre **17 et 20 milliards d'euros** (Rapport Cour des Comptes, 2023), dont près de la moitié correspond aux aides aux employeurs.

La réforme a donc permis d'organiser le versement de 10,6 milliards d'euros d'aides aux entreprises en 2022.

Un coût qui met France Com-

pétence dans le rouge, puisque l'établissement a eu besoin en 2022 d'une subvention de l'Etat de 4 milliards d'euros et d'un emprunt à hauteur de 2,6 milliards d'euros.

Dans l'absolu, que l'Etat consacre un budget plus important au bénéfice des apprentis peut s'argumenter. Malheureusement, comme nous l'avons vu, les dépenses fortement accrues s'adressent à un public qui ne rencontre pas de difficultés sur le marché de l'emploi et profite essentiellement aux employeurs.

Ce dérapage entraîne un effet de vase communicant avec d'autres budgets, en l'occurrence l'Assurance Chômage, qui a vu son budget réduit de 2 milliards d'euros dans le Projet de Loi de Finance de la Sécurité Social 2024.

Le détournement de l'apprentissage a donc entraîné une dégradation des droits des chômeurs...

On peut toutefois retenir qu'à court terme, la part inutile de

la politique d'apprentissage (7,9 Md €) est d'un ordre de grandeur comparable aux économies tirées des coupes opérées dans l'assurance chômage ou les retraites (OFCE, 2024).

A cela s'ajoute la franchise de 100 euros pour les formations utilisant le CPF, avec un objectif d'économie de 200 millions d'euros.

Conclusion : l'apprentissage est devenu un vrai business pour les entreprises comme pour certains CFA qui sont essentiellement créés pour capter cette nouvelle manne d'argent public.

La question de la formation elle-même est devenue subsidiaires, tant pour les entreprises que pour les décideurs politiques, qui sont eux guidés par les chiffres du chômage des jeunes et de l'emploi en général.

Comme nous l'avons montré, nous sommes dans un deal gagnant-gagnant entre gouvernement et employeurs, les uns récupérant une main d'oeuvre gratuite, les autres finançant discrètement à coup de milliards une fausse réussite économique et sociale.

Mais dans ce véritable scandale d'Etat, qu'en est-il des jeunes formés ? Si l'apprentissage est une gabegie financière, est-il tout de même une réussite sociale ?

Formation privatisée, porte ouverte à toutes les discriminations ?

Nous l'avons vu plus haut, les différentes réformes ont eu pour effet de retirer des moyens de coordination et de contrôle à la puissance publique, aussi bien Etat que régions.

Preuve de cette incapacité organisée, les dérapages incontrôlés de l'établissement France Compétence, totalement dépassé par le développement chaotique de l'apprentissage et de l'explosion de son coût, au point de mettre l'établissement en faillite en l'absence de secours financier étatique.

Si l'ouverture de l'apprentissage à l'enseignement supérieur dans des proportions folles ces dernières années vient rebattre les cartes et nécessite quelques années de plus pour une analyse sérieuse des tendances sociologiques, nous pouvons tout de même nous interroger sur l'accès à l'apprentissage des jeunes, notamment ceux pour qui l'apprentissage est souvent la dernière offre de formation initiale.

Rien que la question territoriale est essentielle en la matière, car l'apprentissage suppose l'adéquation entre un logement, un lieu de formation et un lieu de travail.

Une opposition entre Lycée Professionnel et Apprentissage révélatrice des discriminations au travail

En matière d'orientation scolaire avant le Bac, les options sont finalement peu nombreuses. Une étude conjointe du Centre d'Etude et de Recherche sur les Qualifications (CEREQ) et l'Institut National de la Jeunesse et de l'Education Populaire (INJEP) analyse les discriminations subies par les jeunes lors de l'accès à l'apprentissage.

Si cette étude date déjà de 2017, elle a l'intérêt de se pencher sur les dynamiques à l'oeuvre en orientation avant le Bac, dont nous pouvons supposer qu'elles n'ont pas été modifiées par le récent développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

Cette enquête révèle que l'apprentissage est une orientation beaucoup plus choisie que l'enseignement en Lycée Professionnel.

Ainsi, 30 % des élèves de lycée professionnel souhaitaient réaliser une formation en apprentissage mais n'ont pas trouvé d'entreprise. A l'inverse, seulement 6 % des apprentis aurait préféré aller en lycée professionnel.

