



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Webinaire : recruter et intégrer
un apprenti dans son entreprise**

13 juin 2023 – Transcription

KAZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 0:29

N'hésitez pas à poser votre question pendant les 45 min - 1h qu'on aura à passer ensemble, mais on va commencer tout de suite avec Axel Courne de. Vous êtes conseiller formation professionnelle et apprentissage auprès de Carole Grandjean. La mise déléguée chargée de l'enseignement et de la formation professionnelle. Et bah du coup, je vous laisse la parole.

CA URNEDE, Axel (CAB/EFP) 0:47

Merci beaucoup, Laurent, Bonjour à tous. Alors en quelques mots d'introduction, d'abord vous remercier de vous intéresser à cette politique publique qui est au cœur de l'action, à la fois du ministère que je représente bien sûr, mais plus généralement du Gouvernement. Vous le savez certainement, mais le précédent quinquennat a marqué une transformation extrêmement profonde de l'apprentissage dans notre pays, en modifiant les principes fondamentaux, en libérant les potentialités, que ce soit d'ailleurs pour les apprentis comme pour leurs employeurs et leurs formateurs dans les centres de formation par apprentissage. Alors, pour parvenir à faire décoller finalement cette politique de formation pour nos jeunes, l'État a mis beaucoup de moyens, convaincus que la formation alternée et en particulier l'apprentissage, était une voie de formation.



CA URNEDE, Axel (CAB/EFP) 1:57

Donc, en laquelle les jeunes, leurs parents et les entreprises pouvaient avoir confiance et surtout une voie de formation qui permettait à la fois d'obtenir une formation de qualité, mais également d'insérer efficacement dans l'emploi un nombre toujours plus important de nos plus jeunes concitoyens. Alors je le disais, l'État a déployé des moyens importants à travers 2 leviers, le premier étant celui de la gratuité de l'apprentissage.



CA

COURNEDE, Axel (CAB/EFP) 2:32

Image gratuite de l'apprentissage pour le jeune et sa famille puisque l'État garantit la prise en charge des frais pédagogiques, de la formation à la hauteur des niveaux de prise en charge qui sont fixés par les branches professionnelles. Ce qui signifie que pour l'entreprise, hormis évidemment le salaire de l'apprenti qui devrait lui être payé les frais pédagogiques de sa formation sont pris en charge. Et puis des efforts également très importants pour rendre la formation.

En apprentissage attractive pour les employeurs parce que nous avons tout à fait conscience que, en particulier concernant la première année de formation, et bien il y a un investissement, un véritable investissement de l'employeur aux côtés de son apprenti en faveur de sa formation et que pour supporter cet investissement pour l'accompagner et bien l'État a fait l'effort de mettre en place une prime.

À l'embauche d'un apprenti de 6000€, 6000€ accessibles pour tous les employeurs quel que soit le secteur d'activité, quelle que soit la taille de l'entreprise, et 6000,00€ accessibles pour tous les apprentis de ces ans jusqu'à 29 ans révolus, c'est une aide simple, lisible et qui s'accompagne de tout nouveau contrat d'apprentissage conclu dans l'entreprise. Alors on a voulu les choses les plus simples possibles et.

Et nous avons fait en sorte que cette aide de 6000€ versés à l'entreprise et bien soit versée automatiquement dès l'enregistrement du contrat par l'opérateur de compétences. Une opération quelque part 0 charge employeur puisque l'en.

Reprise lorsqu'elle recrutera lorsqu'elle conclure le contrat et ne percevra automatiquement cette aide de 6000€ pour la première année de formation de de son apprenti, donc un investissement massif de l'État en faveur de l'apprentissage, mais également le développement d'outils sur lesquels mes collègues auront le plaisir de de revenir. Mais des outils au service des employeurs pour vous aider à recruter et à intégrer un apprenti dans vos équipes. Alors ces outils sont nombreux. Il y a d'abord des outils numériques de mise en relation entre l'employeur et son apprenti.

Je pense notamment à la bonne alternance et aussi un jeune une solution, 2 sites qui vous permettent à vous employeur et bien de récupérer des profils d'apprentis et de rentrer en contact avec des profils d'apprentis avec toutes les modalités nécessaires à préciser votre recherche. Quel niveau de certification ? Quel secteur d'activité, quel certification en particulier sur quel territoire, peut-être dans quel CFA ?



CA **COURNEDE, Axel (CAB/EFP) 5:28**

Autant de autant de fonctionnalités que les sites que nous avons développés vous permettent de mobiliser dans votre recherche d'un apprenti. Et puis de la même manière, on vous invite à

déposer vos offres d'apprentissage sur la bonne alternance notamment et sur le. Le site un jeune, une solution, de sorte que les entreprises, les apprentis et futurs apprentis dans leur recherche et bien puissent voir votre offre et puissent vous proposer leur candidature.



CA URNEDE, Axel (CAB/EFPP) 5:59

La bonne alternance, ça fonctionne très bien et ça permet véritable.

Demande d'affiner sa recherche et de trouver le bon profil d'apprentis. Et puis il y a évidemment toute l'information nécessaire au à l'entreprise pour s'informer sur ce que c'est l'apprentissage. Quelles sont les obligations et.

Les attentes vis-à-vis de l'entreprise et de l'apprenti en matière d'apprentissage, tout ça vous le Retrouvez sur le site bien sûr du ministère du Travail, mais également sur un portail dédié à l'alternance et en particulier à l'apprentissage qui s'appelle tout simplement le portail de l'alternance et sur lequel là vous Retrouvez des fonctionnalités utiles pour vous employeur. Avant de recruter et notamment un simulateur du coût de l'apprentissage.



CA URNEDE, Axel (CAB/EFPP) 6:53

Qui aujourd'hui, vous donne en quelques clics et bien le.

Oui. Une indication sur quel sera le coût de votre recrutement en apprentissage ?

Vous avez également toute une série d'interlocuteurs privilégiés autour de vous pour préparer et suivre.

L'apprentissage au sein de votre entreprise d'abord, évidemment, les services déconcentrés du ministère du Travail, à travers notamment des cellules régionales spécialisées et bien accompagnent les apprentis, les CFA mais également les entreprises dans leur projet d'apprentissage. Mais votre interlocuteur privilégié demeure évidemment les membres du service public de l'emploi et en particulier.

Vos services de proximité au sein de pôle emploi mais également et surtout vos opérateurs de compétences qui, là aussi, disposent de cellules et antennes territoriales et qui sont les gestionnaires du contrat d'apprentissage qui sont là pour vous accompagner dans vos recrutements. Alors là, l'apprentissage, vous le savez, c'est de nombreux avantages, j'en citerai quelques-uns qui ont beaucoup de sens pour le ministère que je, je représente.

Et évidemment, l'apprentissage, c'est formé à un savoir-faire, mais plus spécifiquement à son savoir-faire. Parce que la formation, dont une partie est interne à l'entreprise, Eh bien, elle permet d'avoir une formation sur mesure de l'apprenti que vous recevez et bien évidemment,

lorsque l'on peut former à son savoir-faire. Et bien on prépare mieux la relève, notamment pour les plus petites entreprises. On sait que le secteur de l'artisanat cherche à Transmettre des savoir-faire, transmettre des entreprises et bien l'apprentissage. C'est peut-être la première marche vers ce processus de transmission du savoir-faire et de l'entreprise. Et puis, surtout, l'apprentissage, c'est un bon vecteur pour préparer un recrutement pérenne dans son entreprise, évidemment. Alors, l'apprentissage c'est une politique publique qui fonctionne et on ne peut que s'en réjouir. L'an dernier, c'est 837 000 nouveaux apprentis qui sont rentrés en formation par apprentissage dans notre pays, c'est considérable. Et parce que c'est considérable et parce qu'on aime les challenges dans ce gouvernement s'est fixé un objectif ambitieux, d'avoir un routine chaque année d'ici la fin du quinquennat. 1000000 de nouveaux jeunes qui se forment par la voie de l'apprentissage. Vous le voyez, on a des ambitions, on s'est donné les moyens de ses ambitions et quelque part, aujourd'hui l'apprentissage, il est à l'image de l'économie française. Il s'est développé auprès de tous les jeunes, que ce soit les jeunes mineurs comme des jeunes plus âgés.



CA URNEDE, Axel (CAB/EFP) 9:43

Il s'est développé de fait sur tous les niveaux de certification. Vous pouvez aujourd'hui recruter un jeune sur un niveau CAP, comme vous pouvez le recruter sur un niveau bac pro ou bien le recruter sur des niveaux licence où master pour les plus petites entreprises notamment. Recruter un apprenti du supérieur, c'est être en capacité de se doter de compétences particulières afin de développer son activité économique. Et on sait qu'il y a de plus en plus d'entreprises de moins de 50 salariés qui optent pour l'apprentissage pour faire rentrer par exemple, des ingénieurs.



CA URNEDE, Axel (CAB/EFP) 10:18

Dans leurs entreprises afin de développer l'activité. Et puis l'apprentissage, c'est développé aujourd'hui sur tous les secteurs d'activité, l'apprentissage réserve.



