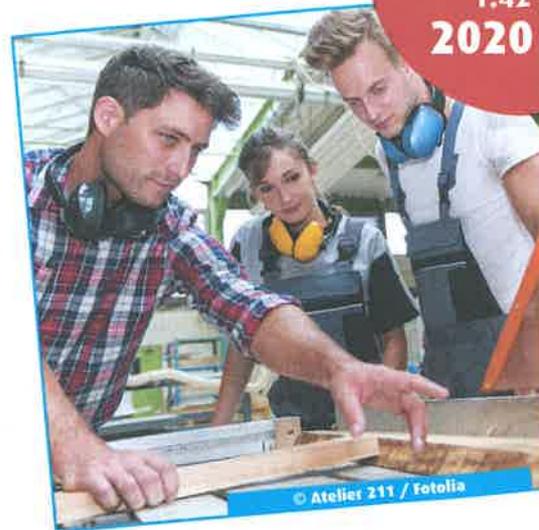


Alternance et apprentissage



L'alternance est un bon moyen de décrocher un diplôme, d'acquérir une première expérience professionnelle et de financer ses études. Pour développer davantage cette voie de formation, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'apprentissage.

LES ENTREPRISES QUI RECRUTENT DES APPRENTI·E·S

- 73%**
entreprises de - 50 salarié·e·s
- 18%**
entreprises de + 250 salarié·e·s
- 9%**
entreprises de 50 à 250 salarié·e·s

DES APPRENTI·E·S DE PLUS EN PLUS DIPLÔMÉ·E·S



36%
des apprenti·e·s préparent des diplômes de niveau bac + 2 ou plus

LES SECTEURS QUI RECRUTENT DES APPRENTI·E·S

- 58%**
Services
- 22%**
Industrie
- 16%**
Construction
- 4%**
Agriculture

Source : Dares

Réforme

Des mesures pour les apprenti·e·s

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », visant notamment à réformer l'apprentissage est entrée en application en janvier 2019.

■ Rendre l'apprentissage plus attractif

Depuis le 1^{er} janvier 2019, afin de toucher un public plus large, l'entrée en formation est possible jusqu'à 30 ans (contre 26 ans auparavant). D'après le ministère du Travail, en 2019, on comptait près de 460 000 jeunes en apprentissage soit une augmentation de 8,4 % par rapport à 2018.

Pour plus de transparence, les taux d'insertion dans l'emploi et les taux de réussite aux diplômes des CFA et lycées professionnels seront rendus publics afin d'aider les futurs apprentis dans leur choix d'orientation.

Les élèves pourront faire valoir leurs acquis et réduire la durée de formation en fonction de ce qu'ils savent déjà faire ou de ce qu'ils ont déjà appris. À l'inverse, les jeunes qui souhaitent se former en apprentissage mais qui ne disposent pas des connaissances et des compétences requises, pourront avoir accès à des « prépas apprentissage ». Ce dispositif, de quelques semaines à 5 mois, vise à consolider savoir-être et savoir-faire. Selon le ministère du Travail, en 2019, 73 000 jeunes sont entrés en prépa-apprentissage.

■ Une insertion professionnelle facilitée

L'alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) n'est pas réservée aux métiers manuels et reste un bon moyen de s'insérer dans le monde du travail. L'alternance permet aussi de se créer un réseau de contacts. Et lorsque vous cherchez un emploi, cette expérience vous différencie des autres candidats. Ainsi, près de la moitié des ex-apprentis travaillent dans l'entreprise où ils ont effectué leur apprentissage, un stage ou un job d'été.

Selon le ministère de l'Éducation nationale, 7 mois après la fin de leur apprentissage en CFA (centre de formation), 72 % des apprentis du niveau CAP au BTS travaillent, 20 % sont au chômage, 7 % sont inactifs et 1 % sont en service civique. 56 % des jeunes apprentis étaient embauchés en CDI,

26 % en CDD, 7 % en contrat de professionnalisation, 11 % en contrat d'intérim.