L'enquête datant de quelques années, nous pouvons de surcroit supposer que cet effet se soit accentué dans la période d'inflation actuelle, le salaire de l'apprenti devenant un véritable complément de rémunération pour les familles les plus précaires, aussi bien pour les apprentis pré-Bac que post-Bac.

Bien que les données d'insertion professionnelle soient à l'avantage de l'apprentissage, avec un écart en moyenne de quatre mois pour l'obtention d'un emploi pour les niveaux CAP, BEP ou Bac, ces stratégies d'orientation traduisent l'effet des discours politiques qui depuis de nombreuses années opposent un apprentissage qui serait vertueux car dans l'entreprise, au détriment des lycées professionnels, particulièrement malmenés par les réformes gouvernementales.

Le syndicat des personnels des lycées professionnels (SNEETA FO et FO Enseignement Agricole) se mobilisait ainsi en octobre 2023 contre « la poursuite du démantèlement de la voie professionnelle sous statut scolaire des lycées professionnels et « de ce qui fait leur force : "une formation aux métiers couplée au développement d'une citoyenneté ancrée dans le XXI^e siècle" » (Confédération FO, octobre 2023).

A noter que le temps de formation « théorique » en CFA est au minimum de 25 % du temps de travail de l'apprenti.

Une durée particulièrement limitée, qui ne permet pas de former l'apprenti à autre chose que son métier. Une organisation discutable pour ce qui reste une formation initiale.

Ce que l'enquête du CEREQ et de l'INJEP révèle, c'est le poids du soutien familial dans l'accès à un contrat d'apprentissage :

- dans la connaissance de la filière et de ses bénéfices en matière d'insertion professionnelle ;

- dans la maîtrise des codes sociaux notamment au moment clef du premier entretien ;
- dans la facilité de déplacement (accompagnement véhiculé) ;
- dans l'accès à un réseau de contact en entreprise.

Ainsi, pour 31 % des apprentis, le contrat a été anticipé et préparé avant l'orientation, à l'opposé de l'idée reçue selon laquelle il s'agirait d'une orientation subie, décidée au dernier moment.

Au contraire, le temps de recherche est important : 30 % des jeunes ayant cherché un contrat d'apprentissage déclarent y avoir passé plus de trois mois. Le nombre d'entreprises contactées est aussi élevé : 25 % des jeunes ont contacté entre 20 et 50 entreprises.

Conséquence logique, l'accès à un contrat d'apprentissage expose les jeunes à la discrimination, de genre mais aussi et surtout selon l'origine supposée du candidat. La conclusion de l'enquête est sans appel sur ce point :

« L'accès à l'apprentissage est non seulement sélectif, mais profondément inégalitaire. Parce qu'il ne peut y avoir apprentissage que si une entreprise décide de recruter un apprenti et de lui verser un salaire, le moment clé du dispositif est celui de l'accès à l'entreprise qui conditionne l'accès à la formation. Ces résultats démontrent que la sélection pour l'accès à l'emploi s'effectue, en amont, dès l'entrée en formation. La soi-disant « performance » de l'apprentissage en matière d'insertion professionnelle tient pour beaucoup à l'éviction des jeunes non qualifiés et issus des milieux les plus précarisés, ainsi que des filles et des jeunes issus de l'immigration maghrébine, turque ou subsaharienne. En reléguant aux formations professionnelles scolarisées les populations les plus fragilisées face à l'emploi, l'apprentissage permet une insertion professionnelle qui est mécaniquement et sans grand effort supérieure à celle des jeunes issus des lycées professionnels. »

Autrement dit, l'**efficacité relative de l'apprentissage tient à son effet discriminant.**

Ce constat, objectivé par l'étude du CEREQ et de l'INJEP mais supposé de longue date, n'a pas entraîné de mesures correctives. Au contraire, la libéralisation du modèle de 2018 l'a rendu moins lisible du fait de la multiplication des CFA, renforçant l'importance de l'accompagnement familial.

Des systèmes de bourses aux offres de contrat d'apprentissage permettraient de contrôler le contenu des emplois proposés tout en organisant l'égalité des jeunes en recherche de contrat.