CA URNEDE, Axel (CAB/EFP) 10:28

Au BTP l'apprentissage réservé à l'hôtellerie restauration, ce n'est plus une réalité dans notre pays. Aujourd'hui, l'apprentissage, ça concerne toutes les filières de notre pays, des secteurs historiques que sont par exemple le BTP et l'hôtellerie restauration. Comme j'en parlais à aujourd'hui, l'ingénierie conseil à l'industrie de pointe, à l'aéronautique, et cetera, et cetera. Donc on a un apprentissage qui aujourd'hui est accessible à tous les employeurs qui vient avec.

Une force financière non négligeable de 6000€ qui permet de recruter sur tout niveau de certification et de servir évidemment utilement le développement de vos entreprises. Alors si l'apprentissage ça a bien fonctionné pour 837 000 contrats l'an dernier et autant d'entreprises, et bien je pose la question pourquoi pas vous ? Et on met tout en œuvre pour faire en sorte que le recrutement et l'intégration des apprentis dans vos équipes se fasse le plus simplement possible.

Je vous souhaite un bon webinaire et vous remercie de l'intérêt que vous portez à notre politique publique et vous souhaite une très belle journée.



ZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 11:39

Mais merci beaucoup et Ben sans plus attendre. En fait, on va parler dès le début en fait de recrutement en apprentissage pour des personnes en situation de handicap, Stéphanie.



PS RTAL, Stéphanie (DGEFP) 11:51

Bonjour à tous. Stéphanie Portal, je suis chargé de mission pour l'emploi des travailleurs handicapés et je vais vous faire un focus sur un public qui tient aussi à cœur le Gouvernement. La dernière conférence nationale sur le handicap a émis un certain nombre de recommandations pour rendre plus accessibles encore les formations et l'apprentissage. Et donc je vais vous donner certaines clés aujourd'hui.



PS RTAL, Stéphanie (DGEFP) 12:18

Alors Pour rappel, hein, je pour tout le monde. La définition de la loi de 2005 constitué un handicap, toute limitation d'activité où restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable où définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives qui chiques ou d'un polyhandicap ou d'un ou d'un trouble de santé invalidant. C'est pour vous dire à quel point, derrière le handicap, il y a beaucoup, beaucoup de situations.



PS RTAL, Stéphanie (DGEFP) 12:47

Il y a également un noter des situations qui ne demandent aussi aucun aménagement particulier. Mais pour certains, il est important de prendre les choses très en amont. Cela aussi pour vous dire que l'analyse d'une situation d'une personne en situation de handicap se fait à plusieurs et vraiment c'est important d'avoir ce regard pluriel non seulement avec le référent handicap du CFA, mais aussi avec le maître d'apprentissage où l'équipe tutorale qui on sera

chargée dans l'entreprise. Et pourquoi pas plus largement, le collectif de travail.



PS RTAL, Stéphanie (DGEFP) 13:18

En lien avec des acteurs compétents que vous avez peut-être déjà en interne et sur lesquels vous pouvez vous reposer en externe.

Céline GIAUFFRET CMA PACA (Invité) a rejoint la réunion

PS RTAL, Stéphanie (DGEFP) 13:28

Vous connaissez très certainement le l'acronyme RQTH pour reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé qui est connu pour ouvrir un certain nombre d'aides de compensation, à la fois pour bah les salariés mais également pour les entreprises ou les CFA. Je voulais simplement vous indiquer que depuis la loi de février 2022 qu'on appelle la loi 3DSYA, certaines notifications issues de la Maison départementale du handicap qui va là, RQTH pour les mineurs à partir de 16 ans.

Alexandre Disset a quitté la réunion

PS RTAL, Stéphanie (DGEFP) 13:59

C'est à dire qu'une personne qui vous présenterait une allocation d'éducation de l'enfant handicapé, une PCH ou un projet personnalisé de scolarisation, parce que ça a été mis en place précédemment dans son parcours, y compris son parcours scolaire, ça vaut RQTH. À partir du moment où la personne a 16 ans, donc c'est important de le savoir, parce que cette RQTH ouvre des droits, une majoration, on va le voir après pour les CFA, pour l'adaptation, on va dire de son parcours en apprentissage mais il y a également des aides.

Pour les entreprises, je voulais simplement vous signaler 2 points importants. On parle souvent des jeunes en apprentissage et c'est très bien que les jeunes s'y mettent. Sachez quand même que pour les personnes en situation de handicap où ayant un titre dont je que je viens de mentionner, c'est ouvert sans limite d'âge. 30% des apprentis en situation de handicap ont plus de 30 ans, donc c'est important de le souligner. On a aussi affaire à des adultes qui ont parfois une autre expérience, mais qui ont besoin de se former à une nouvelle compétence ou 2 nouvelles compétences.

On a dépassé la barre en 2022 des 10 000 apprentis, c'est un bon signe. C'est encore largement insuffisant, donc on compte sur cette politique d'envergure pour que ce public soit également accueilli dans vos entreprises.



PS RTAL, Stéphanie (DGEFP) 15:19

Le maître d'apprentissage, c'est un acteur clé dans l'apprentissage et dans votre entreprise ? On insistera sur le fait que c'est peut-être important de le prévoir dès le remplissage du Cerfa, d'avoir une équipe tutorale. Laetitia y reviendra tout à l'heure. Mais pour ce public-là, il y a parfois des maîtres d'apprentissage qui ne sont pas forcément sensibilisés, où formes qui peuvent, du coup, abandonner interrompre leur engagement et ça met en péril en fait tout le parcours d'apprentissage. C'est important d'y entrer.



PS RTAL, Stéphanie (DGEFP) 15:49

Important d'y rester et d'aller jusqu'au bout du parcours. On invite aussi le maître d'apprentissage bah à travailler avec le référent handicap du CF à si besoin. À minima, on pourrait même dire. Enfin, il existe des formations qui sont prévues par l'Agefiph, qui est un fonds spécialisé et qui bon voilà qui sont dédiés aux, aux maîtres d'apprentissage. Donc ne pas hésiter à solliciter l'Agefiph. Il y a dans chaque région des directions régionales et je vous invite à prendre des délégations régionales. Pardon.

Et je vous invite à prendre leur contact si vous ne les connaissez pas déjà.

Voilà, c'est ce que je voulais vous indiquer. L'Agefiph, c'est vraiment une ressource pour les employeurs et là je vous ai signalé un certain nombre d'aides que vous pouvez mobiliser une aide à l'accueil, à l'intégration, à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap et ça peut aller jusqu'à sensibiliser le collectif de travail, accompagner le manager s'il y a besoin et ensuite avoir aussi un accompagnement plus individualisé. Vous pouvez aussi mobiliser l'aide à l'adaptation des situations de travail.

PS RTAL, Stéphanie (DGEFP) 16:57

Donc ça c'est vraiment, on va dire, l'aménagement qui consiste plus enfin, en l'aménagement du poste de travail avec des aides complémentaires si besoin, il peut y avoir des études économiques qui sont demandées. Il peut aussi avoir des prestations d'appui, c'est à dire qu'en fonction de la personne, du handicap, de votre environnement, il peut y avoir vraiment des besoins très particuliers et donc il y a vraiment des experts qui peuvent venir dans votre entreprise pour voilà vérifier ou demander des accompagnements, aides supplémentaires. Pour rebondir, ce que sur ce qu'à dit Axel tout à l'heure sur la plateforme, la bonne alternance, vous pouvez déposer vos.

Vous demande de recrutement. Il est important en tout cas pour ce public de signaler dans quel environnement de travail ils vont-ils vont être pris en charge parce que justement ça peut donner des idées dès lors que c'est accessible physiquement, dès lors qu'il peut y avoir

des aménagements de poste, et cetera. C'est des mots qui vont vraiment parler à ces personnes et ça restera enfin. Ça peut faciliter en tout cas leur adhésion.

Dernière slide je crois, ça concerne plutôt les aides financières.

Comme je le disais tout à l'heure là. RQTH et tous les autres titres qui, du coup ? Bah RQTH, notamment pour les mineurs à partir de 16 ans, ouvre droit à une majoration de la prise en charge de la formation pour les CF à, ce qui permet de financer un certain nombre d'adaptations qui soient physiques, organisationnelles, pédagogiques, logiciels et cetera. De la même façon, je ne sais pas si on peut passer la slide suivante.

Est-ce qu'il y a un bug ou ?

LL ROY, Laetitia (DGEFP) 18:54

Il y a ce qu'il y a un souci.

SL JAM, Lydia (DGEFP) 18:57

Je n'ai pas la slide sur l'aide.

PS RTAL, Stéphanie (DGEFP) 19:02

Ah ça a pas dû marcher. Bon, je voulais aussi vous signaler que l'Agefiph met à disposition une aide à l'embauche. Donc qui est vraiment dédiée aux employeurs ? C'est une aide qui peut aller jusqu'à 4000€ qui est déclenchée dès lors qu'un contrat a une durée minimum de 6 mois pour une durée hebdomadaire de 24h00 minimum. Il peut y avoir des dérogations à 16h00 et donc c'est proratisé au fil en fait du enfin je fonction du temps du contrat.