L'insertion professionnelle varie selon le diplôme et la spécialité préparés. Pour un jeune apprenti sortant de niveau CAP, le taux d'emploi varie de 41 % dans la coiffure-esthétique à 82 % dans le transport-manutention-magasinerie. En bac pro, les taux d'emploi varient de 45 % pour les formations finances-comptabilité jusqu'à 82 % pour le génie civil-construction-bois. En BTS, les formations aux services aux personnes et dans l'énergie, chimie et métallurgie offrent les meilleurs débouchés (87 %).

L'insertion professionnelle est également favorisée si l'on détient le permis de conduire et si l'orientation suivie est un véritable choix.

L e contrat d'apprentissage

Préparer un diplôme, acquérir de l'expérience

Les contrats d'apprentissage sont très présents dans les formations professionnelles (CAP, bac pro) et se développent de plus en plus dans le supérieur. 46 % des jeunes qui signent un contrat d'apprentissage ont déjà au moins le bac. Voir liste 1 du carnet d'adresses.

■ Du CAP à bac + 5

L'apprentissage prépare à des **diplômes de tous niveaux**. On peut ainsi préparer un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire (CAP, bac pro, BP, BT...), de l'enseignement supérieur (BTS, DUT, diplôme d'ingénieur ou d'école supérieure de commerce...) ou une certification professionnelle enregistrée au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).

Si les formations de niveau **CAP** restent les plus fréquemment suivies en apprentissage, les effectifs baissent régulièrement depuis ces dernières années. La tendance est identique pour les bacs professionnels et les brevets professionnels. Cette baisse est particulièrement marquée dans les secteurs du bâtiment, de la coiffure et des soins de beauté.

Dans **l'enseignement supérieur**, le taux d'apprentis ne cesse d'augmenter, confirmant ainsi le poids continu du supérieur dans les entrées en apprentissage :

en plus de 20 ans, il est passé de 5 % à 38 %. L'apprentissage dans le supérieur se développe surtout dans l'industrie électrique et électronique, la banque, l'assurance, l'immobilier et l'information-communication.

Environ un tiers des licences peuvent être préparées en apprentissage, surtout dans l'informatique, le commerce, la gestion et l'industrie. Dans certains établissements, la dernière année de licence (L3) ou de master (M2) est proposée aux étudiants sous forme d'apprentissage. À terme, l'objectif est d'ouvrir un CFA dans chaque université.

Les filles sont minoritaires dans l'apprentissage. Elles ne représentent que 33 % des effectifs. Elles sont davantage représentées dans l'enseignement supérieur (39 %), principalement au niveau bac + 3.

■ Contrat et durée

Le contrat d'apprentissage est un contrat signé entre le jeune âgé de 16 à 30 ans et l'employeur. Un contrat d'apprentissage peut être signé dans le cadre d'un **CDD** (contrat à durée déterminée) et désormais dans le cadre d'un **CDI** (contrat à durée indéterminée).

La durée du CDD, ou de la période d'apprentissage dans le cas d'un CDI, varie de **1 à 3 ans**, voire 4 ans en cas de handicap (dans ce cas, la scolarité s'effectue dans un CFA spécialisé), en fonction de la profession et du niveau de qualification visés. Il n'est pas possible d'être à temps partiel.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être comprise entre **6 mois et un an** lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme obtenu en apprentissage ;
- de niveau inférieur à un diplôme déjà obtenu ;
- dont une partie a déjà été obtenue par la VAE (validation des acquis de l'expérience) ;
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage pour la préparation du bac pro (3 ans) peut être fixée à 2 ans si vous êtes titulaire d'un diplôme de niveau CAP du RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) de même spécialité.

Un même employeur peut conclure, avec le même apprenti, plusieurs contrats d'apprentissage successifs, en vue d'obtenir des diplômes ou titres différents, qu'ils soient de niveau identique ou non.