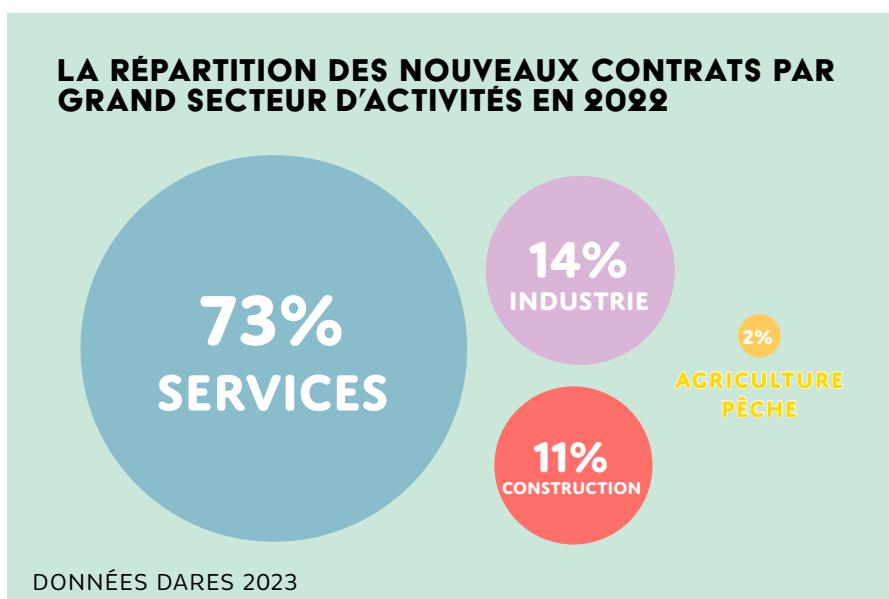
Mais cela entraînerait une probable baisse du nombre de contrats, que ni le gouvernement, ni le patronat ne souhaite, le bénéfice étant trop important, même s'il se fait au détriment de jeunes laissés sans qualifications, sur la base de discriminations racistes...

Conclusion : Jeter l'eau du bain

A l'issue de cette analyse, la question qui demeure quant à l'apprentissage est : s'agit-il d'une formation à un métier ou à un emploi ?

Dans sa définition originale et dans l'imaginaire collectif, l'apprentissage était une formation à un métier. Formation par ses pairs.

Or dans la réalité et dans le discours politique, l'apprentissage est progressivement devenu une formation à un emploi. L'objectif est clair : faciliter l'insertion professionnelle. La formation n'est plus orientée vers le métier mais vers le besoin précis de l'entreprise.



Et depuis 2018 et le plan « 1 jeune, 1 solution », le développement massif de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, souvent après un premier diplôme, a fini de transformer l'apprentissage, politique de formation, en une politique de l'emploi.

Et de façon collatérale un fabuleux cheval de Troie pour casser et privatiser l'enseignement supérieur public.

L'apprentissage s'apparente désormais plus à un premier contrat de travail ultra-subsidierisé qu'à un parcours de formation.

Un emploi défiscalisé, désocialisé et précaire par nature puisqu'à durée déterminée et sous un lien de subordination exacerbé par la peur de ne pas obtenir son diplôme.

A noter que la réforme de 2018 a facilité la procédure de licenciement, rapprochant finalement le contrat d'apprentissage du fameux Contrat Première Embauche (CPE) contre lequel les organisations syndicale, notamment Force Ouvrière, s'étaient mobilisées.

Les dérapages financiers de cette politique de l'emploi, devenue une aide publique aux employeurs de plus de 10 milliards d'euros par an, ont entraîné la remise en cause directe de nos acquis sociaux, assurance chômage et retraite en tête.

Les emplois gratuits ainsi créés justifiant la baisse des droits chômage qui financent ces mêmes emplois gratuits, diabolique...

Il est donc urgent de rendre à l'apprentissage sa véritable voca-

tion : former des jeunes qui en ont besoin à un métier.

Pour cela, il est évident qu'il ne doit plus être instrumentalisé par le gouvernement pour ses politiques électoralistes. L'enjeu est trop grave.

La gestion paritaire de l'apprentissage peut être une piste, qui garantirait que les apprentis soient au cœur d'un système à leur service.

Pour ce qui est de son financement, le prélèvement basé sur la masse salariale s'apparente déjà quasiment à une cotisation, même si les cotisants ne sont pas les bénéficiaires des droits ainsi créés.

