

L'ALTERNANCE RÉUSSIE

Une formation
stimulante pour l'emploi
des jeunes



ASSOCIATION
JEUNESSE ET ENTREPRISES

ASSOCIATION JEUNESSE ET ENTREPRISES

RÉUSSIR GRÂCE À L'ALTERNANCE

Yvon Gattaz
Président d'AJE

L'étymologie même du mot alternance prouve bien qu'il s'agit d'une autre formation, différente des formations habituelles. Nous ne nous intéressons ici qu'à l'alternance dans la formation professionnelle avec l'objectif constant de Jeunesse et Entreprises depuis 1986, date de sa création : l'emploi des jeunes qu'il faut considérer comme la priorité de la France, tant le chômage de ces jeunes est la forme la plus affligeante de la pauvreté moderne.

Cette formation alternée utilise simultanément les avantages de la formation théorique de la vie scolaire (ou éventuellement universitaire) et ceux de la pratique sur le terrain dont on a longtemps sous-estimé le rôle formateur essentiel.

L'efficacité même de cette double formation est tout simplement démontrée par le taux d'emploi des jeunes issus de cette formation, bien supérieur aux autres.

Cette courte brochure, que les auteurs ont voulue simple et compréhensible d'un coup d'œil, montre les neuf piliers qui soutiennent traditionnellement cette formation en alternance. Elle démontre par son titre que, depuis qu'elle existe, cette alternance, a réussi, avec ses deux contrats types : apprentissage et professionnalisation. Une réussite que personne ne conteste même si cette formation en alternance n'est pas aussi développée en France qu'en Allemagne ou en Suisse, et qu'il est de notre devoir d'assurer son développement.

Jeunesse et Entreprises s'y emploie et poursuit ses actions en dénonçant les freins à cette alternance, suivant la théorie d'explosion des perdreaux espagnols : qu'on élimine leurs ennemis végétaux et animaux et les perdreaux se reproduisent magnifiquement. Peut-on employer cette méthode d'élimination systématique des freins pour assurer enfin le développement de cette alternance qui sera ainsi encore plus réussie ?

Que nos experts de Jeunesse et Entreprises, Jean-Marc Chabanas et Thierry Pigeon, soient félicités pour cette réalisation dont l'utilité est certaine.

La théorie et la pratique

Le mythe de la théorie et de la pratique, souvent considérées comme inconciliables.

Ce mythe est aussi ancien qu'irréel.

Et Einstein, lui-même, prétendait les avoir réconciliées dans son laboratoire par l'anecdote suivante :

« La Théorie, c'est quand on connaît tout et que cela ne marche pas.

« La Pratique, c'est quand on ne connaît rien et que cela marche quand même ».

«Et ici, nous avons réconcilié Théorie et Pratique puisque rien ne marche et qu'on ne sait pas pourquoi ».

ALTERNANCE : LA RÈGLE ET NON PLUS L'EXCEPTION

Gérard Mestrallet

Ambassadeur national de l'apprentissage en France

Ambassadeur européen de la formation professionnelle

Président du CA d'ENGIE

Président de la Fondation Agir Contre l'Exclusion

L'alternance est la meilleure porte d'accès au monde du travail et aux métiers d'avenir, un chemin formateur pour envisager une carrière professionnelle et ce, quelle que soit la filière choisie et le niveau d'étude requis. Il est urgent de faire de l'alternance une voie d'excellence.

J'en ai la conviction pour plusieurs raisons :

L'alternance est un pont entre deux rives, celle de l'enseignement et celle du monde professionnel. Elle évite d'éventuelles ruptures et le décrochage.

C'est une école du savoir-faire dans laquelle le jeune apprend son métier et aussi une école du savoir-être dans laquelle il est invité à faire preuve d'innovation, de coopération, de curiosité. Il se construit un arsenal de « *soft skills* », ces qualités humaines et relationnelles qui vont lui permettre d'anticiper, de gérer les risques, et de préparer un monde plus solidaire.

Enfin, en tenant compte des spécificités des bassins d'emplois sur les territoires, l'alternance est un prodigieux vecteur d'insertion et de socialisation rendu possible par une immersion dans l'entreprise.