Un apprenti qui n'a pas trouvé d'employeur à la rentrée scolaire peut commencer à étudier au sein du CFA dans lequel il est inscrit, si la capacité d'accueil du CFA le permet et ce, pendant 3 mois.

Un apprenti qui ne trouve pas d'employeur pour réaliser son contrat peut bénéficier du statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant 1 an, et ainsi bénéficier d'une couverture sociale et effectuer des stages en entreprise.

> Voir « *Contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation : quelles différences ?* » en annexe.

Période d'essai

La période d'essai des apprentis est de 45 jours et seule la présence de l'apprenti au sein de l'entreprise est prise en compte. Les périodes pendant lesquelles l'apprenti est en formation théorique au sein de son CFA ne sont pas comptabilisées dans le calcul de la fin de la période d'essai.

Peut-on démissionner ou être licencié ?

Durant la période d'essai, employeur et salarié peuvent rompre le contrat sans préavis ni formalité. La rupture en période d'essai n'ouvre droit à aucune indemnité pour l'apprenti, sauf si le contrat en prévoit ou lorsque des circonstances abusives sont constatées.

Au-delà de cette période, le contrat doit se poursuivre jusqu'à son terme. Une résiliation anticipée de contrat est toutefois possible :

- en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé (prévenir l'employeur 2 mois avant) ;
- par accord conjoint de l'employeur et du salarié ;
- par jugement du conseil des prud'hommes pour faute ou inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi ;
- en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti (procédure particulière).

Lorsque le contrat est résilié de manière anticipée, l'apprenti a droit au minimum à une indemnité compensatrice pour les congés payés non pris. Lorsque l'entreprise fait l'objet d'une liquidation judiciaire, l'apprenti perçoit des dommages et intérêts. Ceux-ci correspondent au minimum aux salaires qu'il aurait perçus s'il avait poursuivi son contrat jusqu'à son terme.

Une réglementation stricte

Un apprenti de moins de 18 ans ne peut être employé à un travail effectif de plus de 8h par jour (sauf dérogation) dans la limite de 35h par semaine. Le repos quotidien est de 12h (14h pour les moins de 16 ans) et un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs est obligatoire.

Le travail de nuit (entre 22h et 6h du matin pour un jeune âgé de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour les moins de 16 ans) est également interdit. Une réglementation spécifique est toutefois applicable aux apprentis travaillant dans le bâtiment, l'hôtellerie, la restauration et la boulangerie. Dans tous les cas, le temps passé en CFA est compris dans l'horaire de travail.

La durée du travail de l'apprenti mineur peut être rallongée dans certains secteurs, jusqu'à 40h par semaine et 10h par jour, avec des conditions de compensation. Ces aménagements sont possibles par exemple dans le secteur du BTP, des chantiers de travaux publics ou encore des espaces verts.

Si le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée d'1 an, la durée de formation minimum est de 240h.

Les deux tiers de la formation sont consacrés à l'enseignement général et technologique. Le dernier tiers est destiné à l'enseignement pratique, qui complète la formation reçue chez l'employeur.

À savoir : un congé supplémentaire de 5 jours, dans le mois qui précède les examens, est prévu pour la préparation directe des épreuves auxquelles se présentent les apprentis.

Engagé dans la préparation d'un bac pro, vous pouvez, si c'est votre souhait ou celui de votre employeur, au terme de la première année du contrat, changer de formation pour obtenir un CAP, un Capa ou un BPA (brevet professionnel agricole) du même domaine.

■ Après un contrat d'apprentissage

À la fin du contrat d'apprentissage, votre employeur est tenu de vous délivrer un certificat de travail.

Dès lors, plusieurs possibilités s'offrent à vous : être embauché par l'entreprise qui a assuré votre formation, chercher du travail et vous inscrire à Pôle emploi (vous bénéficierez de l'allocation-chômage durant la période de recherche d'emploi), conclure un autre contrat en alternance (apprentissage ou professionnalisation), reprendre des études au sein du système scolaire ou universitaire, etc.

Afin de faciliter l'embauche des apprentis, le site internet « Engagement Jeunes » leur permet de déposer leur CV et de postuler à différentes offres d'emploi. Les recruteurs peuvent, de leur côté, contacter les anciens tuteurs des candidats pour connaître leurs appréciations. À travers le site, les entreprises peuvent également garder le contact avec leurs anciens apprentis et leur proposer un poste qui se libère.

www.engagement-jeunes.com

■ En route vers l'Europe

Dans le cadre de ses multiples dispositifs, le programme **Erasmus+** permet aux apprentis et post-apprentis de réaliser un stage de 2 semaines à un an dans l'un des pays participant au programme (28 pays de l'Union européenne, Islande, Norvège, Liechtenstein, Turquie, Macédoine et Serbie).

Pour en bénéficier, votre établissement doit être partenaire du programme Erasmus+. Vous pourrez ensuite retranscrire les bénéfices de cette expérience au sein du document **Europass-Mobilité** qui permet de valoriser et de faire reconnaître l'expérience et les qualifications acquises à l'étranger.

En 2017, près de 7 000 apprentis effectuaient 2 à 3 semaines de formation dans un autre pays européen. La réforme de l'apprentissage prévoit de permettre à 15 000 jeunes d'effectuer chaque année un semestre de formation en Europe, lequel sera intégré à leur cursus.

Si vous êtes apprenti, votre séjour Erasmus+ vous permet d'obtenir des crédits ECVET qui seront pris en compte dans la validation du diplôme que vous préparez.

www.generation-erasmus.fr

> Cf. dossier Actuel-Cidj *Les programmes européens n° 8.53.*

COMPAGNONNAGE

Les diplômes préparés en compagnonnage, du CAP à la licence pro, permettent d'accéder aux métiers du bâtiment, de la métallurgie, du cuir et de l'alimentation. Mais ne devient pas compagnon qui veut ! La sélection est sévère et exige une forte motivation.

<https://compagnonsdutourdefrance.org>

<https://compagnons-du-devoir.com>

PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES (PEC)

Depuis janvier 2018, le parcours emploi compétences (PEC) succède aux contrats aidés. Ce dispositif vise à faciliter l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi. Mis en place pour 9 mois, il prévoit l'acquisition de compétences qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou à des métiers qui recrutent, un accompagnement ainsi qu'un accès à la formation.

Cf. dossier Actuel-Cidj *Trouver un emploi avec les contrats aidés n° 3.04.*

■ Contrat et durée

Le contrat de professionnalisation est un CDD ou un CDI. Dans ce dernier cas, c'est l'action de professionnalisation (la formation) qui se fait en alternance. La durée varie de 6 mois à 1 an. Elle peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH, ou sortant d'un PEC ou, pour les jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification.

Le contrat, qui peut être à temps partiel dès lors que cela ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée et que les conditions propres au contrat de professionnalisation sont respectées, peut être assorti d'une période d'essai.

Si le contrat de professionnalisation est un CDD, il ne peut pas être rompu par l'employeur avant son terme, sauf pour faute grave du salarié, cas de force majeure ou accord du salarié. Un CDI ne peut être rompu que pour un motif réel et sérieux ou pour cause économique. La procédure de licenciement doit alors être respectée.

➤ Voir « *Contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation : quelles différences ?* » en annexe.

■ Rémunération

Le bénéficiaire perçoit une rémunération qui dépend de son âge et du niveau de formation.

Pour les moins de 26 ans, le salaire, calculé sur la base du Smic, varie selon l'âge et le niveau de formation. Il ne peut être inférieur à 55 % du Smic pour les jeunes de moins de 21 ans, à 70 % du Smic pour les 21 ans et plus. Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un bac pro ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, le salaire ne peut être inférieur à 65 % du Smic pour les moins de 21 ans, à 80 % du Smic pour les 21 ans et plus.

Pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, le salaire est au moins égal au Smic, et au moins égal à 85 % de la rémunération conventionnelle.

■ Accompagnement

Au sein de l'entreprise, le jeune en contrat de professionnalisation est accompagné par un tuteur désigné par l'employeur. Chargé de le guider pendant toute la durée du contrat, le tuteur organise son activité pour l'aider à acquérir des savoir-faire professionnels. Il veille au respect de son emploi du temps et il est en relation avec l'organisme chargé de la formation.

■ Statut

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation est un salarié à part entière, qui bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise si elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Sauf dérogation, la réglementation concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans s'applique aux mineurs en contrat de professionnalisation, notamment l'interdiction de travail de nuit.

Bon à savoir : en contrat de professionnalisation, vous bénéficiez d'une carte d'étudiant des métiers qui, sur le modèle de la carte d'étudiant, permet de bénéficier de tarifs réduits.

■ Déroulement de la formation

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques se déroulent pendant le temps de travail. Leur durée est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150h sur une période maximale de 12 mois. Cette durée peut être prolongée au-delà de 25 % pour certains publics, par accord de branche professionnelle.

La formation est gratuite pour le jeune en contrat de professionnalisation.

INTÉRIM ET ALTERNANCE

Deux contrats en alternance sont dédiés à l'intérim :

- le **contrat de développement professionnel intérimaire** (CDPI), qui permet à des intérimaires peu ou pas qualifiés de compléter l'expérience acquise lors de missions par une formation qualifiante ;
- le **contrat d'insertion professionnelle intérimaire** (Cipi), qui aide les personnes éloignées de l'emploi à s'insérer dans un métier ou à reprendre pied dans le monde du travail.

Les entreprises d'intérim peuvent aussi conclure des contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

■ Offres d'emploi et candidatures spontanées

Vous pouvez trouver des offres d'emploi en alternance sur des sites internet spécialisés dans l'apprentissage et l'alternance.

> Voir liste 1 du carnet d'adresses.

Pour convaincre une entreprise de vous embaucher en alternance, vous pouvez lui rappeler qu'elle peut en tirer des avantages, comme des allègements de charges par exemple.

Prenez le temps de visiter les sites internet d'entreprises qui vous intéressent, surtout si elles ont des sites dédiés au recrutement.

Mobilisez vos réseaux : famille, amis, voisins, enseignants, parlez-en autour de vous ! Vous pouvez aussi nouer des liens avec les professionnels des entreprises qui vous intéressent à travers les réseaux sociaux. Dans ce cas, ne sollicitez pas frontalement une aide. Posez d'abord des questions ou demandez un contact.

Si certaines entreprises proposent des offres d'emploi en alternance (notamment les grandes entreprises), la très grande majorité des recrutements se fait par candidature spontanée.

On peut sélectionner les entreprises à contacter en fonction de plusieurs critères : implantation géographique, secteur d'activité, nature (publique/privée), taille (petite/moyenne/grande entreprise).

Les établissements de formation n'ont pas vocation à trouver une entreprise. Cependant, beaucoup disposent de partenariats avec des entreprises, n'hésitez donc pas à solliciter votre établissement.

Autres pistes : l'annuaire par profession, les annuaires édités par les organisations professionnelles, les foires et salons nationaux et régionaux, où l'on peut rencontrer d'éventuels employeurs. Les chambres de commerce et d'industrie (CCI), les chambres de métiers et de l'artisanat et les chambres d'agriculture peuvent mettre en relation les futurs apprentis avec les employeurs.

Pour les commerces de détail, les hôtels-restaurants et les entreprises touristiques, il est conseillé de se présenter personnellement pour déposer un CV.