Cette évolution serait par ailleurs cohérente avec le rapprochement de la TA et de la CFP, qui une fois n'est pas coutume, ne serait pas en faveur d'une étatisation des fonds mais de leur gestion paritaire.

Cette gestion paritaire existe déjà dans certaines branches comme le BTP avec le Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics.

Un tel changement nécessiterait néanmoins de l'interroger vraiment sur l'articulation entre l'instruction publique, qui forme le citoyen et la formation professionnelle qui forme le travailleurs.

Si le paritarisme est légitime sur la seconde, il ne l'est pas pour la première, qui relève de l'Education Nationale et de ses fonds.

Enfin, dérive récente à questionner fortement : l'apprentissage

dans l'enseignement supérieur. Il n'a aucun intérêt social pour l'apprenti, l'insertion professionnelle n'étant pas améliorée.

Si l'objectif est bien de former des jeunes et non de subventionner des emplois, alors l'apprentissage dans l'enseignement supérieur a vocation à être réduit et limité à des situations motivées par des objectifs pédagogiques déterminés par les universités et les écoles de formation.

La restructuration des CFA, notamment la remise en cause des CFA à but lucratif, qui intéressent déjà les investisseurs internationaux, semble là aussi être une urgence pour garantir l'objectif d'une formation de qualité orientée vers les jeunes qui en ont besoin.

Enfin, la mise en œuvre de contrôle en quantité suffisante est un impératif légitime quand on parle de former des jeunes, notamment mineurs. C'est bien le lot de toute structure accueillant un public mineur aujourd'hui.

Si l'apprentissage peut être une bonne chose, il s'en est beaucoup trop éloigné. Il est donc de première importance de le ramener à ce qu'il devrait être : une formation qualifiante pour les métiers et les jeunes qui en ont besoin, sans discriminations.

Les implications sont telles aujourd'hui, aussi bien pour ce million de jeunes travailleurs que pour les travailleurs et leurs droits en général, que l'apprentissage ne peut être qu'une priorité pour l'organisation syndicale.

Pour aller plus loin

Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES) :

Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS un an après leur sortie d'études en 2021

Le contrat d'apprentissage, 2024

France Compétence :

Rapport portant sur l'usage des fonds de la formation professionnelle, France Compétence éditions 2021, 2022 et 2023.

Sénat :

France compétences face à une crise de croissance, Rapport d'information du Sénat, 2022

Ministère de l'économie :

Tout savoir sur la taxe d'apprentissage, par Bercy Infos, 2023

Cour des Comptes :

La formation en alternance, une voie en plein essor, un financement à définir, Cour des Comptes, 2022

Note thématique : Recentrer le soutien public à la formation professionnelle et à l'apprentissage, Cour des Comptes, 2023

Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage, Rapport réalisé par CEREQ – CERTOP – CLERSE – LPS-DT, Sous la direction de Prisca KERGOAT, 2018

Les chiffres clés de la jeunesse 2023 – Education-Formation INJEP

Apprentissage, un bilan des années folles, Bruno Coquet, OFCE, Sciences Po, 2023

Notes

L'APPRENTISSAGE EN 2024 : UN TREMPLIN VERS L'EMPLOI AVEC DES AIDES RENFORCÉES

En 2024, l'apprentissage continue de se confirmer comme une voie d'excellence pour l'insertion professionnelle des jeunes. Fin 2023, on comptait 1 014 500 apprentis, après 971 800 fin 2022 et 856 200 fin 2021. Avec un taux d'insertion de plus de 80 % six mois après la fin de leur contrat, les apprentis sont très recherchés par les entreprises. Pour les encourager à s'engager dans cette voie, les pouvoirs publics et les comités sociaux et économiques (CSE) des entreprises mettent en place des aides.

UN SALAIRE MINIMUM REVALORISÉ

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les salaires minima des apprentis, fixés sur le montant du Smic, ont été revalorisés de + 1,13 %.