Et donc c'est pareil, c'est une demande qui est faite auprès de votre délégation régionale, quelle que soit la taille de votre entreprise. Elle s'ajoute à l'aide de l'État qui a été mentionnée tout à l'heure de 6000€. Voilà en tout cas, je vous remercie de votre attention, nous restons à votre disposition si vous avez des questions particulières et sur le territoire. La délégation régionale de l'Agefiph bien sûr, les cap Emploi et les pôle Emploi qui maintenant ont des lieux ressources unifiés, on appelle unifiés.

Peuvent aussi vous aider dès lors que vous êtes confronté à une difficulté, peut-être plus fin à une situation, peut-être plus complexe ou pas. Merci beaucoup.

 **ZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 20:12

Merci et Ben en fait en fait, sur les aides Opportunités pour recruter en apprentissage parce que il y en a et la parole est donnée à Laetitia Leroy.

LL ROY, Laetitia (DGEFP) 20:24

Bonjour à tous, alors je vais effectivement vous parler de.



LL ROY, Laetitia (DGEFP) 20:32

De tout ce qui est un petit peu juridique sur le contrat d'apprentissage, alors j'aborderai pas tous les sujets, hein parce que on y passerait des heures. Mais voilà, vous vous faire un petit panorama sur le contrat d'apprentissage et les aides.

Alors, l'apprentissage c'est quoi ? Vous le savez tous, c'est une formation initiale qui permet la délivrance d'un titre ou d'un diplôme qui est inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

C'est une formation qui alterne des périodes entre formation théorique et où pratique au centre de formation d'alternant et une formation pratique chez un employeur chez l'employeur. L'apprenti doit être absolument accompagné par 1 M d'apprentissage.



LL ROY, Laetitia (DGEFP) 21:21

Alors tous les employeurs peuvent conclure un contrat d'apprentissage, que ce soit les. Les entreprises du secteur privé, marchand ou non marchand, y compris les associations. Juste un petit point d'attention sur les associations, la difficulté que peuvent rencontrer les associations, c'est de pouvoir désigner un maître d'apprentissage pour les apprentis qu'ils recrutent. Puisque vous le savez, un maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, donc un bénévole d'une association ne peut pas être maître d'apprentissage.

Et donc les établissements du secteur public peuvent également conclure des contrats d'apprentissage.

Alors, qui peut être apprenti ? On peut être apprenti de 16 ans jusqu'à la veille de ses 30 ans, alors il y a des petites dérogations avant et après, donc on peut être apprenti avant 16 ans, c'est à dire à 15 ans et un jour, si on a terminé le collège, qu'on est ou non obtenu le brevet des collèges et certains publics peuvent conclure un contrat d'apprentissage au-delà de 30 ans, notamment, comme le disait Stéphanie tout à l'heure, les apprentis en situation de handicap ou les sportifs de haut niveau.



LL ROY, Laetitia (DGEFP) 22:39

Alors on peut préparer quasiment tout, enfin, tout niveau de diplôme en apprentissage et de nombreux.

De nombreux diplômes dans tous les secteurs d'activité. Donc on peut conclure un contrat d'apprentissage pour préparer un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire, un diplôme de l'enseignement supérieur, mais également un titre à finalité professionnelle.

Et donc, comme je vous l'ai, je vous le disais, tous les niveaux de certification, du CAP jusqu'au

master voir doctorat, peuvent être préparées en apprentissage.

Alors les conditions de travail d'un apprenti, vous le savez, un apprenti, c'est un salarié à part entière de l'entreprise. Il doit donc suivre et respecter les lois et règlements de l'éventuelle convention collective de la branche professionnelle, voir les accords internes de son entreprise.

Ne il bénéficie également de de tout, de tout ce que les autres salariés de l'entreprise bénéficient en apprenti ne peut pas être à temps partiel, sauf pour les sportifs de haut niveau et les apprentis en situation de handicap.

Le 30 de travail de l'apprenti est basé sur 35 h et hebdomadaires. Si son temps de travail dépasse les 35 h, ils bénéficient alors de RTT.

LL ROY, Laetitia (DGEFP) 24:03

En sachant bien que le temps de formation est compris dans le temps de travail, donc le temps de formation en CFA, c'est bien du temps de travail, ça, ça rentre dans les 35 h hebdomadaires.

En apprenti mineur, il ne peut pas effectuer plus de 35 h de travail par semaine, sauf dans certains secteurs tels que le BTP ou les espaces paysagers.

Et il bénéficie également des textes relatifs aux jeunes travailleurs.

Alors comment assurer la santé et la sécurité de l'apprenti ? Y a 2 phases pour réfléchir à cette santé et à cette sécurité en amont de l'arrivée de l'apprenti, il faut réfléchir aux tâches qui lui vont lui être confiées et aux risques professionnels qui sont associés à ces tâches.

LL ROY, Laetitia (DGEFP) 24:51

Il faut s'assurer que les tâches qui sont confiées à l'apprenti seront bien supervisées par le maître d'apprentissage. S'assurer que ce dernier dispose bien des compétences en matière de santé, sécurité au travail et, le cas échéant, le former et programmer la visite médicale d'accueil lorsque l'apprenti est arrivé dans l'entreprise, vous devez, en tant qu'employeur dès son accueil, l'informer sur les risques professionnels et les moyens de prévention qui existent. Euh lui mettre à disposition, évidemment, les équipements de protection individuelle qui sont nécessaires afin d'assurer.

C'est tes missions au sein de l'entreprise, le sensibiliser et le former à la prévention des risques professionnels. Et si vous constatez un comportement ?

Délicat de l'apprenti et d'éventuelles difficultés, ne pas hésiter à en informer le CFA pour pouvoir échanger avec lui.

Il y a un manteau qui est à destination des entreprises accueillant des jeunes en formation professionnelle qui a été réalisé sur le ministère, sur le site du ministère. Vous aurez évidemment accès au PowerPoint sur le site du ministère et vous pourrez cliquer sur la phrase

qui est soulignée, et qui voudra vous donnera directement accès à ce même.

La rémunération d'un apprenti, elle varie de 27 la rémunération réglementaire. Évidemment, si vous souhaitez le rémunère, le rémunérer davantage libre à vous. Mais la rémunération réglementaire, elle, varie de 27% à 100% du SMIC selon l'âge de l'apprenti et son évolution dans l'exécution du contrat. Vous avez là un petit tableau récapitulatif selon ces 2 critères.

Vous avez droit, comme vous le disait Axel, tout à l'heure à des aides financières, donc l'aide de 6000€ pour tout contrat conclu depuis le 1 janvier 2023. Vous avez également droit à des exonérations de cotisations et de contributions sociales patronales et salariales.

Et les frais de formation sont financés par les opérateurs de compétence sous forme d'un niveau de prise en charge pour chaque contrat. Alors, si vous souhaitez embaucher un apprenti et que.

Vous souhaitez savoir combien va vous coûter cet apprenti ? Vous avez un simulateur sur le portail de l'alternance, pardon ?

Qui vous permet d'estimer le coût salarial annuel d'un apprenti et les aides dont vous pouvez bénéficier.

Alors, est-ce qu'il est possible de rompre un contrat d'apprentissage avant la fin du contrat ? J'espère que ça ne vous arrivera pas, mais c'est une situation à prendre en compte. Vous avez 2 périodes. La première, c'est lors des premiers 45 premiers jours d'exécution du contrat d'entreprise.

Lors de ces 45 premiers jours, l'apprenti ou l'employeur peut le rompre le contrat sans motivation, au-delà de ces 45 premiers jours en entreprise.

À l'initiative de l'employeur ?

Puis l'apprenti a été exclu définitivement de son CFA ou si la commis une faute grave où lourde.

Vous pouvez également faire une rupture, d'un commun accord évidemment, et également à l'initiative de l'apprenti, sous réserve que ces derniers saisissent au préalable le médiateur de l'apprentissage. Et il y a d'autres modes de rupture, mais que je ne vous souhaite pas qui sont liés à la liquidation judiciaire de l'entreprise, où l'inaptitude médicale de l'apprenti.

Et donc là je vous ai indiqué toutes les ressources utiles sur lesquelles vous pourrez vous renseigner plus en amont sur le contrat d'apprentissage et sur les aides aux employeurs d'apprentis. Avec quelquefois aux questions des fiches ressources. Le portail de l'alternance, le site du ministère du Travail. Voilà, j'espère que j'ai pu répondre à toutes vos interrogations.

N'hésitez pas à poser vos questions dans le chat, j'y réponds avec mon collègue Théo.



ZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 29:08

Merci beaucoup. Laetitia peut être quelques questions. Du coup en direct tu viens d'aborder en fait la question du médiateur de l'apprentissage. Tu peux nous en dire un tout petit peu

plus ?

 **ROY, Laetitia (DGEFP)** 29:16

Oui.

Alors, le médiateur de l'apprentissage ? Il travaille dans les chambres de commerce et.

Et il a pour rôle dans chaque territoire, alors au niveau régional, je crois, il de d'accompagner les apprentis et les entreprises et voir même les CFA qui éprouveraient des difficultés, donc les difficultés, que ce soit à la formation en CFA ou la formation en entreprise. Voilà, chaque acteur peut saisir le médiateur de l'apprentissage pour pouvoir poser ces questions.

