

**Jeudi 9 juin 2005**

# **Apprentissage : Les entreprises se mobilisent**

## **Conférence de Presse**

### **Contacts**

Contact Mission  
Apprentissage

Patricia Benchenna

Tél : +33 (0)1 41 29 88 70  
Fax: +33 (0)1 41 29 52 94

Contact Presse  
DGM

Christian d'Oléon  
Sophie Bodin

Tél : +33 (0)1 40 70 11 89  
Fax: +33 (0)1 40 70 90 46

# Les grandes entreprises se mobilisent

En présence de Jean-Louis Borloo, Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, Henri Lachmann, Président de Schneider Electric, a réuni aujourd'hui les entreprises signataires de *La Charte de l'apprentissage*, élaborée en partenariat avec l'Institut de l'Entreprise.

Une centaine d'entreprises, dont les 2/3 des entreprises du CAC 40 et la plupart des grandes entreprises publiques et privées, s'engagent ainsi très concrètement à promouvoir l'apprentissage et à valoriser cette formation aux yeux des bénéficiaires potentiels et de leur environnement.

Cette première réunion marque leur volonté de s'engager pour soutenir la formation et l'emploi des jeunes. Elle sera suivie de plusieurs initiatives dans les régions qui débiteront, dès le mois de septembre, à Lyon, pour se terminer, en Ile de France, fin novembre.

\* \* \*

Depuis 20 ans, en France, le taux de chômage des jeunes de 16 à 25 ans est le double de celui de la population active : plus de 20% en moyenne.

Parmi les 750 000 jeunes qui, chaque année, quittent le système scolaire, 150 000 n'ont aucun diplôme dont 60 000 aucune qualification.

Clé pour l'emploi des jeunes, atout pour l'entreprise, l'apprentissage est une réponse moderne et adaptée à la formation et à la qualification des jeunes.

Il s'agit à la fois de proposer plus de postes de formation en apprentissage dans chacune des entreprises signataires mais aussi d'expliquer, par une démarche pédagogique, en quoi consiste l'apprentissage en mettant en valeur ses nombreux atouts aussi bien pour les jeunes que pour les entreprises.

Cette formation ne doit pas être considérée comme dévalorisante, mais au contraire comme un accélérateur de compétence donnant plus facilement accès au monde de l'entreprise et permettant, dans une large majorité des cas, d'accéder au marché du travail.

Fondé sur le transfert de compétence par les tuteurs et les maîtres d'apprentissage, il offre aux jeunes un itinéraire concret pour acquérir à la fois connaissance théorique et aptitude pratique pour maîtriser un métier, pour comprendre l'entreprise, acquérir les savoir-faire indispensables et ainsi accroître leurs aptitudes à être plus rapidement intégrés dans les entreprises. C'est déjà un contrat de travail.

L'apprentissage concerne tous les niveaux de formation – les diplômes de l'enseignement supérieur accessibles pour l'apprentissage représentaient 13% des formations en 2003 – et toutes les activités de l'entreprise.

Parallèlement, des difficultés de recrutement persistent dans de nombreux secteurs de l'économie – métiers de la construction, métiers de bouche, métiers de la santé, de l'industrie....- et le nombre d'emplois non pourvus reste élevé, environ 300 000.

Les entreprises signataires de *La Charte de l'apprentissage* décident d'entreprendre une démarche volontariste pour offrir aux jeunes des opportunités de formation, clés de l'emploi.

## La mission

« Jean-Louis Borloo, Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale m'a demandé de faire des propositions pour dynamiser cette formation. J'ai accepté la mission avec l'idée de ne pas faire un rapport de plus, mais d'aller vers l'action appuyé par un Comité de Pilotage réunissant des acteurs expérimentés du monde de l'entreprise. » précise Henri Lachmann.

Dans la mise en œuvre de cette formation, les entreprises ont un rôle essentiel à jouer, plus particulièrement les grandes entreprises qui ont une capacité d'attraction, de formation et d'accompagnement des jeunes, dont elles n'ont pas suffisamment profité et su faire profiter les jeunes : c'est de leur devoir et de leur intérêt.

En signant *La Charte de l'apprentissage*, les chefs d'entreprise s'engagent.

- Pour toutes les entreprises : l'ambition est d'accroître le nombre d'apprentis en 2 ans en cohérence avec la taille de l'entreprise.
- Pour les entreprises du CAC 40 et les grandes entreprises publiques : la charte fixe une augmentation du nombre des apprentis de 20% en deux ans.

« Il est bon de rappeler que la taxe d'apprentissage représente environ 1,5 milliard d'euros chaque année. » ajoute Henri Lachmann. « Cette mission a aussi pour ambition de promouvoir l'application de la proposition 20 du rapport de Claude Bébéar au Premier Ministre intitulé **Des entreprises aux couleurs de la France** afin que ces fonds servent exclusivement l'apprentissage. Car on ne s'acquitte pas de sa responsabilité en payant l'impôt. »

L'objectif global étant d'accroître le nombre d'apprentis, de sensibiliser les jeunes, les familles et le monde de l'enseignement à cette formation et de publier, chaque année, un bilan des actions en faveur du développement de l'apprentissage.

# Le comité de pilotage

Président :

**Henri Lachmann**

Membres :

**Jean-Pierre Boisivon**, Délégué Général - Institut de l'Entreprise,

**Françoise Cocuelle**, Présidente - Centre des Jeunes Dirigeants,

**Christian Forestier**, Président - Haut Conseil d'Évaluation de l'École,

**Daniel Laurent**, Délégué Général - Entreprise & Cité,

**Philippe Marcel**, Président – Adecco France

**Jean-Jack Queyranne**, Président - Région Rhône-Alpes,

**Jean-François Piliard**, Président - AFPA, Directeur Général Ressources Humaines et Communication Schneider Electric,

**Jean-Luc Vergne**, Directeur Général Ressources Humaines PSA Peugeot Citroën,

**Gilles Vermot Desroches**, Directeur Développement Durable Schneider Electric.

# Charte de l'apprentissage<sup>\*</sup>

## *Pour les entreprises du CAC 40 et les grandes entreprises publiques*

Clé pour l'emploi des jeunes, atout pour l'entreprise, l'apprentissage est une réponse moderne et adaptée pour la formation et la qualification des jeunes. Fondé sur le transfert de compétences par le tutorat et les maîtres d'apprentissage, il offre aux jeunes un itinéraire garanti pour acquérir tout à la fois connaissances théoriques et aptitudes pratiques pour maîtriser un métier, pour comprendre l'entreprise, acquérir les savoir-faire et savoir-être indispensables et accroître leurs aptitudes à être plus rapidement intégrés. C'est déjà un contrat de travail.

En contribuant à cette faculté des métiers, l'entreprise s'ouvre au monde des jeunes et exerce concrètement sa responsabilité sociale. Elle contribue à l'enjeu majeur de la qualification des générations à venir.

Les entreprises du CAC 40 et les grandes entreprises publiques ont une responsabilité spécifique de formation allant au-delà de la réponse à leurs besoins propres. Par leur engagement, elles contribuent à renforcer le plan d'actions des Pouvoirs Publics en faveur de l'apprentissage.

Les entreprises qui adoptent cette *Charte de l'apprentissage* ont ensemble pour objet de valoriser leur capacité d'attraction, d'accompagnement et de facilitation d'accès à l'emploi.

Elles s'engagent ensemble à :

- 1. Accueillir des apprentis et élèves suivant une formation en alternance, filles et garçons, de tous niveaux afin de leur permettre d'acquérir les qualifications nécessaires à l'emploi.**
- 2. Accroître le nombre d'apprentis de 20% en 2 ans.**
- 3. Respecter, lors du recrutement des apprentis, la diversité de la société française, et notamment sa diversité culturelle et ethnique, ceci aux différents niveaux de qualification.**
- 4. Valoriser l'engagement des tuteurs et les accompagner par la formation.**
- 5. Contribuer au recrutement des jeunes ainsi formés en coopération avec nos partenaires économiques dans une logique de gestion prévisionnelle de l'emploi.**
- 6. Associer les collaborateurs et les partenaires sociaux aux enjeux de l'apprentissage.**
- 7. Organiser chaque année une action de valorisation de l'apprentissage avec les différentes parties intéressées (collaborateurs, enseignants, jeunes et familles).**
- 8. Accroître les collaborations entre organismes de formation et entreprises afin d'améliorer la qualification des jeunes.**
- 9. Publier, chaque année, un bilan de nos actions en faveur du développement de l'apprentissage : nombre d'apprentis, résultats aux examens, embauches.**

<sup>\*</sup> « apprentissage », ici, traduit de manière générique l'ensemble des contributions que l'entreprise apporte à la qualification des jeunes par alternance, dans le cadre de contrats d'apprentissage, de CIVIS ou de contrats de professionnalisation.

# Charte de l'apprentissage<sup>\*</sup>

## *Pour toutes les entreprises*

Clé pour l'emploi des jeunes, atout pour l'entreprise, l'apprentissage est une réponse moderne et adaptée pour la formation et la qualification des jeunes. Fondé sur le transfert de compétences par le tutorat et les maîtres d'apprentissage, il offre aux jeunes un itinéraire garanti pour acquérir tout à la fois connaissances théoriques et aptitudes pratiques pour maîtriser un métier, pour comprendre l'entreprise, acquérir les savoir-faire et savoir-être indispensables et accroître leurs aptitudes à être plus rapidement intégrés. C'est déjà un contrat de travail.

En contribuant à cette faculté des métiers, l'entreprise s'ouvre au monde des jeunes et exerce concrètement sa responsabilité sociale. Elle contribue à l'enjeu majeur de la qualification des générations à venir.

Les entreprises, par leur engagement, contribuent à renforcer le plan d'actions des Pouvoirs Publics en faveur de l'apprentissage.

Les entreprises qui adoptent cette *Charte de l'apprentissage* ont ensemble pour objet de valoriser leur capacité d'attraction, d'accompagnement et de facilitation d'accès à l'emploi.

Elles s'engagent ensemble à :

- 1. Accueillir des apprentis et élèves suivant une formation en alternance, filles et garçons, de tous niveaux afin de leur permettre d'acquérir les qualifications nécessaires à l'emploi.**
- 2. Accroître le nombre d'apprentis en 2 ans en cohérence avec la taille de notre entreprise<sup>\*\*</sup>.**
- 3. Respecter, lors du recrutement des apprentis, la diversité de la société française, et notamment sa diversité culturelle et ethnique, ceci aux différents niveaux de qualification.**
- 4. Valoriser l'engagement des tuteurs et les accompagner par la formation.**
- 5. Associer les collaborateurs et les partenaires sociaux aux enjeux de l'apprentissage.**
- 6. Organiser chaque année une action de valorisation de l'apprentissage avec les différentes parties intéressées (collaborateurs, enseignants, jeunes et familles).**
- 7. Accroître les collaborations entre organismes de formation et entreprises afin d'améliorer la qualification des jeunes.**
- 8. Mettre à disposition, chaque année, un bilan de nos actions en faveur du développement de l'apprentissage : nombre d'apprentis, résultats aux examens, embauches.**

---

\* « apprentissage », ici, traduit de manière générique l'ensemble des contributions que l'entreprise apporte à la qualification des jeunes par alternance, dans le cadre de contrats d'apprentissage, de CIVIS ou de contrats de professionnalisation.

\*\* Ce peut être plus 1 apprenti dans les très petites ou petites entreprises, 10% dans les entreprises de plus de 250 salariés et pour les plus importantes encore, le même engagement que pour les entreprises du CAC 40, c'est-à-dire une augmentation de 20%.

# Les entreprises signataires de la Charte le 9 juin 2005

## Les entreprises du CAC 40

ACCOR  
ALCATEL  
ARCELOR  
AXA  
BNP PARIBAS  
BOUYGUES CONSTRUCTION  
CAP GEMINI  
CARREFOUR  
CASINO GUICHARD  
CREDIT AGRICOLE  
DANONE  
DEXIA  
France TELECOM  
L'OREAL  
LAFARGE  
LVMH  
MICHELIN  
PERNOD RICARD  
PEUGEOT  
PUBLICIS GROUPE  
RENAULT  
SANOFI-AVENTIS  
SCHNEIDER ELECTRIC  
SUEZ  
TOTAL  
VEOLIA ENVIRONNEMENT  
VINCI  
VIVENDI UNIVERSAL

## Entreprises publiques

AREVA  
EDF  
GAZ DE France  
LA POSTE  
RATP  
SNCF

## Et aussi

ABB France  
ACTARIS SAS  
ADECCO TRAVAIL TEMPORAIRE  
AON  
AIR FRANCE  
AUBERT ET DUVAL ALLIAGES  
AUCHAN  
AURILLAC DISTRIBUTION  
BOLLORE  
CMP (Calibres pour Mécaniques de Précision)  
COMECA  
COVEA  
DARTY  
DELAPORTE BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS  
DELOITTE  
EIFFAGE CONSTRUCTION  
ELECTRICITE CHAUFFAGE CUISINE SANITAIRE  
ESPACE 3000  
EUROCOPTER  
FAURECIA  
FERRAZ SHAWMUT  
FLUNCH  
FORCLUM VAL DE LOIRE  
GAZ ELECTRICITE DE GRENOBLE  
GE ENERGY PRODUCTS FRANCE SNC  
GINDRE DUCHAVANY  
GROUPE DES BANQUES POPULAIRES  
GROUPE HERVE  
GROUPE NORBERT DENTRESSANGLE  
HAZEMEYER  
HERVE THERMIQUE  
HSBC / CCF  
ICM Group  
KPMG  
LAFUMA  
LEGRAND  
MEDERIC  
MOBILIS  
NOVARTIS France  
PEUGEOT MOTOCYCLES  
PIERRE ET VACANCES  
PIRELLI ENERGIE CABLES ET SYSTEMES France  
PLASTIC OMNIUM  
POCLAIN-HYDRAULICS  
PRICewaterhouseCOOPERS  
QUILLE

## **Et aussi**

ROTHSCHILD & COMPAGNIE BANQUE  
SAFRAN  
SFR - CEGETEL  
SOCIETE COMMERCIALE AUTOMOBILE  
SOCIETE FOUCQUE  
SOCODA\*  
SODEXHO  
SOMDIAA  
SONEPAR  
VALLOUREC  
WENDEL INVESTISSEMENT

**Pour consulter la liste des entreprises signataires et accéder à sa mise à jour : [www.institut-entreprise.fr](http://www.institut-entreprise.fr)**

\* *Le groupe Socoda regroupe un réseau de 150 entreprises dans le domaine de la distribution professionnelle*

# Apprentissage : Les atouts

## Pour les jeunes

- Connaître le monde de l'entreprise
- Faire un premier pas dans l'emploi
- Mêler formation théorique et pratique du métier
- Etre confronté à la réalité de l'entreprise
- Avoir un tuteur pour progresser plus vite, pour mieux comprendre
- Etre accompagné dans la recherche d'un emploi
- Avoir une certaine indépendance financière

## Pour les familles

- Un parcours de formation rassurant
  - Plus de chance de diplôme en fin de formation
  - Un environnement plus « encadré »
- Avoir un enfant déjà dans l'entreprise
- S'assurer de trouver la bonne orientation
- Avoir plus de chance d'acquérir une qualification

## Pour les entreprises

- Attirer, former des jeunes
- Faire entrer du sang neuf
- Prendre le temps de découvrir des talents
- Favoriser la diversité
- S'assurer des collaborateurs ayant les qualifications nécessaires
- Valoriser par le tutorat des collaborateurs fiers de transmettre
- Faire preuve de responsabilité sociale

## Pour la société

- Reconnaître plusieurs itinéraires vers la qualification, l'emploi
- Réorienter ceux qu'une formation traditionnelle rebute
- Promouvoir la diversité
- Mêler les générations
- Aller plus sûrement vers l'emploi

# Apprentissage

## Coût moyen d'un apprenti

|                         | <b>Apprenti<br/>16 ans</b>     | <b>Apprenti<br/>20 ans</b>       | <b>Apprenti<br/>24 ans</b>         |
|-------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| <b>Coût minimum</b>     | 25% du SMIC                    | 42% du SMIC                      | 78% du SMIC                        |
| <b>Rémunération</b>     | 4 500 €                        | 8 800 €                          | 14 000 €                           |
| <b>Aide régionale</b>   | - 1 500 €                      | - 1 500 €                        | - 1 500 €                          |
| <b>Crédit d'impôt</b>   | - 1 600 €<br>à<br>- 2 200 €    | - 1 600 €<br>à<br>- 1 200 €      | - 1 600 €<br>à<br>- 2 200 €        |
| <b>Coût réel annuel</b> | <b>800 €<br/>à<br/>1 400 €</b> | <b>5 100 €<br/>à<br/>5 700 €</b> | <b>10 300 €<br/>à<br/>10 900 €</b> |

# Apprentissage

## Rapport au Premier Ministre

### Des entreprises aux couleurs de la France

Claude Bébéar – novembre 2004

Extrait

#### Article 2.3.4.4

#### **Bien orienter la taxe d'apprentissage réellement vers l'apprentissage**

De nombreuses entreprises versent de façon aléatoire et au gré des circonstances, leur taxe d'apprentissage à des institutions de formation publiques ou privées qui ne dispensent pas de formation selon la voie de l'apprentissage.

Les chefs d'entreprise (grandes ou petites) doivent être vigilants sur la destination et l'utilisation de la taxe d'apprentissage et prendre conscience du formidable levier d'action qu'elle constitue pour faire évoluer notre système de formation.

*Proposition 20 : Affecter exclusivement la taxe d'apprentissage aux centres de formation d'apprentis et aux sections d'apprentissage implantées au sein des établissements du second degré ou du supérieur. L'entreprise acquitte sa taxe d'apprentissage exclusivement aux bénéficiaires des CFA et sections d'apprentissage qui accueillent ses élèves ou étudiants apprentis.*

La mise en œuvre rapide de cette proposition qui recentre la taxe d'apprentissage sur son véritable objectif, accélérerait la diffusion de l'apprentissage à tous les niveaux de formation (BAC-2 à BAC+5) et donnerait les moyens qui permettent d'atteindre les 500.000 élèves ou étudiants apprentis.