

LE LIVRE BLANC DE L'APPRENTISSAGE

Cinquante propositions pour réformer l'apprentissage

SYNTHESE

Le secrétaire d'Etat aux PME, au Commerce, à l'Artisanat, Renaud Dutreil, qui compte notamment faire passer le nombre d'apprentis de 365 000 à 500 000 en 2007, présentait, le 16 octobre, un « livre blanc » regroupant un vaste catalogue de propositions destinées à donner « un nouvel essor à l'apprentissage », dans le cadre d'une mission qui lui avait été confiée, en juin dernier, par le Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin.

1. améliorer la péréquation de la taxe d'apprentissage

Reversement intégral, au fonds national de péréquation de la taxe d'apprentissage (FNPTA), de la partie de la Taxe d'apprentissage - environ 25 millions d'€, soit un peu plus de 2% du montant global - que les entreprises versent au Trésor public.

Le FNPTA pourrait être amené à jouer un véritable rôle de péréquation inter régionale (financement, notamment, du manque à gagner des CFA dont les apprentis sont accueillis par des entreprises contribuant peu au titre de la taxe d'apprentissage).

Afin d'introduire davantage de transparence dans les règles de répartition de la taxe non affectée par les entreprises, le Livre blanc propose de faire participer largement les conseils régionaux aux décisions et de récupérer, auprès de collecteurs, une partie de la taxe non affectée afin de contribuer à la péréquation au niveau régional.

2. Vers une contrepartie financière pour l'entreprise

Les entreprises, celles de moins de dix salariés en particulier, pourraient bénéficier d'une contrepartie financière à la dégradation de l'équilibre économique du contrat, sous forme de crédit d'impôt (ou de réduction d'impôt) apprécié à partir du temps consacré par le maître d'apprentissage à la formation de l'apprenti.

Cette contribution serait forfaitaire et serait ouvert en fonction de critères tel que la formation des nouveaux maîtres d'apprentissage, le contrôle du respect de la progression pédagogique etc.

Le maître d'apprentissage pourrait quant à lui se voir imposer une formation pédagogique d'un ou deux jours (imputation sur la formation continue le cas échéant) reconnue par les conventions collectives.

Au chapitre « allégement des contraintes administratives » le livre blanc propose la généralisation des dérogations en termes de durée quotidienne de travail (huit heures, contre sept heures aujourd'hui), le retour à un système

de **droit commun** au titre des règles de médecine de travail applicable aux apprentis, etc.

Compte tenu des trop nombreuses **ruptures de travail** d'apprentissage (plus d'un sur quatre, en moyenne), **un médiateur** placé auprès des CFA ou des Chambres consulaires pourrait être chargé d'arbitrer les éventuels conflits.

Une obligation de médiation pourrait par ailleurs être instituée.

Prise en compte du diplôme et assouplissement des parcours

Rémunérer l'apprenti non seulement en fonction de l'âge, mais également au niveau du diplôme préparé.

Maintien des allocations familiales (plafond de revenu porté de 55% à 69% du smic), ou encore par l'instauration d'une prime au premier équipement.

Une carte d'apprenti pourrait ouvrir des droits similaires à la carte d'étudiant (accès aux transports, à la culture ou au sport).

LA limite d'âge pour signer un contrat d'apprentissage (25 ans) devrait être **assouplie** à travers des dérogations, afin de favoriser les parcours en filière des entrants tardifs.

Possibilité d'insérer **une période d'apprentissage** au début ou au sein d'un CDI pour les apprentis qui ont **un niveau faible**

Une période de 15 jours en entreprise - obligatoire pour les futurs apprentis sortant du collège - permettrait une découverte de la réalité de l'entreprise et du métier.

Certains jeunes pourraient être **accueillis** en apprentissage **entre janvier et juin**, la période officielle de signature du contrat serait étendue jusqu'à fin décembre. Les intéressés bénéficieraient, soit **d'un accompagnement spécifique** pour préparer leur projet sous statut scolaire jusqu'à la rentrée suivante, soit d'une **intégration dans un cycle en cours**. Ces derniers devant être **suffisamment modulables** (acquisition des diplômes par unités capitalisables, comme en matière d'apprentissage agricole).

Le contrôle continu serait généralisé en cas de décalage important entre la fin de contrat et la date d'examen.

« les formateurs permanents des CFA » devrait pouvoir bénéficier régulièrement de **stages en entreprise** (dix jours par an).

Les professionnels en activité devraient, quant à eux, avoir la **possibilité d'enseigner ponctuellement en CFA** dans le cadre du congé d'enseignement.

Sylvie