Et que cette ce dernier, comme son nom l'indique, puisse faire une médiation pour pouvoir résoudre les éditer. Pour éviter que, au final il y ait une rupture du contrat d'apprentissage.

 **ZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 30:08

C'est clair, merci beaucoup, juste peut être aussi revenir un peu en arrière sur la rémunération parce que c'est quand même quelque chose qui est important pour les et and exécution du contrat, pas si on peut juste réexpliquer cette partie-là.

 **ROY, Laetitia (DGEFP)** 30:26

Oui, oui. Alors effectivement, la rémunération de l'apprenti, elle, évolue selon l'âge de l'apprenti, mais aussi selon son évolution dans l'année contractuelle. Alors, il y a plusieurs cas particuliers. Par exemple, si un apprenti a conclu un premier contrat d'apprentissage, il ne peut pas être rémunéré moins que ce qu'il était rémunéré sur son premier contrat d'apprentissage. Enfin voilà, y a pas mal, il y a pas mal de de cas particuliers, mais en gros, ce que vous devez retenir c'est ça, c'est que selon l'âge de l'apprenti.

Et là, l'exécution du contrat, la rémunération de l'apprenti évolué.

 **ZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 31:06

Très bien, Ben du coup on continue à poser toutes ces questions, hein, dans le chat.

Ah, si important. Bah du coup t'as une super. Enfin c'est pas une super. Elles sont toutes super les questions mais là t'as une question en fait, qui dit, faut-il nécessairement que le maître d'apprentissage soit un salarié désigné compétent ?

 **ROY, Laetitia (DGEFP)** 31:14

Et j'y réponds oui.

Mais évidemment.

Oui, c'est inscrit dans la loi, donc le maître d'apprentissage doit être un salarié volontaire de l'entreprise.

Et posséder les compétences pour pouvoir être maître d'apprentissage. Les compétences, c'est quoi ? C'est soit disposer du diplôme que prépare l'apprenti, enfin où équivalent et d'une année d'ancienneté sur le poste où disposer de 2 années d'ancienneté sur le poste. Voilà, il faut que le maître d'apprentissage.

Quel est les compétences requises en matière de compétences professionnelles pour pouvoir accompagner de la meilleure manière qui soit l'apprenti, quelque chose que je n'ai pas dit et donc j'en profite là.

 **ROY, Laetitia (DGEFP)** 32:15

Accompagnant l'apprenti, former un apprenti, ça prend du temps, donc il faut que vous laissiez le temps au maître d'apprentissage de pouvoir accompagner de manière sereine un apprenti ou 2 pas plus de 2 et d'un redoublant d'accord, pas des apprentis pour 1 M d'apprentissage. Parce que là l'accompagnement, il ne pourra pas être serein ni réalisé dans de bonnes conditions.

Voilà donc effectivement un maître d'apprentissage. Ce n'est pas quelqu'un qu'on choisit comme ça au hasard. Il doit posséder les compétences nécessaires et dans la manière autant que faire se peut-il faut l'associer le plus en amont possible, voire au moment de la rédaction de la fiche de poste et lors de l'entretien de l'apprenti.

 **ZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 33:08

Très bien, merci beaucoup. N'hésitez pas à poser, continuer à poser vos questions à Laetitia reste avec nous jusqu'à la fin pour répondre à toutes les questions. Merci beaucoup.

Euh Ben le ? Le webinaire s'intitule Recruter pour recruter, il faut pouvoir sourcer des candidats dans notre série du webinaire, on a donné la parole à Pôle emploi, on a donné la parole, mission locale et là on voulait vous partager en fait une autre possibilité sur ces 2 candidats avec NQT ne pertinent des talents qui représente aujourd'hui par Sam glaçage son secrétaire général.

Je sais pas si.

C'est parfait, tout fonctionne, la technologie fonctionne, c'est parfait. Et bah du coup.

 **m BLAKAJ** 33:45

Bonjour Laurent, Bonjour à toutes et à tous.

 **ZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 33:51

Je te laisse la parole.

 **m BLAKAJ** 33:53

Merci beaucoup et merci de l'invitation que j'ai accepté au dernier moment pour des raisons tout à fait personnelles. Notre directeur général n'a pas pu se libérer et donc je prends la relève. Je suis Sam plaquage, secrétaire général de NQT. Je m'occupe de différents volets dont la partie innovation dont on va parler pour sourcer des candidats. En effet, NQT, accompagné des jeunes diplômés issus de milieux modestes.

Avec un programme de mentoring, de mentorat, de parrainage.

Les éléments sémantiques vont bon train, surtout ces derniers temps, mais pour écouter entre les cas ce cette relation entre un mentor ou une marraine ou un parrain et un jeune, c'est une relation de pair à pair entre un jeune qui recherche un emploi mais auquel il manque le réseau en raison de son origine socio-économique auquel il manque sans doute un certain nombre de codes. La plupart du temps, en raison de de Savoie pédagogique.

On va dire que 80% des jeunes diplômés que l'on accompagne proviennent de d'université qu'on pourrait qualifier populaire, en tout cas de nos universités qui sans aucun doute n'investissent pas suffisamment où dont les fruits n'ont pas encore éclos.

Sur l'insertion professionnelle, c'est aussi peut-être pas leur mission, mais en tous les cas, ces jeunes diplômés, ils leur manquent à la fois le code à la fois, les A à la fois le réseau et c'est là où le mentor, la marraine le Parrain qui provient, qui est cadre avec un minima 10 ans d'expérience dans nos entreprises partenaires. Donc nous une, c'est un réseau d'entreprises d'environ 15000 marines et parents, 6000 à 7000.

On t'aura actif par année qui vont accompagner ces 12000 jeunes vers l'emploi et l'alternance. Là, je vais me concentrer un peu sur l'alternance mais.

Peu ou prou ce que je vais raconter sur l'alternance vaut aussi pour l'emploi.

L'idée est la suivante, c'est que les jeunes diplômés que l'on accompagne en général, ils font des tentatives de leur côté, jusqu'à revenir vers une t pour avoir un coup de pouce.

SB m BLAKAJ 35:59

Donc, ce qui fait que la plupart du temps, lorsque un jeune diplômé arrive chez NQT, il a déjà fait quelques tentatives pour trouver une alternance et donc les questions du type non, j'ai pas été pris l'année dernière parce que parce que je n'ai pas trouvé l'entreprise qui m'accompagne et est-ce que ça c'est un frein pour intégrer l'internat cette année, et cetera. Ce type de questions, on les a. Mais du côté du jam, là y a beaucoup de questions sur les entreprises. Mais les jeunes aussi s'inquiète de pas mal de choses et donc là, c'est aussi notre travail de relais que d'informer les gens.

Euh, je vous ai indiqué ici un certain nombre de d'éléments que l'on a et l'idée c'est la suivante, pour nous, c'est que ces jeunes diplômés se doivent d'avoir aussi un regard sur la, sur la l'apprentissage, sur l'alternance qui qui est la suivante c'est que en un sens pour les jeunes issus de milieux modestes, c'est ce que nous on appelle chez NQT la voie royale, au

sens où à la fois ils peuvent continuer à se former. Donc quelqu'un qui a un bac +3 qui peut aller jusqu'au bac +5 parce que tout simplement il est rémunéré pendant ses études.

 **Marin (Invité)** a quitté la réunion

 **m BLAKAJ** 36:59

Et en raison de manqués, de de de réseaux, de de du code de l'entreprise, et cetera. Et bien pendant son alternance, il va pouvoir les acquérir, ce qui fait que, à la fin de son alternance en général, ce sont aussi des personnes qui sont plus préparées que les personnes qui débarquent tout de suite, de des universités qui sont plus préparées au monde de l'entreprise.

Alors ?

12000 jeunes nous avons cent salariés, donc 12 000 jeunes, c'est un volume important et 3000 que l'on accompagne vers l'alternance. On vise sans doute. Ce sera le cas d'ici fin de cette année ou peut-être l'année prochaine à avoir une activité de 50 50. Donc on a un sens, on notre, notre job premier. En tous les cas, on ne s'adresse aux entreprises, c'est bien entendu de repérer des talents, de repérer ces jeunes qui sont issus du modeste, qui ont qui sont un peu comme nous, dit notre président des Warriors au sens où ils ont dû faire face à tout un ensemble de difficultés pour obtenir le.

 **Céline GIAUFFRET CMA PACA (Invité)** a quitté la réunion

 **m BLAKAJ** 37:55

Pas leur diplôme.

Ces jeunes là et on va les repérer dans les universités, dans les quartiers prioritaires de la ville, dans les dans le nom, collectivités, partenaires et cetera. Et j'insiste sur cette question, il s'agit de jeunes issus de milieux modestes.



 **m BLAKAJ** 38:11

Notre job consiste à les accompagner, mais grâce ou au moyen de des ressources fournies par les entreprises. Notre credo, en un sens, c'est le suivant, c'est toute action sociale que Q mène Bâle. On va le mener avec nos entreprises partenaires, notre réseau d'entreprises qui, qui est constitué d'une 1000 entreprises à peu près.

Là, je, je ne compte que les entreprises au sens.

De de celle qui paye une adhésion parce que bien entendu, quand on a des BNP Paribas avec toutes les agences, bon là ça deviendrait un mastodonte mais en tout cas mes entreprises

partenaires et notre job consiste à augmenter leur engagement. Alors comment est-ce qu'on le fait ?