Je me réjouis de voir les formidables initiatives sur le sujet.

En France, tout d'abord, où l'apprentissage a désormais ses « ambassadeurs » sur les territoires, issus notamment des quelques 6000 entreprises du réseau de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE). Leur objectif : faire remonter au niveau national les actions en faveur de l'alternance jugées novatrices et prioritaires dans les régions.

Au niveau européen, de remarquables programmes ont vu le jour : l'*Alliance For*

Youth, développée par Nestlé pour améliorer les chances des jeunes générations à accéder au monde du travail et le *Pact For Youth*, initié par CSR Europe qui prépare les jeunes générations aux emplois durables et citoyens de demain.

En complément : Erasmus Pro dédié aux apprentis. Alors que le programme Erasmus permet à plus de 40 000 étudiants français d'étudier dans d'autres pays d'Europe, on compte parmi eux moins de 7000 apprentis qui se heurtent à des problèmes de langue, de mobilité, de logement ou de législation. Erasmus Pro, actuellement en stade expérimental dans quatre grandes entreprises européennes, est un beau challenge à relever. En ce sens, la Commission européenne vient de fixer un nouvel objectif de 50 000 mobilités longues d'apprentis entre 2018 et 2020 et la création d'un statut européen de l'apprenti.

Même si le chemin qui nous reste à parcourir est encore long, les initiatives emblématiques évoquées ci-avant et celles menées par l'Association Jeunesse et Entreprises montrent aux jeunes générations qu'au-delà de leur rôle économique, les entreprises jouent pleinement leur rôle social afin de donner à l'alternance la place qu'elle mérite.

Quelques innovations de la FIPA

La Fondation Innovations pour les Apprentissages (FIPA), lancée en 2016 et présidée par Jean Bernard Levy est un fort levier de changement, par l'entreprise, pour favoriser. Elle expérimente la sécurisation des parcours des alternants avec des contrats d'apprentissage partagés entre des grandes entreprises et des PME. Une plate-forme unique d'orientation des alternants, avec un portail numérique favorisant l'orientation, la sélection et l'emploi est également engagée. Elle teste, enfin, un dispositif visant à renforcer cohérence et efficacité des offres territoriales de formation professionnelle en alternance sur quelques filières locales.

LES NEUF PILIERS DE L'ALTERNANCE RÉUSSIE

- 1. Deux volets complémentaires** **page 08**
300 000 contrats d'apprentissage,
200 000 contrats de professionnalisation.
- 2. La meilleure voie pour trouver un emploi** **page 09**
40 % des recrutements en entreprise passent par l'alternance.
- 3. Un emploi partiel et déjà rémunéré** **page 10**
Un salaire compris entre 370 et 1150 euros par mois, selon l'âge.
- 4. Une opportunité pour les moins de 18 ans** **page 11**
Un apprenti sur deux est âgé de moins de 18 ans.
- 5. Des diplômés à tout niveau** **page 12**
Neuf alternants sur dix obtiennent un diplôme.
- 6. Les valeurs de l'industrie et du commerce** **page 13**
L'industrie et le commerce offrent les meilleurs débouchés.
- 7. L'enthousiasme des petites entreprises** **page 14**
Les trois quarts des alternants sont dans les petites entreprises.
- 8. L'alternance supérieure** **page 15**
Un quart des diplômés entre niveau Bac+3 et Bac+5.
- 9. Le modèle allemand** **page 16**
En Allemagne, 3 fois plus d'alternants et 3 fois moins de chômage.

UN MIROIR À DEUX FACES

L'Alternance désigne deux formules de contrats de travail spécifiques, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Le contrat d'apprentissage permet l'acquisition en alternance d'une formation théorique et pratique en vue d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. L'apprentissage fait partie de la formation initiale. La politique régionale d'apprentissage est sous la responsabilité du conseil régional.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier (CDD ou CDI) qui comporte une alternance de périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en centre de formation. Il propose des formations sanctionnées soit par un diplôme ou titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, soit un certificat de qualification professionnelle engageant une branche professionnelle, soit une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche. Il est classé dans la formation professionnelle continue.