DES AIDES FINANCIÈRES

En plus du salaire minimum, les apprentis peuvent bénéficier de plusieurs aides financières. Parmi les plus importantes, on peut citer :

- **Les aides au transport** : aides au niveau régional, carte abonnement SNCF pour les apprentis de moins de 23 ans, remboursement à hauteur de 50 % des frais de transport en commun par l'employeur, forfait mobilité durable (vélo, covoiturage...) plafonné à 700 € par an, aide forfaitaire à l'obtention du permis de conduire de 500 €,
- **L'aide à la restauration** : dépend des régions et des établissements,
- **Les aides à la mobilité** : Mobili jeunes d'Action Logement, aides régionales..
- **Les aides au logement**

DES ŒUVRES SOCIALES VERSÉES PAR LES CSE

Les CSE peuvent également verser des aides financières spécifiques aux apprentis. Ces aides peuvent prendre des formes variées, telles que :

- L'accès aux activités sociales et culturelles : réduction sur des événements culturels, des vacances ou des loisirs
- Des aides à la pratique d'une activité sportive ou culturelle
- Des aides à l'achat de fournitures scolaires

Les conditions d'attribution de ces aides varient en fonction du CSE. Il est donc important de se renseigner auprès de son CSE pour en savoir plus.

PAS DE SUPPRESSION DE L'AIDE EXCEPTIONNELLE POUR LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

La suppression de l'aide exceptionnelle à l'embauche concerne uniquement les contrats de professionnalisation conclus après le 30 avril 2024.

Cela signifie que :

- **Pour les contrats d'apprentissage**, l'aide n'a pas changé : elle est toujours de 6 000 € maximum par an pour tous les apprentis, quel que soit leur âge.
- **Pour les contrats de professionnalisation conclus avant le 1^{er} mai 2024**, l'aide exceptionnelle est toujours versée.
- **Pour les contrats de professionnalisation conclus après le 1^{er} mai 2024**, l'aide exceptionnelle n'est plus versée.

CONCLUSION

L'apprentissage est une voie d'excellence pour l'insertion professionnelle des jeunes. En 2024, les aides financières et l'encadrement des apprentis ont été renforcés, ce qui rend cette voie encore plus attractive. L'apprentissage est une option à ne pas négliger.

Le Groupe VYV vous propose son Book Sécu 2024

Depuis plusieurs années, de nombreuses réformes impactent notre modèle de protection sociale avec des dispositifs tels que la protection universelle maladie, l'adossement du régime social des indépendants au régime général, l'évolution de la télémédecine, le 100 % santé ou encore les lois de financement de la Sécurité sociale annuelles de plus en plus prégnantes.

Structuré autour d'un équilibre entre la Sécurité sociale et les organismes complémentaires d'assurance maladie, notre système de protection sociale garantit un large accès aux soins pour la population française.

Le Groupe VYV, grâce à ses différents savoir-faire, complète ce dispositif en développant chaque jour des solutions concrètes pour ses assurés, entreprises comme particuliers.

Dans ce contexte d'évolutions permanentes, nous souhaitons vous donner accès au Book Sécu, document de référence sur le fonctionnement de la Sécurité sociale. **Cet outil, mis à jour pour 2024, prend en compte les dernières évolutions réglementaires et s'est également enrichi de nouveaux thèmes.**

Retrouvez les essentiels de la Sécurité sociale à travers 7 chapitres:

- l'origine et l'organisation des régimes de Sécurité sociale ;
- l'Assurance maladie ;
- l'arrêt maladie ;
- l'assurance maternité-paternité ;
- les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- l'assurance invalidité ;
- l'assurance liée au décès.



Pour plus d'informations, contactez-nous:
expertise.reglementaire.sante.prevoyance@groupe-vyv.fr



Accédez au
Book Sécu 2024
en ligne



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

GROUPE
vyv

Pour une santé
accessible à tous

0546-0624

Groupe VYV Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 532 661 832,
n° LEI 989500E06RLL14UF62, DirCom Groupe VYV/Agence interne de communication - Gefylnodges.



L'aide aux aidants : un véritable enjeu pour les branches professionnelles

Le nombre d'actifs aidant un proche en situation de dépendance a doublé en 10 ans.

Nous renforçons notre soutien aux aidants au travers de notre action sociale et nous proposons à nos bénéficiaires aidants un accompagnement adapté aux spécificités des branches professionnelles :

- **des solutions d'hébergement ou de répit** (avec la plateforme téléphonique Orizea, les séjours Vivre le Répit en Famille® et le service SOS-Répit®),
- **des bilans de prévention santé** (dans les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco),
- **l'accès à des acteurs associatifs** (l'Association française des aidants, la Compagnie des aidants ou le Relais des aidants),
- **des services d'information et d'écoute** (l'antenne téléphonique Allo Alzheimer).

Pour plus d'informations



AG2R LA MONDIALE

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance