



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI

*Liberté
Égalité
Fraternité*

MOBILISER LES ENTREPRISES EN FAVEUR DE L'APPRENTISSAGE

DOSSIER DE PRESSE

Éditorial



ASTRID PANOSYAN-BOUVET,
MINISTRE DU TRAVAIL ET
DE L'EMPLOI



Le premier pas dans le monde du travail est souvent ce qui nous lance dans la vie d'adulte. Aujourd'hui le taux d'activité des jeunes est historiquement haut en France mais toujours plus bas que chez nos voisins. Nous pouvons faire mieux et l'emploi des jeunes est une priorité absolue.

Avec l'apprentissage, nous avons vécu une véritable révolution culturelle de notre politique de formation et d'accès à un premier emploi ces dernières années : en 2017, 290 000 contrats ont été signés, en 2023, nous avons dépassé les 850 000 contrats, près de trois fois plus. 2 jeunes sur 3 sont en emploi six mois après leur formation - un taux stable qui doit encore monter par un meilleur pilotage de la qualité de la formation.

Mais ce n'est pas ce chiffre seulement qui doit nous réjouir.

En levant les freins périphériques à l'emploi, l'apprentissage agit comme un véritable ascenseur social. Pour l'apprenti, c'est la garantie d'une formation gratuite et d'une rémunération tous les mois permettant d'envisager la poursuite des études ou d'accéder à un logement. Des aides spécifiques permettent également de passer le permis de conduire. Depuis 2017, l'apprentissage est aussi plus inclusif : profils toujours plus variés, plus de femmes, qualifications plus diverses.

Nous pouvons faire mieux encore. C'est le cas en matière d'accès à l'apprentissage pour les jeunes les plus vulnérables. Je pense par exemple aux apprentis en situation de handicap, qui ne représentent que 2 % des contrats débutés en 2023 ou les jeunes des quartiers prioritaires de la ville qui ne représentent quant à eux que 7,5 % des contrats.

Pour que les résultats perdurent et que les succès continuent, ce n'est pas seulement l'État qui est à la manœuvre. Ce sont aussi les acteurs du réseau pour l'emploi et de l'insertion. Et c'est surtout vous, chefs d'entreprise !

Un apprenti est un nouveau collaborateur – un regard neuf sur vos pratiques et une aide pour développer votre entreprise.
Offrir un apprentissage, ce n'est pas seulement s'entourer et transmettre et ce n'est pas seulement améliorer l'insertion professionnelle de nos jeunes et faire grandir nos entreprises. C'est aussi contribuer à donner une place à chacun dans le monde du travail et dans notre société au sens large.

Je compte sur vous !



Éditorial



PATRICK TOULMET,
DÉLÉGUÉ
INTERMINISTÉRIEL AU
DÉVELOPPEMENT DE
L'APPRENTISSAGE
DANS LES QUARTIERS
PRIORITAIRES DE LA
POLITIQUE DE LA VILLE



Intégrer un apprenti dans une entreprise c'est accepter d'être bousculé. Par sa vision, les enseignements qu'il reçoit en formation mais aussi ses idées. C'est le bousculer aussi dans ses représentations du monde du travail, lui faire découvrir un secteur, des savoir-faire et une culture professionnelle. C'est aussi faire de lui donner sa chance de devenir votre potentiel collaborateur.

Clé essentielle pour répondre aux enjeux de demain. Il est de notre devoir, en tant qu'acteur de la formation professionnelle de rappeler que l'apprentissage est une richesse et un levier vers l'égalité des chances auquel chaque jeune à droit, en particulier ceux issus des quartiers, des zones rurales ou en situation d'handicap.

Alors ne laissons pas les jeunes passer à côté de cette promesse. Faisons en sorte que chaque jeune en formation n'ayant pas encore trouvé d'entreprise intègre un collectif. Et que chacun puisse se former aujourd'hui pour participer au monde du travail de demain.



Sommaire

L'APPRENTISSAGE EN CHIFFRES.....	6
1. ACCOMPAGNER LES JEUNES N'AYANT PAS TROUVÉ DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ..	7
Les centres de formation d'apprentis (CFA)	7
Les cellules régionales d'accompagnement	8
Missions locales et France Travail.....	8
La plateforme 1jeune1solution.....	9
2. ENGAGER LES ENTREPRISES DANS LA DYNAMIQUE DE L'APPRENTISSAGE.....	11
La campagne média	11
Les événements en ligne.....	12
La campagne d'emailing.....	12
3. POUR ALLER PLUS LOIN SUR L'APPRENTISSAGE	15
Les grands principes de l'apprentissage	15
Qu'est-ce que c'est ?.....	15
Quelle formation pour l'apprenant ?.....	15
Quel est le coût pour l'entreprise ? Pour l'alternant ?	15
L'apprentissage et le handicap.....	15
Qui peut bénéficier d'un contrat d'apprentissage aménagé ?	15
Quelles compensations pour les apprenants en situation de handicap ?	16
Quelle majoration pour la prise en charge de la formation ?	16
Pourquoi recruter en apprentissage ?	16
Former votre futur collaborateur.....	16
Transmettre votre savoir-faire.....	16
Préparer l'avenir de votre entreprise.....	17
Conduire un projet humain.....	17
Bénéficier d'aides pour le recrutement.....	17
L'apprentissage transfrontalier.....	17

L'apprentissage en chiffres

1 020 000

contrats d'apprentissage
en cours au 31 décembre 2023.



852 235

contrats d'apprentissage
signés dans le secteur privé
ou public en 2023.

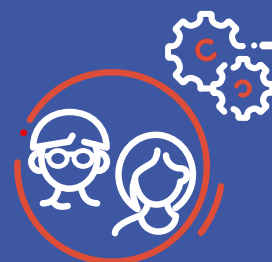


2 %

des contrats débutés
en 2023 concernent
des apprentis en
situation de handicap.

55 %

d'apprentis hommes ont
signé un contrat en
2023, dans le secteur
privé.



45 %

d'apprenties femmes ont signé un contrat
en 2023, dans le secteur privé.

57 %

de contrats de signés par
des apprentis ayant 20 ans ou plus,
en 2023. Un chiffre égal à 2022.



23 %

de contrats débutés dans le
secteur du commerce, de la
réparation d'automobile et de
motocycle, suivi de 15 % pour le
soutien aux entreprises, 14 % pour
l'industrie et 11% pour la
construction.

1. Accompagner les jeunes n'ayant pas trouvé de contrat d'apprentissage

De nombreux jeunes inscrits en apprentissage n'ont pas encore trouvé de contrat d'apprentissage. Partant de ce constat, l'État et ses opérateurs accompagnent ces jeunes mais également les entreprises n'ayant pas trouvé d'alternant, afin que ces deux publics puissent rentrer en contact.

Les centres de formation d'apprentis (CFA)

Le rôle du CFA est de l'accompagner en l'aidant dans sa recherche. La prise en charge des frais de formation est réalisée de manière rétroactive par l'opérateur de compétences au CFA si la signature du contrat se fait dans les trois mois.

TÉMOIGNAGE

LE MOT DE BERTRAND DEROUINEAU, DIRECTEUR DU CFA ÉDUCATION POPULAIRE (75)



Nous avons une démarche proactive vis-à-vis des employeurs sur les territoires où sont implantés nos unités de formation par apprentissage. À travers notamment le *sourcing*, en proposant différents types de candidatures en discutant du besoin et de la mission de l'apprenti pour éviter le décalage entre les attentes et les capacités des jeunes. Une fois le jeune embarqué nous assurons un suivi de la mise en relation, et ce afin de pouvoir débrief, discuter des premières impressions.

Nous avons un rôle d'orientation établi, en effet une grande partie de nos effectifs sont sur des niveaux 3 ou 4 donc des jeunes, qui n'ont pas toujours les codes et n'ont pas toujours le réseau. Un travail spécifique de préparation à la mise en relation est souvent fait en amont pour permettre au futur apprenti d'être plus à l'aise sur les premiers échanges. On sait très bien que pour un employeur, c'est plus simple de recruter quelqu'un qui a déjà 10 ans d'expérience, il peut déjà avoir des repères. Recruter quelqu'un qui n'a aucune expérience c'est souvent plus complexe. Par conséquent on va avoir aussi un travail sur la partie administrative, aider l'employeur à finaliser le contrat d'apprentissage, et pour finir il va y avoir un travail de suivi de l'intégration car c'est une période cruciale.

Les cellules régionales d'accompagnement : en complément de l'accompagnement du CFA.

Depuis 2021, afin de **faciliter la recherche des jeunes souhaitant se former** par apprentissage d'un employeur, le Gouvernement a mobilisé les préfets de Régions pour venir en appui ou en complément de l'obligation d'accompagnement des CFA.

Les cellules régionales d'accompagnement participent activement à la réalisation des projets d'apprentissage en permettant, via un interlocuteur dédié, de **rapprocher les jeunes des employeurs**. Leurs missions :

- **Identifier les places en CFA** et participer au recensement et à la mise en visibilité des offres d'emploi en apprentissage dans leur territoire ;
- **Aider à l'inscription en formation** par apprentissage pour tous les jeunes qui en font la demande et les accompagner dans la recherche d'un employeur.

Dans chaque territoire, elles réunissent **l'ensemble des acteurs de l'éducation, de l'emploi et de la formation** afin d'offrir un service individualisé et de trouver, pour chaque jeune en difficulté, une solution concrète dans l'apprentissage, la formation professionnelle, la voie scolaire ou l'emploi.

Pour fonctionner, les cellules régionales interministérielles s'appuient sur un vaste réseau, mobilisés autour des services territoriaux de l'État et des ministères du Travail et de l'Emploi, de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement supérieur, de l'Agriculture, de la Souveraineté alimentaire et de la Forêt, de la Fonction publique, de la

Simplification et de la Transformation de l'action publique : Carif-Oref, opérateurs de compétences, service public local de l'emploi (France Travail, Missions locales...), Conseil régional, partenaires sociaux, réseaux de CFA, etc.

Les jeunes à la recherche d'un contrat d'apprentissage ou d'une formation en apprentissage peuvent contacter directement les cellules, via [un formulaire](#) [Démarches simplifiées](#) ou [une adresse mail](#).

Missions locales et France Travail

Les Missions locales se mobilisent auprès de la jeunesse en offrant un **accompagnement personnalisé** des jeunes en recherche d'alternance dans ses [6 000 points d'accueil](#). De plus, les conseillers des Missions Locales peuvent accompagner les jeunes à travers des ateliers sur les techniques de recherche d'emploi, la préparation à l'entretien de recrutement ou encore le ciblage de ses candidatures.

France Travail mène également des **actions en direction des entreprises** qui recherchent des alternants en proposant par exemple une [banque de profils](#) sur [francetravail.fr](#). En contactant le 3995, les entreprises ont aussi la possibilité d'être accompagnées par des conseillers entreprises dans la recherche de candidats en alternance. France Travail relaie sur sa plateforme les **offres déposées sur 1jeune1solution**. Cette offre de service permet aux employeurs potentiels de connaître les opportunités de recrutement en apprentissage sur leur territoire. France Travail est doté de plus de 6 000 conseillers entreprises, implantés dans chaque agence France Travail sur territoire national.

La plateforme 1jeune1solution

Plateforme digitale interministérielle pour les jeunes, [1jeune1solution](#) permet aux 15-30 ans de trouver des solutions qui correspondent à leurs besoins (emploi, formation, mise en relation). En proposant un éventail de services et de contenus, la plateforme contribue à l'insertion des jeunes dans la vie active et permet d'ajuster les politiques publiques à destination de ce public.

Le site recense actuellement 40 000 offres en apprentissage ainsi que 575 000 entreprises auprès desquelles les jeunes peuvent envoyer des candidatures spontanées. La plateforme permet également aux employeurs de [simuler le coût d'embauche d'un futur apprenti](#) ou de [déposer leur offre en apprentissage](#).

La plateforme comprend dorénavant deux entrées distinctes : une pour les jeunes et une pour les recruteurs.

Parmi les services proposés aux entreprises, une page spécifique a été développée pour répondre aux questions des entreprises sur l'apprentissage avec un dépôt d'offre d'apprentissage instantané. Dès le dépôt d'offre d'emploi, les entreprises peuvent connaître les CFA et organismes de formation préparant au diplôme visé et ainsi peuvent contacter via ce recrutement directement le CFA concerné.

Pour les jeunes postulant à l'apprentissage,

la plateforme propose de consulter des offres d'emploi ciblées et s'informer sur les dispositifs et aides pour intégrer une formation en apprentissage. Outre cela, des outils digitaux peuvent aider chaque jeune dans sa recherche de contrats comme un outil d'aide à la création de son CV ou les contacts des missions locales pouvant prendre le relais sur la préparation à l'entretien.

En complément, la plateforme propose un outil de simulation d'aides financières, notamment l'aide au permis de conduire et un onglet consacré au logement, regroupant des annonces, un simulateur d'aides financières et des conseils. Le site comptabilisait 2 288 665 simulations entre 2022 et 2024.

Depuis fin septembre, la plateforme s'est dotée d'un nouveau service, [Emploi en Europe](#), le premier portail d'offres d'emplois en Europe. Fort de plus de 2 millions d'offres, ce service vise à simplifier et encourager la mobilité des jeunes au sein de l'Union Européenne.

Enfin, pour les entreprises, la plateforme propose de déposer des offres d'emploi (agrégation des offres d'emploi depuis le site France Travail et depuis la bonne alternance) et de recenser des offres en alternance dont les offres issues des opérateurs de compétences. Enjeu majeur d'attractivité, l'agrégation élargie des offres d'emploi et constitue une priorité pour l'année à venir.

47^E ÉDITION DE LA COMPÉTITION MONDIALE DES MÉTIERS WORLDSKILLS LYON 2024 : UN ÉVÉNEMENT EXCEPTIONNEL POUR LA VALORISATION DE L'APPRENTISSAGE

Après les Jeux Olympiques de Paris, la France est devenue la **capitale mondiale des métiers** en accueillant à Lyon la compétition WorldSkills en septembre 2024 : plus de 1 400 jeunes compétiteurs venus du monde entier sont venus démontrer leur **excellence** dans 60 métiers, dans le BTP, l'industrie, l'artisanat ou les services.

TÉMOIGNAGE

LE MOT DE FABIENNE BUCCIO, PRÉFÈTE DE LA RÉGION AUVERGNE RHÔNE-ALPES, PRÉFÈTE DU RHÔNE



Nous avons relevé tous les défis logistiques pour permettre à plus de 60 000 jeunes de bénéficier de cet événement exceptionnel. Ils ont pu venir rencontrer le métier de leurs rêves, en s'inspirant des compétiteurs de l'équipe de France qui ont placé notre pays au 3^e rang mondial ! Ces jeunes champions incarnent des modèles indispensables pour valoriser les métiers essentiels à la vie de notre nation. Pour amplifier ce mouvement, nous avons renforcé la communication en faveur l'apprentissage avec la réalisation de vidéos qui seront diffusées sur les réseaux sociaux utilisés par les jeunes. Et avec le recteur de région académique, nous mettons en place un laboratoire d'intelligence collective avec tous nos partenaires pour renforcer l'accompagnement des apprentis sans contrat.



2. Engager les entreprises dans la dynamique de l'apprentissage

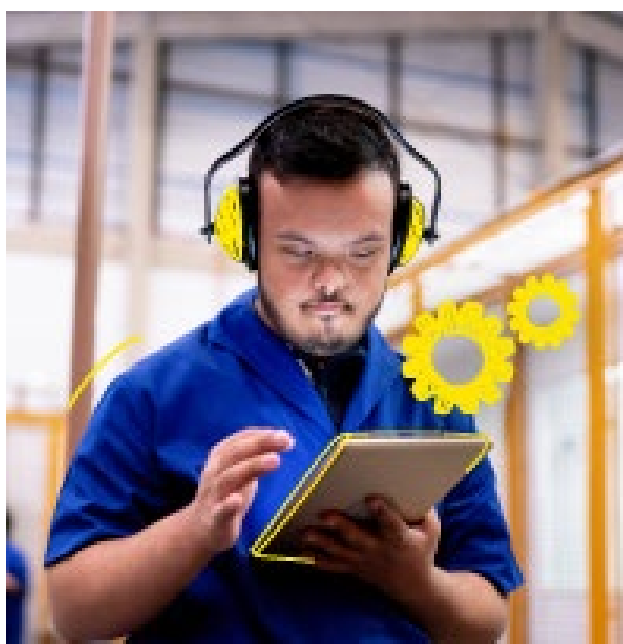
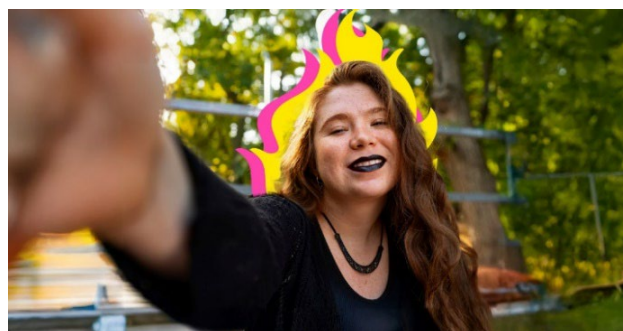
Le ministère du Travail et de l'Emploi lance une campagne de communication pour valoriser l'apprentissage auprès des entreprises. Celle-ci part d'un constat : tous les jeunes entrés en organismes de formation n'ont pas encore trouvé leur entreprise. Cette campagne sera diffusée du 19 octobre au 1^{er} décembre. Elle a pour objectif d'encourager les entreprises à recruter un apprenti et à créer un réflexe autour de cette voie de formation, à un moment clé dans la vie des apprentis et futurs apprentis.

La campagne de communication

Elle vise à **sensibiliser les entreprises aux nombreux bénéfices de l'apprentissage**, tout en orientant les jeunes à la recherche de contrats vers des employeurs potentiels. La campagne ambitionne également d'installer un réflexe autour de l'apprentissage chez les jeunes afin de les orienter vers cette voie lors de leur choix d'orientation. Cette stratégie s'adresse aux **chefs d'entreprise**, aux **responsables de recrutement** mais également à tous les collaborateurs susceptibles de promouvoir l'apprentissage en interne.

Sous la signature « **Ils sont tous différents** », la campagne met en avant la diversité des jeunes en apprentissage et les multiples compétences qu'ils peuvent apporter à une entreprise. Les visuels mettent en lumière des jeunes en train d'exercer une activité dans six secteurs professionnels différents : la santé, le BTP, l'industrie, l'hôtellerie/restauration, le numérique et la vente.

Des **illustrations reprenant les codes du dessin** viennent animer ces visuels afin de souligner la singularité des différents profils des jeunes, leur dynamisme et leur engagement pour acquérir des compétences.



Il s'articule autour de deux objectifs principaux : la **notoriété de l'apprentissage** et des **compétences des jeunes**, et la **considération pour inciter les entreprises à se renseigner et initier des démarches en interne**.

Pour cela, deux spots radios sont diffusés sur les radios généralistes, accompagnés d'un dispositif digital, incluant des formats fixes et vidéos. La campagne est également relayée sur les réseaux sociaux, avec une place privilégiée donnée à LinkedIn pour toucher les professionnels, ainsi que sur Meta et TikTok pour engager les jeunes.

L'ensemble du dispositif de campagne renvoie vers le site [1jeune1solution](https://1jeune1solution.com), plateforme incontournable dédiée à l'accompagnement des jeunes afin de faciliter leur insertion dans la vie active.



Les événements en ligne

Pour accompagner cette campagne, le ministère du Travail et de l'Emploi organise, en novembre, plusieurs événements sur des thématiques inhérentes à l'apprentissage. Pour en savoir plus : travail-emploi.gouv.fr

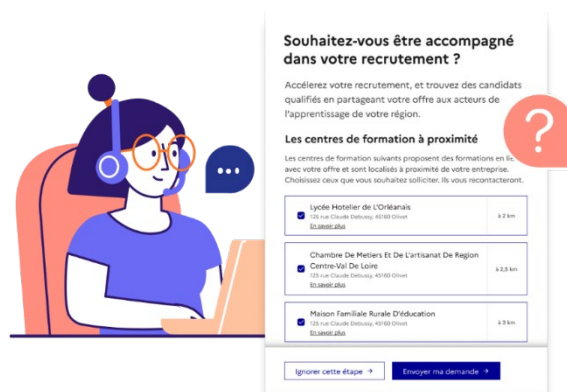
La campagne d'emailing

Une campagne d'emailing à destination des employeurs sera envoyée fin octobre pour les inciter à [déposer leurs offres d'apprentissage sur 1jeune1solution](#).

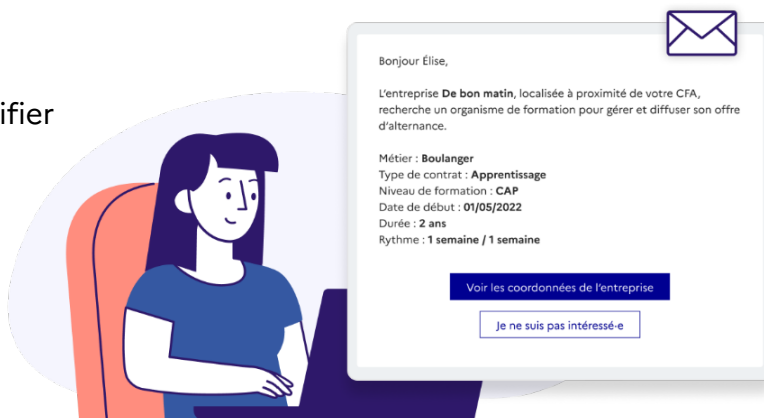


Les offres seront ensuite mises en ligne sur les sites les plus visités par les candidats en recherche d'alternance : [1jeune1solution](https://1jeune1solution.com), [La bonne alternance](https://labonnealternance.com), [Parcoursup](https://parcoursup.com), etc.

Chaque candidat identifié comme inscrit en formation mais sans employeur grâce au [tableau de bord de l'apprentissage](#) recevra par mail des suggestions d'emplois en alternance, en lien avec sa formation. Commencer par solliciter les recruteurs pour collecter des offres permet ainsi de mettre en visibilité les besoins en recrutements avant d'inciter les candidats à postuler à ces besoins.



Bon à savoir : Avec [La bonne alternance](#), les employeurs peuvent facilement identifier les organismes de formation en lien avec l'offre d'apprentissage postée. Les employeurs peuvent choisir d'être accompagnés par les centres de formation et leur OPCO de rattachement, afin d'accélérer leur recrutement.



UN ÉVÉNEMENT DE MOBILISATION DES ENTREPRISES

Pour marquer le **lancement de la campagne de communication**, un événement de mobilisation des entreprises est organisé le mardi 22 octobre au ministère du Travail et de l'Emploi en présence d'Astrid Panosyan-Bouvet, ministre du Travail et de l'Emploi, de médaillés de l'équipe de France ayant concouru dans le cadre de la compétition WorldSkills Lyon 2024, d'apprentis ou d'anciens apprentis et d'organisations patronales. Cet événement sera l'occasion de **partager des témoignages inspirants** et de **discuter des enjeux de l'apprentissage** et du développement des compétences, au service des jeunes et des entreprises.

Le programme :

- **Introduction** de la ministre du Travail et de l'Emploi, Astrid Panosyan-Bouvet.
- Retour sur la **compétition internationale WorldSkills Lyon 2024** avec la participation d'une délégation de l'équipe de France WorldSkills.
- Table ronde avec des **apprentis ou anciens apprentis** pour partager leurs parcours.
- Table ronde avec des **organisations patronales** : MEDEF, U2P, CPME.
- **Présentation de la campagne de communication** en faveur du recrutement en apprentissage menée par le ministère du Travail et de l'Emploi.
- **Conclusion** et incitation au passage à l'action.



3. Pour aller plus loin sur l'apprentissage

Les grands principes de l'apprentissage

Qu'est-ce que c'est ?

L'apprentissage est un **système de formation par alternance**. L'apprenti conclut un contrat de travail qui s'exécute en alternance entre un centre de formation d'apprentis (CFA) et un employeur, dans l'objectif d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle. Les jeunes peuvent signer un contrat d'apprentissage de 16 à 29 ans. Il peut débuter dès 15 ans s'il a achevé le premier cycle d'enseignement secondaire (le collège).

Il existe des dérogations pour signer un contrat d'apprentissage au-delà de 29 ans, notamment pour les personnes en situation de handicap et les sportifs de haut niveau.

Quelle formation pour l'apprenant ?

L'apprentissage peut se dérouler dans le **secteur privé ou public** et permet d'accéder à tous les niveaux de qualification professionnelle du second degré ou de l'enseignement supérieur. La durée d'un contrat d'apprentissage varie entre 6 mois à 3 ans selon le diplôme préparé. L'apprenti suit un **enseignement général, théorique et pratique** dans le CFA, et travaille en alternance chez un employeur pour se former et mettre en œuvre les savoirs acquis.

Quel est le coût pour l'entreprise ? Pour l'alternant ?

L'apprentissage est **entièrement gratuit** pour l'apprenti qui est rémunéré selon son âge et l'année d'exécution du contrat. Les frais de formation sont pris en charge par l'opérateur de compétences et l'employeur bénéficie d'une aide financière de 6 000 euros pour le recrutement d'un apprenti.

L'apprentissage et le handicap

Qui peut bénéficier d'un contrat d'apprentissage aménagé ?

Pour les personnes en situation de handicap, on parle de **contrat d'apprentissage « aménagé »** car les règles ont été adaptées pour favoriser de meilleures conditions de formation : durée du contrat, temps de travail, déroulement de la formation, limite d'âge pour signer un contrat.

Ce contrat d'apprentissage « aménagé » concerne toute personne qui dispose d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), d'un titre équivalent à la RQTH ou d'un titre qui ouvre droit automatiquement à la RQTH (bénéficiaires de l'obligation d'emploi – BOE, allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AAEH), prestation de compensation (PCH), projet personnalisé de scolarisation (PPS).

Il est accessible dès l'âge de 16 ans (voire 15 ans) et sans limite d'âge maximum (contrairement au contrat d'apprentissage classique dont la limite d'âge est de 29 ans). Selon la formation préparée, la durée de ce contrat aménagé peut varier entre 6 mois et 4 ans (au lieu de 3 ans pour le contrat classique) et la personne peut bénéficier d'un aménagement de son temps de travail, sur proposition d'un médecin.

Seules les règles liées à la rémunération restent les mêmes que le contrat d'apprentissage classique.

Quelles compensations pour les apprenants en situation de handicap ?

Par ailleurs, dans le cadre de la loi de 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel », deux mesures fortes ont été instituées comme la **généralisation de la présence d'un référent handicap** dans les CFA et la mise en place d'une **aide systématique et supplémentaire** destinée à faciliter la formation en CFA.

Les CFA sont désormais dans l'obligation de tenir compte des besoins particuliers de ces apprentis en adaptant le parcours de formation. Ainsi, à l'entrée en formation, tous les apprentis concernés doivent bénéficier d'une évaluation particulière de leurs besoins de compensation pour adapter leur parcours d'apprentissage et le sécuriser. Cette évaluation est réalisée par le référent handicap, avec l'apprenti et sa famille (s'il est mineur).

Ces aménagements peuvent être de toute sorte du moment qu'ils sécurisent le parcours de l'apprenti (aides humaines, animalières, techniques, adaptations pédagogiques et d'apprentissage ou soutien particulier sur des compétences clés).

Quelle majoration pour la prise en charge de la formation ?

La loi prévoit également une **majoration du niveau de prise en charge** (financement de la formation) des contrats d'apprentissage pour les personnes disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou d'un titre qui ouvre droit automatiquement à cette reconnaissance.

Cette majoration est limitée à 4 000 euros par année d'exécution du contrat et concerne tous les apprentis qui ont la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou, depuis janvier 2024, un titre équivalent ou permettant reconnaissance de la RQTH.

Pour en savoir plus : le ministère du Travail et de l'Emploi, en partenariat avec l'Agefiph et le FIPHFP, a publié un [guide sur l'apprentissage et le handicap](#) à destination des employeurs, des CFA et des personnes en situation de handicap.

Pourquoi recruter en apprentissage ?

Former votre futur collaborateur

Les apprentis qui se forment au sein de l'entreprise sont plus enclins à y rester après leur formation. Cela permet de **capitaliser sur la formation** dispensée.

Transmettre votre savoir-faire

Recruter des apprentis permet de transmettre un savoir-faire propre à votre entreprise et votre secteur aux apprentis, garantissant la **pérennité des compétences techniques internes**. Cette transmission est essentielle pour maintenir un haut niveau de qualité et d'expertise, tout en préservant l'identité de votre entreprise.

Préparer l'avenir de votre entreprise

Un apprenti formé au sein de votre entreprise, pourra au fur et à mesure, prendre part à la vie de l'entreprise. En outre un apprenti accueilli et formé au contact de votre équipe constituera le premier **ambassadeur de votre entreprise** et votre savoir-faire.

Conduire un projet humain

Recruter un apprenti c'est participer à **l'insertion de toutes et tous** et notamment des demandeurs d'emploi en situation de handicap, les jeunes en quartier prioritaire de la ville par exemple – et **faciliter leur accès à l'emploi**. Il permet également de sensibiliser les équipes à la richesse de la diversité au travers d'une première expérience et d'un accompagnement dédié.

Bénéficiaire d'aides pour le recrutement

Les entreprises qui recrutent des apprentis **bénéficiaire d'une prime**, tout en participant à l'effort de formation et à la réduction du chômage chez les jeunes. À noter : l'Agefiph et le FIPHFP proposent des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics comme privés de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, y compris celle des apprentis.

L'apprentissage et l'international

Le développement d'un « **espace européen de l'apprentissage** » s'accorde avec l'objectif de donner accès à toute personne à une formation inclusive et de qualité ainsi qu'une expérience culturelle dans un autre pays de **l'Union européenne**. La France mène donc des actions en faveur

de la mobilité des apprentis, dans l'objectif de permettre à chaque jeune, quelle que soit sa formation, de vivre une expérience à l'étranger et de gagner en autonomie.

Tout d'abord, il est possible d'effectuer une **mobilité à l'étranger** dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Celle-ci est d'une durée limitée à la moitié de la durée du contrat d'apprentissage, et pour un an maximum. L'apprenti peut être accueilli dans l'autre pays par une entreprise ou un organisme de formation, l'alternance n'étant pas obligatoire. Une **convention de mobilité** doit être conclue pour préciser les conditions de mise en œuvre de la mobilité, comme par exemple la façon dont elle s'inscrit dans le parcours de formation ou quel statut s'appliquera à l'apprenti au plan du droit du travail et de la protection sociale. Chaque CFA est tenu de désigner un **référént mobilité** qui coordonne l'ensemble de la démarche.

Par ailleurs, la France a développé depuis 2022 un cadre légal autorisant **l'apprentissage transfrontalier**. Celui-ci consiste, pour l'apprenti, à réaliser sa formation pratique dans un pays frontalier et sa formation théorique en France, ou inversement. Pour chaque Etat frontalier, la mise en place de l'apprentissage transfrontalier est conditionnée à la conclusion d'un accord entre la France et cet Etat. Pour le moment, un accord de ce type a été conclu avec l'Allemagne. A son entrée en vigueur, il permettra aux centres de formation, aux entreprises et aux jeunes de s'engager dans l'apprentissage transfrontalier entre le territoire métropolitain français et les Länder allemands du Bade-Wurtemberg, de Rhénanie-Palatinat et de la Sarre. D'autres accords sont envisagés par la suite avec les pays frontaliers intéressés, notamment la Belgique et le Luxembourg.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Contact :

14 avenue Duquesne – Paris 75007

dgefp.mcom@emploi.gouv.fr

Edition : Ministère du Travail et de l'Emploi / Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
Maquettage : Dicom des ministères sociaux / Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
Octobre 2024