Les deux contrats sont proposés aux jeunes de 16 à 25 ans. Au-delà de cet âge, seul le contrat de professionnalisation est ouvert sous certaines conditions. Les deux formules s'appliquent aux employeurs du secteur privé. Le secteur public n'ouvre pas droit au contrat de professionnalisation. L'alternant reçoit le statut de salarié dans les deux cas. La rémunération est fixée en fonction de l'âge et du diplôme préparé.

Les définitions utilisées dans cette brochure sont extraites des documents officiels publiés par le Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les statistiques découlent pour la plupart des études de l'INSEE ou dérivées (DARES, DEPP), ou de la commission européenne (Eurostat). Mises à jour en 2017, elles s'appuient sur des chiffres concernant les années 2015 ou 2016.

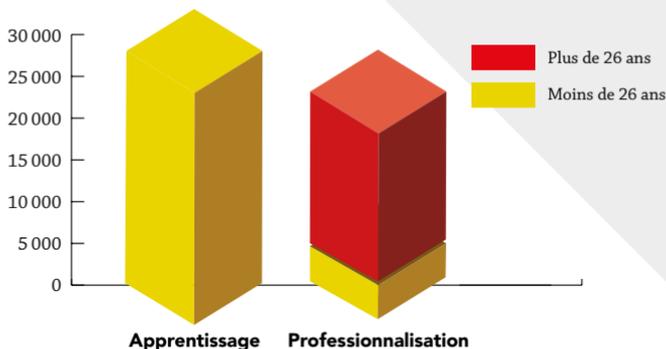
Les témoignages ont été recueillis par l'Association Jeunesse et Entreprises ou relevés dans diverses publications, nommément citées.

Nous recommandons, en outre, la brochure « Osez la voie Pro », éditée par les Presses des Mines en 2015.

1

DEUX VOILETS COMPLÉMENTAIRES

« Nous deux faisons une multitude » Ovide



Les contrats d'apprentissage sont réservés aux moins de 26 ans.

On en compte environ 300 000 chaque année, en grande majorité dans le secteur privé (97 %).

Les contrats de professionnalisation sont près de 200 000 chaque année.

Environ 20 % concerne des jeunes de moins de 26 ans (source : DARES).

TÉMOIGNAGES

L'apprentissage est une formule irremplaçable pour permettre à l'entreprise de recruter un bon professionnel, bien formé aux outils et aux techniques, déjà aguerri à la vie en entreprise où il a vécu son alternance. C'est l'opportunité pour l'entreprise d'insuffler de la jeunesse dans ses équipes et de se confronter aux nouvelles générations, nées avec le numérique.

Thierry Lenoach (Domiciel)

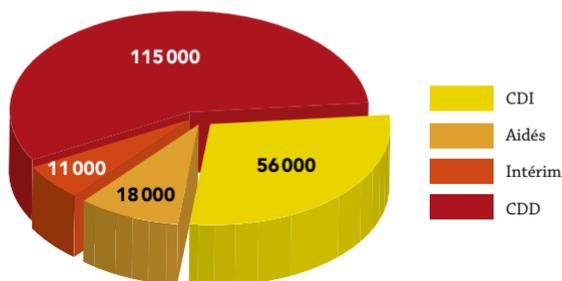
L'alternance nécessite un échange permanent entre l'entreprise et l'école : stages et visites des enseignants en entreprise, participation des branches professionnelles au contenu des enseignements, témoignages de professionnels en école, dons de matériels aux lycées professionnels.

Jean-François Grimaud (GSA Immobilier)

2

LA MEILLEURE VOIE POUR TROUVER UN EMPLOI

« Les portes de l'avenir sont ouvertes à ceux
qui doivent les pousser » Coluche



Répartition des contrats

500 000 jeunes, d'âge compris entre 15 et 24 ans, rentrent chaque année dans la vie professionnelle, dans 80 % des cas en contrat à durée déterminée (CDD).

Les bénéficiaires de l'alternance représentent près de 200 000 emplois, soit environ 40 % du total. Parmi eux, 55 % bénéficient d'un contrat à durée déterminée (CDD) et 28 % d'un contrat à durée indéterminée (CDI), les autres se répartissant entre contrats aidés et intérim (source : DEPP et calculs AJE)

TÉMOIGNAGES

Les meilleurs de notre entreprise ont été recrutés grâce à l'alternance.

Priscille Collet-Jean (Easy service informatique)

L'alternance est pour nous une possibilité de pré-embauche.

Christophe de Maistre (Siemens-France, extrait de « Osez la voie Pro »)

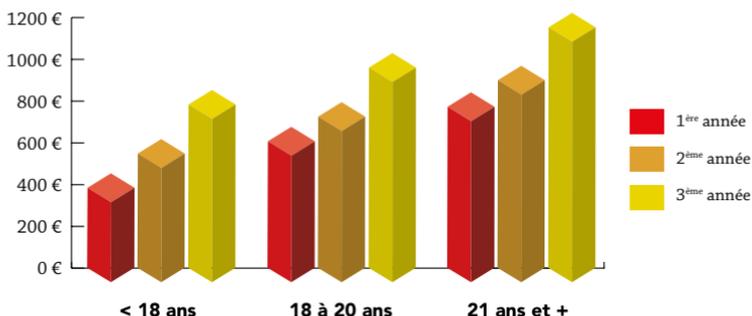
La raison d'être de l'alternance réside dans la logique de pré-embauche.

Josette Colombat (EDF, citée par Les Echos)

3

UN EMPLOI PARTIEL ET DÉJÀ RÉMUNÉRÉ

« Gagner sa vie, cela ne fait point peine et même fait plaisir » *Alain*



La rémunération minimum d'un apprenti dépend de son âge ainsi que de son expérience. Les salaires minimums sont calculés en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum défini par la convention collective de l'entreprise concernée.

En 2016, la rémunération mensuelle variait entre 370 et 1150 euros (source : droit-finance.net).

TÉMOIGNAGES

Qu'elle reçoive des aides ou non, l'entreprise ne doit pas hésiter à investir, y compris dans la rémunération. C'est une opportunité pour elle d'insuffler de la jeunesse dans ses équipes et de se confronter aux nouvelles générations, nées avec le numérique.

Jean-François Grimaud (GSA Immobilier)

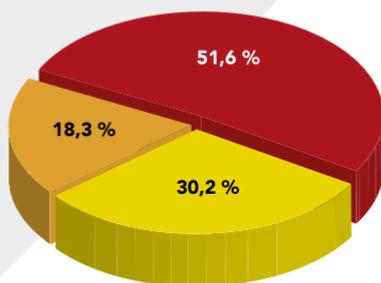
La rémunération de l'apprenti et le financement de ses études par l'entreprise sont un élément de motivation important pour le jeune, souvent impatient de son autonomie financière.

Thierry Lenoach (Domiciel)

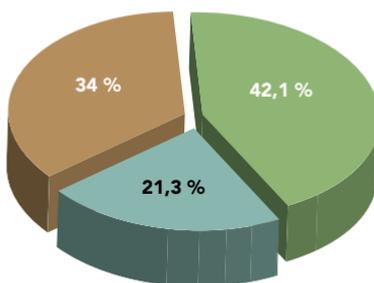
4

UNE OPPORTUNITÉ POUR LES MOINS DE 18 ANS

« La jeunesse est un art » Oscar Wilde



Apprentissage par âge



Niveau à l'entrée en alternance

Les moins de 18 ans représentent plus de la moitié des jeunes en apprentissage. Ils se limitent souvent au niveau CAP ou BEP.

Les plus âgés (22 ans et plus) atteignent souvent des niveaux supérieurs (source : DARES)

TÉMOIGNAGES

L'alternance réussie dépend peu des compétences acquises en école, mais essentiellement des compétences comportementales : capacité à s'intégrer dans une équipe, à faire preuve de motivation et d'assiduité au travail, à accepter les codes de la vie en entreprise : respect des horaires, politesse de base, habillement, organisation, discipline.

