



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

étudiants

Question écrite n° 7725

Texte de la question

M. Denis Jacquat attire l'attention de Mme la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche sur les propositions exprimées par le Centre d'analyse stratégique dans sa note d'analyse consacrée aux moyens permettant d'atteindre l'objectif de 50 % de diplômés du supérieur tout en favorisant leur insertion professionnelle. Il est préconisé de développer l'apprentissage dans les formations générales à l'université en modulant les périodes de formation et celles de travail en entreprise durant le contrat d'apprentissage, en permettant aux étudiants d'effectuer la majorité de leur temps en entreprise (80 % au maximum) durant la dernière année d'un diplôme préparé en apprentissage, en accordant un label « période d'apprentissage » aux stages inférieurs à deux mois, si ceux-ci sont rémunérés, et en les incluant en « équivalent temps plein » dans le calcul du seuil des apprentis. Il la remercie de bien vouloir lui faire connaître son avis à ce sujet.

Texte de la réponse

Le centre d'analyse stratégique (CAS) a formulé un certain nombre de recommandations dans sa note n° 260 datée du mois de janvier 2012, portant sur l'enseignement professionnel initial dans le supérieur. La proposition n° 4 « développer l'apprentissage dans les filières générales à l'université » s'intéresse à la question particulière de la modulation des périodes de formation et de travail en entreprise durant le contrat d'apprentissage. Selon les critères fixés par le code du travail, le contrat d'apprentissage associe, dans le cadre d'une formation alternée, une formation en entreprise, fondée sur l'exercice d'une activité professionnelle en relation directe avec la qualification objet du contrat, avec des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis (CFA). Ce contrat de travail de type particulier implique un engagement réciproque des deux parties, l'employeur acceptant d'assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA, l'apprenti s'obligeant à travailler pour cet employeur et à suivre cette formation. Un équilibre doit être trouvé entre le volume horaire consacré à l'activité salariée, en relation directe avec la formation professionnelle et le temps imparti à la formation suivie en CFA. La proposition n° 4 du CAS ne concerne que les formations universitaires d'une durée supérieure à un an (licence en 3 ans, master en 2 ans), afin de réserver une amplitude horaire prédominante à la séquence professionnelle en dernière année de cycle, l'apprenti ayant bénéficié au préalable d'une intensification de sa formation générale, théorique et pratique, concentrée en première année (voire seconde année) du parcours. Ce nouveau mécanisme de répartition annuelle des volumes horaires aurait pour effet, d'après les estimations avancées par le CAS, de permettre à l'apprenti de bénéficier, en dernière année du cycle, d'une rémunération supérieure, suite à l'allongement de sa présence au sein de l'entreprise. En effet, la nouvelle ventilation du rythme de l'alternance proposée par le CAS tendrait vers une présence accrue de l'apprenti en entreprise, jusqu'à un seuil plafond de 80 %. Le risque inhérent à ce nouveau mécanisme résulte d'une confusion possible entre le contrat de travail de droit commun et le contrat d'apprentissage ; or, dans ce dernier cas, l'employeur est tenu de respecter deux engagements : - d'une part, donner à l'apprenti la disponibilité en temps nécessaire à la préparation du diplôme, sans négliger la formation générale qui est inscrite au programme du contrôle des connaissances, et qui fait l'objet d'une validation obligatoire par le jury du diplôme. Ces astreintes sont rappelées par l'article L.6223-4 du

code du travail, avec l'obligation de résultat impartie à l'employeur, en termes de contrôle de l'inscription et de la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme. Ces contraintes additionnelles sont instituées par le législateur en vue de distinguer le contrat d'apprentissage du contrat de travail. - d'autre part, assurer à l'apprenti, selon l'article L. 6223-3 du code du travail, une formation pratique, avec des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord avec le CFA. L'intrication coordonnée des connaissances générales acquises par l'apprenti en CFA et immédiatement mises en pratique dans l'entreprise implique une coopération régulière entre le maître d'apprentissage et le responsable de la formation en CFA. Une trop forte intensification du volume horaire en entreprise risque de dénaturer l'objectif du contrat d'apprentissage, l'alternance ne pouvant s'opérer à cause d'une quasi rupture entre des périodes dédiées à la formation en CFA et des périodes réduites pour l'essentiel à l'activité en entreprise, avec le risque d'éliminer l'encadrement simultané, à la fois pédagogique et professionnel de l'apprenti, support essentiel du contrat d'apprentissage. Le dernier argument, lié à la meilleure rémunération de l'apprenti en dernière année de cycle, doit être nuancé au regard des règles de rémunération de l'apprenti actuellement fixées par le code du travail. En effet, cette rémunération obéit à une logique de progressivité directement proportionnelle à l'âge de l'apprenti et à son avancement dans le cycle de formation. Le régime actuel de rémunération favorise de ce fait l'apprenti en dernière année de cycle, sans qu'il soit besoin d'exiger de lui une présence accrue en entreprise. Selon les dispositions de l'article 230 H du code général des impôts, les entreprises comptant un effectif égal ou supérieur à 250 salariés sont redevables d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage si elles n'accueillent pas un seuil minimal de 4 % de salariés sous contrat de professionnalisation, de salariés sous contrat d'apprentissage ou de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise. La proposition d'accorder un label « période d'apprentissage » en faveur des entreprises accueillant des stagiaires gratifiés sur des périodes inférieures à 2 mois implique une modification de l'article 230 H du code général des impôts. Ce texte étant créé par loi de finances ne relève pas du champ de compétence du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, mais de celui du ministre de l'économie et des finances.

Données clés

Auteur : [M. Denis Jacquat](#)

Circonscription : Moselle (2^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 7725

Rubrique : Enseignement supérieur

Ministère interrogé : Enseignement supérieur et recherche

Ministère attributaire : Enseignement supérieur et recherche

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [23 octobre 2012](#), page 5869

Réponse publiée au JO le : [8 janvier 2013](#), page 222