■ De nombreuses sources d'information

Ces sources, qui diffusent l'information sur les secteurs professionnels, sont toujours en relation avec les entreprises de la région.

Pôle emploi

Les agences locales de Pôle emploi constituent un relais d'information efficace sur les métiers et le marché du travail.

www.pole-emploi.fr

PAIO et missions locales

Les PAIO (permanences d'accueil, d'information et d'orientation) et les missions locales accueillent et orientent les 16-25 ans en difficulté d'insertion.

www.orientation-pour-tous.fr

www.missions-locales-france.org

Organisations professionnelles

Les organisations professionnelles (fédérations, syndicats, associations, ordres, chambres syndicales) informent, conseillent les entreprises adhérentes et réalisent des études sur tout ou partie de leur secteur. Elles renseignent en priorité leurs adhérents, mais peuvent aussi s'adresser à un public plus large.

> Cf. dossier Actuel-Cidj *Les métiers qui recrutent* n° 3.01.

Chambres de métiers

Les chambres de métiers et de l'artisanat disposent d'un service apprentissage et, pour certaines, d'un bureau de placement (offres de contrats d'apprentissage).

www.artisanat.fr

CCI

Les chambres de commerce et d'industrie (CCI) françaises proposent de nombreuses formations dans leurs CFA ou leurs écoles.

Le réseau Point A des CCI accueille les jeunes qui souhaitent intégrer une formation en alternance pour les guider dans leur orientation et dans leur recherche d'une entreprise d'accueil.

www.cci.fr rubrique Formations

Conseil Soyez professionnel·le !

Vous allez signer un contrat de travail. Vous devez vous mettre dans la posture d'un salarié et non d'un étudiant. N'hésitez pas à vous déplacer pour déposer votre CV. Soignez votre présentation et préparez bien ce que vous allez dire en remettant votre CV. Avant un entretien, renseignez-vous sur l'entreprise et sachez présenter clairement vos objectifs pour convaincre votre recruteur. N'oubliez pas de parler des aides que l'employeur peut obtenir en vous recrutant.

V. Deflandre, conseillère au CIDJ

A n n e x e

Contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation : quelles différences ?

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Public concerné	<ul style="list-style-type: none"> - Jeunes de 16 à 29 ans révolus. - Des dérogations à la limite d'âge sont possibles. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jeunes de 16 à 25 ans. - Demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.
Objectifs	Le contrat d'apprentissage est proposé dans le cadre d'une formation initiale.	Le contrat de professionnalisation a pour but de faciliter l'insertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification.
Durée du contrat	CDI ou CDD de 6 mois à 3 ans, selon le diplôme préparé. Jusqu'à 4 ans en cas de handicap.	CDD ou CDI (c'est l'action de professionnalisation qui se fait en alternance) de 6 mois à 1 an. CDD de 24 mois dans certains cas.
Entreprises concernées	<p>Toute entreprise des secteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - artisanal, commercial, industriel, agricole, associatif, public non industriel et non commercial ; - relevant des professions libérales ; - de travail temporaire (ETT). 	<ul style="list-style-type: none"> - Tous les employeurs du secteur marchand ou non marchand, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif. - Entreprises de travail temporaire (ETT). - Particuliers employeurs de personnel à domicile.
Rémunération*	Entre 25 % et 78 % du Smic, en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation.	Entre 55 % et 100 % du Smic, en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation.
Formation	<ul style="list-style-type: none"> - Formation diplômante. - Durée : environ 430h par an pour les CAP, 675h minimum pour les bacs pro et les BTS. - Lieu : dans un CFA. - Tutorat dans l'entreprise obligatoire. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formation qualifiante ou diplômante. - Durée : 150h minimum, soit entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation. - Tutorat dans l'entreprise obligatoire.
Coût de la formation	Gratuit.	Gratuit (prise en charge par l'OPCO).

* Attention : ces données seront modifiées par la réforme.