Tout d'abord, on a, on a mené un travail de transformation digitale auprès de Q pour la raison suivante, c'est que les pratiques quotidiennes des jeunes diplômés particulièrement, sont aujourd'hui dans le numérique. Donc c'est là où on va les repérer. C'est sur Tik Tok, c'est avec des applicatifs avec des applications qu'ils trouvent sur leur téléphone mobile et cetera, et donc ces types d'outils qu'on met dans les mains de ces jeunes diplômés avec leurs pratiques également de de de de, de la quête de l'information, c'est à dire plutôt que peut-être que sans en tout cas pour moi c'était le cas, aller sur Google, faire des recherches, et cetera. Aujourd'hui, les réseaux sociaux, c'est là où on va chercher des informations.



SB m BLAKAJ 39:30

Non voies de communication ne sont plus par mail ou lettre j'exagère un peu mais via des applications particulières. On a créé une application qui permet de d'avoir des échanges très rapides entre le Mentor et le jeune, mais également entre les salariés et les jeunes éléments. Le point le plus important pour les pour les alternants, c'est que on s'est rendu compte de la chose suivante, c'est que en un sens, c'est pas un duo gagnant entre le jeune et le mentor qui est important, mais et vous en parliez un peu, vous excusez un peu la question tout à l'heure, c'est un trio gagnant, un trio gagnant entre le maître d'apprentissage, l'alternant et le mentor du jeune diplômé qui va pouvoir également porter un regard sur l'entreprise.

Quand bien même ce ne serait pas l'entreprise dans laquelle le mentor travail.

Et donc pour accompagner ce, ce trio gagnant donc jeune diplômé, mentor et maître d'apprentissage.

On développé tout un ensemble d'actions, des actions, des actions, supports qui vont être des *afterworks*, des ateliers, des outils, des outils de, des outils de je sais pas d'amélioration, de de, de de la sensibilité au *soft skills*, des outils de formation sur l'anglais et cetera. Enfin tout un ensemble de services à côté de ça.



SB m BLAKAJ 40:48

Bien entendu, il y a des, les entreprises ont un certain nombre d'exigences, les jeunes ont des exigences, et cetera. Et donc Pour ce faire, on a créé une cellule. Une cellule d'amélioration continue, ce qui fait que on est en mesure aujourd'hui de de d'identifier les leviers d'amélioration à la fois pour le recrutement pour les entreprises adhérentes et plus encore, mais en tout cas un *job board* qui est intégré à la fois les tous les jobs, tous les postes de de

pôle emploi mais également pour nos entreprises partenaires qui le souhaiteraient de diffuser nos offres à l'intérieur de la Communauté et donc de telle sorte à ce que là mentor puisse discuter avec les jeunes.

Quand tu n'as pas encore trouvé sur l'entreprise partenaire, on constate la chose suivante, c'est que l'accompagnement pour l'emploi est, ça fait quelques années maintenant.

SB m **BLAKAJ** 41:31

Député a besoin, on va dire de 6 mois d'accompagnement pour trouver un un job à hauteur des qualifications.

Du jeune diplômé en revanche, pour l'alternance, c'est un peu plus court, c'est un peu plus de 3 mois, alors il y a plein de raisons et une des raisons, c'est bien entendu, c'est, c'est l'impression que les alternants ont de trouver un job très rapidement, mais en tout cas on a une cellule de réflexion et une cellule d'amélioration continue qui va nous permettre d'être au plus proche des besoins des entreprises et des besoins également des jeunes parce que c'est un peu dans ce dans ce.

SB m **BLAKAJ** 41:59

Ce partenariat dans cette confrontation entre les besoins de recrutement et les besoins de de des jeunes diplômés qui l'accompagne, qu'on peut trouver un peu ce ce chemin gagnant. Donc voilà, je suis passé assez rapidement, mais j'ai tenu les 5 Min que Laurent m'avait donné.

 **ZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 42:18

Très bien, merci beaucoup, c'est d'être clair, merci. Je propose de passer à Isabelle Herlsens.

IH **belle HELSENS** 42:30

Oui.

 **ZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 42:30

Parce que au capital, c'est aussi un partenaire de l'entreprise qui permet là aussi de répondre à tout un tas de comment dire ? Bah expliquez-nous en fait le l'accompagnement que vous proposez auprès des entreprises.

IH **belle HELSENS** 42:40

Oui bon Bonjour à tous, merci Laurent, merci de cette introduction effectivement Ocapiat, c'est un opérateur de compétences en fait partie des 11 opérateurs de compétences et effectivement comme le disait Monsieur Cornet en introduction, nous sommes vraiment 11,

comment dirais-je un interlocuteur indispensable par rapport à tout ce qui était gestion donc c'est à dire gestion, enregistrement et financement des contrats d'apprentissage et notre ambition, comme tous les Opco, c'est de.



IH **belle HELSENS** 43:11

Le traite. Les informations que l'on qu'on récupère via, les serres pas et on transmet au service de l'État, en rapidité et en fiabilité et aussi derrière, apporter avec les équipes de de, de, de locaux, tout le support qu'on peut donner aux entreprises pour qu'ils puissent recruter et développer l'alternance aussi. Et au sein des établissements et dans le recrutement, nous avons aussi la, la volonté où l'ambition de de de faire des, des recrutements pérennes, à savoir que nous avons une observation aussi sur les taux de rupture et s'agit pas de recruter des alternants ou des apprentis, mais il faut derrière le pouvoir les maintenir.

Dans le dans les entreprises à cet égard, nous avons développé un plan d'action avec un une offre de services aux entreprises qui se décline en 4, en 4 étapes avec des appuis conseils en RH évidemment pour créer cette fiche de poste et rédiger proprement une autre. Une offre d'alternance sur les jobboards qui sont dédiées comme la bonne alternance d'ailleurs, la boîte d'alternance c'est une y a une facilité importante pour les entreprises de déposer leurs offres sans forcément décliner une fiche de poste mais en tout cas on accompagne la rédaction de la fiche de poste au travers d'un dialogue RH.

On développé aussi les compétences toujours des maîtres d'apprentissage et des tuteurs pour qu'on puisse avoir cette ce. Ce taux de rupture qui reste à un niveau le plus bas possible pour trouver donc pour accompagner le le jeune dans les entreprises avec cette formation qui est déclinée au détour d'une offre régionale aussi bien en elearning qu'en présentiel, on facilité l'embauche. Aussi, j'entends effectivement l'apprentissage, mais nous on va au-delà et on accompagne aussi les alternants qui ne sont pas forcément des profils de jeunes mais des profils de personnes éloignées de l'emploi. Et pour ça, on on utilise des, des consultants au travers de défi pro pour définir, la formation interne, donc pour accompagner.

Commission interne au sein des entreprises et bien et bien caler le profil de l'ALTERNANT par rapport à à l'entreprise. Et enfin on a mis en place des services en ligne pour faciliter la partie administrative. On sait que nos entreprises, l'administratif, ils ne veulent pas être consacré beaucoup de temps qu'on a facilité ce travail-là, au travers, au travers d'un espace qui s'appelle mon espace Ocapiat.

Quelques chiffres Go Cat alors pour savoir si on est rattaché au capital, Ben c'est simple aussi, faut aller sur F doc, vous tapez votre numéro de siret et vous voyez de quel Opco vous allez dépendre. Donc là Ocapiat, ce sont les 50 branches professionnelles dans 3 secteurs qui sont l'agriculture, l'agroalimentaire et la pêche. Nous avons 94% des entreprises sont moins 11

salariés, donc on est sûr des toutes petites entreprises comme d'autres d'ailleurs hein, les autres codes. J'entendais les Opco de l'hôtellerie restauration, l'artisanat, on peut avoir des tailles d'entreprises qui sont un peu similaires.

1,82 1000000 de salariés, donc 54% dans les entreprises de plus de 50. Donc on a aussi nous des petites entreprises mais aussi des très grosses entreprises, notamment du secteur agroalimentaire. 58000 contrats en alternance, 185000 entreprises. Nous avons encore du potentiel pour développer l'alternance, hein si au moins tout en une entreprise prenait un apprenti et on aurait-on contribuerait au 1000000 d'apprentis qui est qui est, qui est attendu pour la fin de l'année. Voilà donc on a bien sûr cette typologie et du coup nous avons mis un plan d'action en mobilisant les conseils d'entreprise du terrain.

Tous les autres au cause aussi des conseils entreprises. Donc on a sur tout le territoire, y compris dans les territoires ultramarins, et on est plutôt sur une dichotomie, mais on fait pour tout le monde. On peut faire la même chose, mais on a quand même une incitation recrutement pour les TPE avec des campagnes qui sont adressées donc les campagnes de COM. On sait que les entreprises forcément n'ont pas n'ont pas l'accès à la, à la communication comme pourrait avoir les, les grands parce que y a pas non plus de RH ou de responsables formation au sein de celle-ci. Donc campagne 10000000 qui sont ciblées, des campagnes de phoning.

ELICHABE & BOISSEAU (Invité) a quitté la réunion

IH **belle HELSENS** 46:46

Et si on interroge actuellement les entreprises qui n'ont pas encore pris l'apprenti pour savoir pourquoi elles n'ont pas encore pris, et comment pourrait les accompagner pour qu'elles, elles, elles, elles, elles passent le cap et ses offres de service RH dont je viens de parler. Pour les entreprises de 50, on participe, on contribue à des jobs dating, y a des webinaires et on a aussi des campagnes pour les réseaux sociaux pour montrer parce qu'en fait les entreprises ont des offres mais ne trouvent pas l'apprenti, donc on essaie de faire matcher en fait le la de l'offre et la demande et on participe comme les Opco que l'on rencontre. D'ailleurs les l'alternance de travailleurs de la EF ou d'autres salons comme l'étudiant où.

Ou d'autres salons sur la terrasse ? Infertilité, pour parler à la fois des métiers et des formations de nos de nos secteurs et pour être accompagnées d'entreprises qui peuvent, lors de ces salons, montrer les offres qu'elles ont à disposition. L'essentiel, c'est de casser les idées reçues sur les formations notamment. On est dans le monde de la ruralité, au niveau d'Ocapiat et dire Bah c'est des métiers qui ne sont pas pour moi, donc on essaie d'aller justement dans ces salons, dire y a pas de fatalité, on peut trouver des emplois aussi dans nos secteurs et notamment j'entendais Monsieur Cornette qui disait que dans les entreprises on

est plutôt dans des métiers techniques mais de plus en plus on utilise.

L'alternance pour des métiers transversaux, c'est tout à fait exact. On a aussi dans cette recherche de de Ben, d'ingénieurs dans le domaine agricole ou dans ou d'un domaine commercial pour développer la vente en direct au niveau des entreprises.

Les autres, les conseillers sur la peau aussi, accompagner toutes les craintes qui pourraient au niveau des rémunérations et rassurer aussi sur l'obtention des aides. Mais ça a déjà été abordé par le DEFP, donc je ne mets pas.

Nous avons mis en place donc aussi bien de l'offre service, mais bien sûr un des. Des outils qui sont à disposition à la fois des entreprises, des centres de formation mais aussi des jeunes sous la marque Cap vers l'alternance. Sur notre site internet avec guide numérique de l'apprentissage donc, qui permet aux entreprises d'avoir vraiment des contenus juridiques par rapport à leur, à leur sollicitation. Dans d'embauche d'alternant, le guide du Torah toujours dans l'esprit de pouvoir maintenir un une qualité au niveau des embauches d'alternants. Donc comment accompagner les jeunes, donc donner des renseignements par rapport à ces parcours ? Donc à voir.

Ce qui est important, c'est que les jeunes, quand ils rentrent en entreprise, il y ait une, c'est la promesse est tenue, c'est à dire que on leur a parlé dans un entretien d'un d'une mission, qu'ils aient accompli, mais il faut qu'ils accomplissent. Mission dans l'entreprise. Et il faut aussi, puisque c'est des alternants et qu'ils apprennent à avoir des points réguliers. Enfin, tout ça, c'est évoquer leur guide dans le guide auditorat. On a des une fréquentation question donc on a des questions qui sont établies aussi en fonction des typologies de, de, de public et on a un comparateur pour savoir si on lui contrat d'apprentissage.


Contrat pro et on a aussi un simulateur de contrat, c'est ce qui permet de la par rapport aux entreprises de savoir. Nous allons rémunérer le l'établissement de formation. Est-ce qu'il va y avoir du reste à charge ou pas par rapport à la formation que va suivre le ? Le jeune apprenti et on met en avant bien sûr sur ce site le jobboard, la bonne alternance là sur sur ce ce jobboard on est on est autour de de 600 pour l'instant, de de d'offres, de, de d'apprentissage, de ce qui nous paraît c'est 600, c'est 600 entreprises sont connectées donc pour nous c'est très prometteur.


Nous avons aussi une plateforme avec des contenus numériques qui s'appelle camp ***, dans lequel on peut retrouver les formations de pour le tutorat et pour le maître d'apprentissage. Ensuite, nous avons aussi décidé de dire, au-delà de ces outils, de ce plan d'action auprès des entreprises, des partenariats pour faciliter le recrutement, donc nos partenaires des réseaux de CFA, effectivement, on les accompagné lors d'événements de recrutement, sur des salons ou sur des jours. Des portes ouvertes, mais aussi, on peut les aider à accompagner à à retrouver une entreprise. Vous savez qu'il y a une rupture, il y a le jeune a un délai de 6 mois pour retrouver un un employeur. Nous, nous nous peut se mettre aussi puisque nous sommes


en contact des CFA et des réseaux de CFA dans la mobilisation des équipes pour dire Bah tiens, on peut vous retrouver une entreprise aussi accompagner le jeune pour. Trouver l'entreprise si jamais il y a un petit, un petit, un petit accident de de parcours et bien sûr mutualiser nos outils de communication, nous mettons en place des campagnes de communications, des outils au travers de vidéos que l'on peut être aussi aux dispositions des réseaux de CFA, toujours pour attirer les candidats vers les métiers de de notre secteur. Mais comme le font d'ailleurs d'autres CFA d'autres pardon, Opco, ça c'est c'est une chose aussi qu'on met en place cette année, c'est à dire que mettre en en visibilité nos métiers et les formations, c'est une chose qui est importante pour attirer aussi les jeunes. Donc à voir ces visibilité au travers d'événements internationaux où nationaux pour montrer les métiers, pour discuter avec eux et avoir un échange avec eux lors de ces évènements et mettre aussi en avant ces jeunes qui sont des talents et des entreprises qui contribuent à à favoriser le.

Ben la contribution à des concours de de métiers on, on cherche à mettre avant tout ça pour créer une belle dynamique, comme l'a fait d'ailleurs d'autres métiers avant, comme les métiers de la des métiers de bouche par exemple, où il y a une une excellence qui commence à être retenue, donc non aussi on peut mettre ça en place et là j'ai flippé aussi. On a un partenariat avec l'AGEFIP nous avez-vous voyez à mon écran comme disait notre action nationale pour 2023 mais ça sera aussi ça ne va pas s'arrêter à la fin 2023 donc on a un partenariat avec la Wifi pour rendre plus visible les offres et pour augmenter le nombre de jeunes en situation RQTH.

Et je pense que j'ai terminé.

 **ZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 52:01
Oui, enfin oui, merci beaucoup.

 **Isabelle HELSENS** 52:02
Merci de votre attention.
Et c'est des questions merci, n'hésitez pas.

 **ZMIERCZAK, Laurent (DGEFP)** 52:05
C'était, c'était très très clair, c'est très, très complet et du coup je fais peut-être le lien avec l'excellence et et que que vous abordiez parce que maintenant on va aborder un autre métier qui, du coup, bah nécessité aussi une forme enfin, même pas d'ailleurs une forme d'excellence, hein, celui de la coiffure notamment, et on accueille une campagne élevé. Directrice générale de Real campus by L'Oréal. Alors qu'est-ce que c'est ? Et Bah parlez-nous un peu du secteur.

Bonjour à toutes et à tous, merci beaucoup. Alors oui, effectivement ce ce secteur est un petit peu particulier. C'est quand même le 2e secteur de l'artisanat en France. Aujourd'hui, le secteur pâtit d'un manque d'attractivité historique, comme beaucoup de secteurs de l'artisanat et L'Oréal AA pris en en compte ces difficultés. Aujourd'hui, il manque près de 10000 coiffeurs en France et donc nous avons créé une école un peu particulière, cette NCF d'entreprise.

Qui permet de revaloriser la profession et d'attirer de nouveaux talents dans donc une activité qui est très porteuse aujourd'hui, rien qu'en Île-de-France, on a près de de de 808 cents créations de de postes pour des coiffeurs et l'objectif c'était de compléter l'offre. L'offre éducative en France, donc on est parti sur une formation, on peut passer à la slide suivante qui permet à la fois de donner un programme autour de la coiffure, donc 50% du programme c'est de la coiffure.

Sur tous les types de cheveux donc c'est assez particulier aussi en dans le cadre du programme et dans le cadre des formations aujourd'hui disponibles en France, on va travailler sur tous les types de cheveux et 50% de ce programme là va être réalisé par des coiffeurs professionnels, donc on a pas d'intervenants, on a que des profs, des professionnels de la coiffure qui sont patron de salon, donc plusieurs salons qui sont barbiers, perruquiers et cetera, au coiffeur Studio et 50% du programme est lié à l'entrepreneuriat. J'aime à dire qu'on est à moitié une école de commerce, à moitié une école de coiffure.

On propose un diplôme bac +3 qui est reconnu par France Compétences, qui est inscrit au répertoire national de la certification des certifications professionnelles, donc un bac +3 on peut entrer dans ce dans ce bac dans ce bac +3 pardon ? Tout simplement avec.

Un baccalauréat ? Donc il faut être titulaire d'un baccalauréat titulaire d'un brevet professionnel de coiffure et c'est un diplôme qui est également disponible pour des personnes en reconversion professionnelle. Donc on est en alternance avec un rythme d'alternance là aussi spécifique puisqu'on a choisi d'être en alternance 3 mois à l'école, 9 mois en entreprise. Pourquoi ? Tout simplement parce que on s'est aperçu que quand on arrivait en entreprise sans avoir de de connaissances assez pointues sur les techniques et bien finalement, on voulait absolument éviter.

L'apprentissage où vous allez plier des serviettes, passer le balai et faire des shampoings. Donc on a choisi un rythme d'apprentissage particulier, mais qui permet à l'apprenti. Et c'est ça aussi qui fait la. La richesse de l'expérience, c'est bien d'être déjà à disposition de son maître d'apprentissage pour travailler sur de la clientèle, donc tout notre parcours est basé sur comme vous voulez. Sur le slide qui vient de passer sur le parcours client et on va apprendre ça pendant les 3 années, mais plus particulièrement sur les 3 premiers mois de de

de de formation.

Puis en entreprise, je passe rapidement parce que je pense que l'important, c'est surtout de d'échanger sur comment on aide sur le l'intégration en entreprise, nous apprentis, et si vous aviez besoin des slides pour avoir des précisions, on vous les ferai passer.

Sur le slide suivant, Vous voyez notre rythme d'apprentissage donc 3 mois intensifs la première année, 9 mois ensuite en apprentissage la 2e année. Pareil. Petite particularité pour des personnes qui sont titulaires d'un p coiffure et le rend tout de suite en Bachelor directement quand vous êtes en reconversion professionnelle ou que vous avez un baccalauréat, vous n'avez jamais tenu des ciseaux de votre vie. On va vous faire passer par ce qu'on appelle un bout de champ accélération coiffure. C'est une formation de 4 semaines intensives pour vous apprendre toutes les techniques de base pour pouvoir ensuite débiter.



C MPANELLA Anne Leone - REAL CAMPUS 56:15

Votre contrat d'apprentissage et donc entrer dans le Bachelor.

Dernier point avant d'aborder ce qui nous intéresse particulièrement dans cette dans cette formation qui est unique au monde, alors ça peut paraître un peu pompeux, mais c'est vrai, en fait, c'est la seule formation qui existe de ce type-là où vous allez travailler à la fois la coiffure, l'entrepreneuriat, donc toutes les disciplines classiques liées à la finance, à l'agression, au management, à l'anglais, au marketing, à la communication digitale. Dans cette formation, on propose une pédagogie disruptive.

Avec non seulement des masterclass, c'est à dire des intervenants qui sont issus du terrain donc, mais même notre intervenante en comptabilité, elle, est comptable dans un cabinet d'expert comptable qui travaille pour les salons de coiffure. Notre intervenante en en marketing communication, c'est une ancienne coiffeuse qui a travaillé à l'international et qui, en revenant en France, a monté son agence de communication pour aider les salons de coiffure à travailler, notamment sur les réseaux sociaux. Cette pédagogie disruptive, elle va se voir également avec, comme je vous le disais, des formateurs.

Donc, qui sont des des professionnels mais également des classes inversées. Donc c'est cette capacité que l'on donné aux étudiants d'avoir les cours avant les cours, c'est à dire qu'on va leur transmettre les cours sur une plateforme digitale. Ils vont devoir les étudier, les travailler et ensuite quand ils ont la discipline en cours et bien ça permet un apprentissage facilité puisque Ben vous connaissez déjà le contenu du cours, y a pas de cours descendant à proprement parler et tout l'enjeu ça va être de répondre aux questions des des apprenants avec avec son formateur.



CAMPANELLA Anne Leone - REAL CAMPUS 57:53

Alors on a 2 promotions par an, c'est le slide suivant, on a 2 promotions par an, une en une en janvier, la promotion de septembre, elle cible beaucoup de gens qui sortent de baccalauréat ou de P coiffure. La promotion de janvier, elle cible à 80% des personnes qui sont en reconversion professionnelle. Reconversion professionnelle, ça veut dire que potentiellement, ils ont plus de 25 ans, elles ont déjà un passé profession.

C'est le très établi pour vous donner un ordre d'idée, mon plus jeune étudiant à 17 ans, mon plus ancien, à à 55 ans. Alors comment faire pour recruter et pour accompagner le recrutement des apprentis ? Au sein de Real campus ? Bah le Real, notre objectif, il est triple, le premier c'est qu'on va apporter une très forte attention pour que nos apprentis puissent mettre en pratique en entreprise tout ce qu'ils ont appris au sein de l'école, donc il va y avoir toute plein d'actions qui vont être mises en place pour atteindre cet objectif. Notre volonté, c'est également que le maître d'apprentissage, on l'a entendu.



CAMPANELLA Anne Leone - REAL CAMPUS 58:50

Pendant tout ce webinar, soit partie prenante au de la progression pédagogique de l'étudiant, d'où l'importance très forte, mais qu'il est le temps et souvent, dans un salon de coiffure.

Vous imaginez que le maître d'apprentissage peut être sûr clientèle, donc on a tout un travail à faire en amont pour être sûr, nous, que l'apprenti, que qui va être positionné dans ce salon soit dans les meilleures conditions pour continuer son apprentissage pendant les 9 mois ou il sera en entreprise. Il va revenir quelquefois quand même à l'école, mais globalement j'ai simplifié.

Il sera 9 fois en entreprise.

Et puis le 3e point, c'est l'importance du savoir être à l'école ainsi qu'en entreprise. On y attaché énormément d'importance. On est dans une relation client plus, plus, où les gens viennent en toute confiance. On confie notre tête en coiffeur et parfois on confie aussi nos états d'âme. On confie parfois plus, c'est important pour nous de vérifier que cette relation client et le savoir-être. Il est-il est OK, alors on a quelques outils pour tout ça, on a d'abord la convention de formation, elle est très importante, elle permet d'identifier les tâches qui vont être confiées à l'apprenti pendant son apprentissage.

Donc il part pas hors sol comme ça avec bon Ben il arrivera. Et puis si c'est faire quelque chose, tant mieux sinon on le fera balayer et apporter le café. Non ? On définit les missions qui vont être confiées en fonction du profil de l'apprenti et des besoins de l'entreprise. Et puis on stipule également les devoirs du maître d'apprentissage, être maître d'apprentissage c'est accepter de prendre du temps. Madame Elsen la la dit juste avant, accepter de prendre du temps pour pouvoir accomplir.

Qui est son apprenti ? Accompagné à la, la prise en main, aux gestes métiers, aux gestes techniques. Si il n'y a pas de temps, il n'y aura pas de progression pédagogique. Le 2e outil, qui est très important pour nous, c'est le rejet de compétences qui est adressé après les 3 mois de formation qui permet une meilleure intégration. Pourquoi se relève de compétences mais tout simplement pour identifier ce que c'est faire l'apprenti ou ce qu'il a encore à acquérir. On peut être très doué sur certaines techniques et moins sur d'autres, c'est pas grave, il a, il aura encore les 9 mois pour pouvoir évoluer cette important que le maître d'apprentissage.



C MPANELLA Anne Leone - REAL CAMPUS 1:00:57

Et l'entreprise d'accueil, soit au courant de où on est l'étudiant dans le cadre de sa progression pédagogique pour lui permettre non seulement d'évoluer et ensuite de pouvoir être autonome.

Ensuite, ce qu'on peut dire, c'est que.

Quoi, ça se fait ? Pas par miracle. En fait, il faut absolument qu'on prépare le futur apprenti à être un apprenti au sein de son entreprise, donc on va organiser des webinars même avant sa. Le premier jour de cours, c'est à dire que on va commencer à travailler avec nos futurs étudiants qui rentrent dans la formation en amont dès qu'ils sont inscrits. On va leur proposer des webinars pour les accompagner à travailler leur CV, savoir présenter la formation, savoir présenter ses atouts, surtout quand on est en reconversion professionnelle.

La posture professionnelle, c'est quelque chose qui est très important aussi. On va pouvoir l'aborder au cours de ces webinaires pour maîtriser Ben les codes du secteur de la coiffure. Pour favoriser cette intégration, ce que l'on va faire aussi auprès de nos étudiants, c'est qu'on va les accompagner à la recherche d'un d'apprentissage. L'objectif pour nous, c'est de valoriser l'étudiant, notamment sur les réseaux sociaux, dans le dans le secteur de la coiffure, on fonctionne énormément avec les réseaux sociaux, donc c'est comment on peut valoriser ces profils de d'étudiants.

Grâce à ces médias, on va faire un lien aussi avec les business developpers de de L'Oréal qui eux ont la visibilité aussi sur les salons qui ont besoin de de recruter des des apprentis. Sur quel secteur donc on fait un matching aussi entre ce que recherchent l'étudiant au niveau de sa zone géographique et des besoins sur les territoires ? Et puis je vous l'avoue, aujourd'hui, on a, il ne se passe pas une journée sans qu'on ait au moins 4 à 5 étudiants.

Pardon, maître d'apprentissage et salon qui nous appelle pour nous dire, voilà, est-ce que vous pourriez nous envoyer des mails d'apprentissage ? Donc y a une demande très forte, donc le but du jeu pour nous c'est de faire le matching entre le profil de l'étudiant et les besoins du maître d'apprentissage pour éviter les ruptures de contrat. On a, on a pu l'évoquer

tout à l'heure, ça peut arriver bien évidemment, mais notre job à nous en tant que CFA, c'est de pouvoir identifier précisément le profil de l'étudiant versus ce qu'il pourra faire dans le salon en fonction des besoins du salon. Donc on pousse le curseur assez loin.

Dans le Matching même si on ne fait pas tout bien évidemment, c'est bien l'étudiant qui passe son entretien d'embauche avec le salon. N'empêche que on a ce regard là pour faire en sorte que ça fonctionne bien.

Ensuite pour les mettre d'apprentissage.

Ce que l'on va faire là aussi, bah ça se construit petit à petit, on va les accompagner, on a un guide du maître d'apprentissage que l'on remet à jour régulièrement parce qu'on travaille aussi avec eux, eux, grâce à une communauté qu'on a mis en place pour pouvoir échanger, pour identifier les bonnes pratiques. Les choses frappent ce qui marche, ce qui marche pas face à une jeune génération qui, en plus de ça bah fonctionne différemment. On manage pas quelqu'un d'une quarantaine d'années comme on manage.



C MPANELLA Anne Leone - REAL CAMPUS 1:04:04

Un petit jeune de de 20 ans ou une petite jeune de 20 ans, donc y a y a tout un travail à faire sur la compréhension de des besoins aussi de de l'apprenti. C'est parfois compliqué quand vous avez des. Cette jeune génération qui veut plus travailler le samedi ou qui veut plus travailler à 17h30 ou 18 h, voilà absolument être rentré chez eux, ça voilà, ça reste des des problématiques et des sujets qui sont à à travailler ensemble. Donc on accompagné le maître d'apprentissage à travers ce guide pour identifier son rôle, les liens qu'il peut avoir avec nous. On élaboré le contrat d'apprentissage de manière tripartite, mais c'est vrai que dans le secteur de la coiffure, on apporte a un côté plus plus puisque on va travailler main dans la main avec nos tropico. Alors nous souvent c'est pas, c'est pas au CIAT c'est l'o P. Des entreprises de proximité ont travaillé main dans la main avec eux pour assurer le bon traitement et le bon suivi en fait des contrats d'apprentissage. Et c'est extrêmement important, ça rassure. En fait l'entreprise qui accueille, qui n'est pas forcément au courant de de tout ce qu'il doit, tout ce qu'il doit faire, tout ce qu'il peut faire.



C MPANELLA Anne Leone - REAL CAMPUS 1:05:07

Tout ce dont il peut bénéficier on a parlé d'aide, on apporte aussi notre appui en ce sens. Et puis on a ce lien fort également dans cet accompagnement avec le livret d'apprentissage que qui est pas toujours évident à faire compléter par l'entreprise. Par manque de temps, donc notre objectif c'est de c'est de faciliter la vie à l'entreprise, de faire des visites sur place, mais ça peut être aussi des des, des, des entretiens téléphoniques. Quand l'entreprise est

disponible. En tout cas, on essaie vraiment de se mettre.



C MPANELLA Anne Leone - REAL CAMPUS 1:05:40

Au plus proche des possibilités de l'entreprise pour pouvoir faire cet accompagnement et bien sûr, en cas de rupture, ça peut arriver, on va faire un point avec le maître d'apprentissage afin d'identifier qu'est-ce qu'on pourrait mettre en place. Quels sont les axes d'amélioration qui peuvent être apportés à à l'accueil de l'apprenti, aux compétences des livres, s'il y a rupture, c'est qu'il y a un problème quelque part, ça peut arriver, il peut y avoir une incompréhension, il peut y avoir, voilà un quelque chose qui ne fonctionne pas, donc notre, notre rôle, c'est d'essayer aussi de.

De travailler à à conserver quand même notre notre. La bonne relation avec le maître d'apprentissage et de voir comment on peut améliorer les choses.



C MPANELLA Anne Leone - REAL CAMPUS 1:06:19

Ce qu'on propose enfin pour les maître d'apprentissage et ça contribue à faire en sorte que le recrutement de l'apprenti se passe bien et l'intégration d'entreprise se passe bien. C'est qu'on va offrir la possibilité, s'il le souhaite, de pouvoir bénéficier de formations qui sont totalement prises en charge par l'école, donc gratuite pour le maître d'apprentissage. Et je pense à une formation. Je vous en ai parlé il y a quelques secondes sur le management intergénérationnel qui est, qui est très bien perçu par nos maîtres d'apprentissage pour mieux comprendre. Cette nouvelle génération, pour mieux comprendre les codes de cette nouvelle génération et son rapport au travail.

On est encore une fois dans le secteur de la coiffure, on peut travailler la plupart du temps sont des sondés. Ils travaillent des salons de coiffure, mais on peut aussi travailler dans des entreprises du secteur de la coiffure.

Et on parle voilà d'une d'une journée de travail, longue, d'un travail éprouvant. On est debout toute la journée.

Et puis on travaille le samedi. Or aujourd'hui, vous avez cette jeune génération qui peut vous dire non, mais moi la semaine de 4 jours, ça me va bien. Ouais, sauf que le commerce n'est pas sur une semaine de 4 jours pour l'instant donc c'est comment faire pour à la fois entendre ses besoins et les rallier aux besoins des entreprises ? Donc pour ça, ces formations peuvent être intéressantes. Elles sont faites par des professionnels. Et puis cette communauté d'apprentissage nous permet de pouvoir partager Ben, les succès, les difficultés.

Et d'échanger pour toujours améliorer le. Le dispositif, voilà moi ce que je pouvais vous dire en tant qu'organisme de formation, on est tout jeune, on a 3 ans donc on apprend tous les

jours, mais c'est une vraie richesse et on voit bien que l'apprentissage, en tout cas dans le secteur de la coiffure reste le meilleur moyen pour pouvoir apprendre et faire passer cette passion du du métier technique de de coiffeur pour faire en sorte bien de faire naître une nouvelle profession qui s'appelle entrepreneur de la coiffure. Nous, on forme pas que des coiffeurs derrière le fauteuil, on forme des gens qui vont développer des affaires dans la coiffure et qui vont.



C **MPANELLA Anne Leone - REAL CAMPUS** 1:08:22

Travailler sur plein de domaines, que ce soit des nouveaux produits, une application mobile, une création. J'ai, on a un étudiant là, qui va travailler sur les troubles musculo-squelettiques dans les salons de coiffure, donc on on forme des gens qui ont une vision de la coiffure et du secteur de la coiffure qui est en pleine expansion et ça c'est plutôt, c'est plutôt chouette. Je vous remercie de votre attention si vous avez des questions chez votre dispo.



ZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 1:08:45

Merci beaucoup pour cette attention très claire. Enfin voilà, merci.



C **MPANELLA Anne Leone - REAL CAMPUS** 1:08:51

De rien.



ZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 1:08:53

Conclut avec Bah, je vais peut-être appeler Lætitia Leroy pour quelques mots de conclusion, on a fait un tour assez large en fait de la question du recrutement et de l'intégration des apprentis aujourd'hui y a y a pas mal d'outils, y a pas mal de mobilisations en fait sur le territoire il y a pas mal de jeunes si parce qu'on leur a pas donné la parole mais y a des apprentis en devenir qui qui cherchent peut être un, un conseil, un mot de conclusion en fait sur sur.



ZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 1:09:23

Je suis bien, maintenant, on fait comment ?



LL **ROY, Laetitia (DGEFP)** 1:09:27

Merci Laurent. Un mot de conclusion. En 2022, on a 837000 jeunes qui ont conclu un contrat

d'apprentissage en 2026. On voudrait atteindre le 1000000 d'apprentis.

Pour pouvoir atteindre ce 1000000 d'apprentis, tout l'écosystème de l'apprentissage travaillent en synergie.

Mais l'objectif, c'est pas seulement, c'est pas seulement la quantité, c'est aussi la qualité.

Pourquoi faire de l'apprentissage ? Parce que.

C'est, c'est du donnant-donnant, c'est du bénéfice pour chacun, c'est du bénéfice pour le jeune qui peut se former à un diplôme reconnu.

Dans une entreprise dont il connaîtra les codes.

Il pourra valoriser cette expérience professionnelle sur son CV. Pour les entreprises, c'est des compétences nouvelles à intégrer au sein de leur entreprise et une manière de de transmettre leur savoir aux jeunes générations. Et puis et puis voilà à la société, à la société française, aux jeunes Français de de pouvoir.



LL ROY, Laetitia (DGEFP) 1:10:42

De pouvoir se former, se lancer et.

Voilà, je pense que l'apprentissage, c'est un beau dispositif, c'est une belle voix de formation, une voix de de formation, d'excellence dont tout le monde doit se saisir aussi bien les jeunes que leurs parents qui peuvent avoir des réticences. Et évidemment les entreprises. Voilà.



ZMIERCZAK, Laurent (DGEFP) 1:11:09

Merci beaucoup, merci à tous nos intervenants. Vous pouvez retrouver le replay de ce webinaire, on fait ainsi que les supports qui ont été présentés sur la page dédiée sur le site du ministère du Travail. Et puis bah nous on se retrouve très prochainement avec un autre sujet, un autre thème autour de l'apprentissage au sur 2 types de thèmes. Et puis on reste à votre disposition, merci beaucoup, très bonne journée, au revoir.