Priscilla Collet-Jean (Easy service informatique)

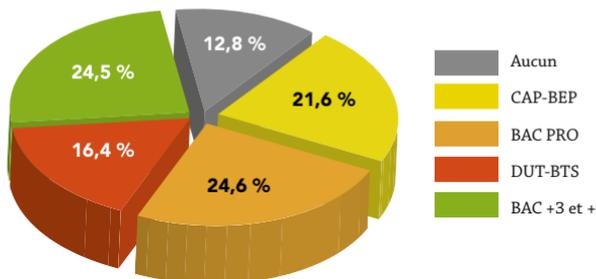
Au-delà d'apprendre un métier, l'apprentissage permet de « structurer un jeune ».

Simon Colas (Compagnon du devoir, extrait de « Osez la voie Pro »)

5

DES DIPLÔMES À TOUT NIVEAU

« Au moment où vous recevez votre diplôme,
soyez insatiables, soyez fous » Steve Jobs



Répartition des diplômes obtenus

Neuf alternants sur dix obtiennent un diplôme. La majorité des contrats d'alternance mène au Bac Pro, au niveau CAP-BEP ou DUT- BTS (Bac +2). Près du quart conduit à des diplômes de niveau Bac + 3 (licence professionnelle) ou plus. Le master (Bac+5) se prépare en deux ans (source : DARES).

TÉMOIGNAGES

L'alternance est un excellent moyen d'accéder socialement à l'enseignement supérieur.

Francis Jouanjan (Conférence des grandes Ecoles, cité par Les Echos)

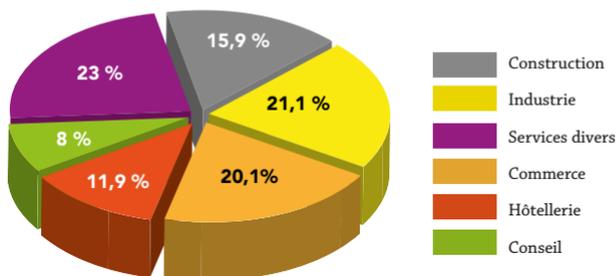
Sans être passé par la voie royale, j'ai acquis des compétences de manière diagonale et finalement, à quarante ans, cela ne faisait plus de différence.

Paul Rivière (Total, cité par « Osez la voie Pro »)

6

LES VALEURS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE

« Il n'est d'industrie durable que celle qui vend la meilleure qualité » *Auguste Deteouf*



Les secteurs qui embauchent après l'alternance

Le secteur tertiaire domine avec près de 60 % des débouchés de l'alternance, principalement les métiers du commerce, de l'hébergement et de la restauration et les services aux entreprises. La construction (bâtiment et travaux publics) et l'industrie offrent aussi de nombreux débouchés (source : DARES).

TÉMOIGNAGES

L'encadrement et la formation des apprentis dans les métiers de la restauration est un vrai sacerdoce. Les métiers de la cuisine sont extrêmement durs et stressants et il faut accepter les erreurs, même répétées des apprentis. Le tuteur doit leur apprendre la technique, l'exactitude des gestes, des cuissons, la vigilance à apporter à la présentation des plats, le goût du service client, tout en continuant à offrir un service irréprochable en salle.

Alain Fontaine (restaurant Le Mesuret)

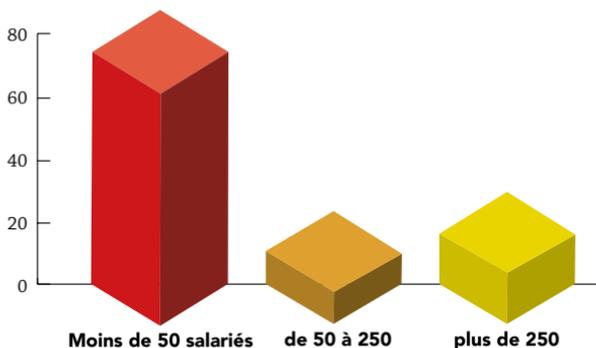
C'est sur le chantier que se fait l'acte de construire. C'est là que se forge la responsabilité individuelle et collective.

Francis Bouygues (cité par « Osez la voie Pro »)

7

L'ENTHOUSIASME DES PETITES ENTREPRISES

« Tenez-vous loin des gens qui tentent de diminuer vos ambitions » Mark Twain



Les petites entreprises de moins de 50 salariés proposent les trois quarts des postes en alternance. Les grandes entreprises, qui représentent pourtant plus de 30 % des emplois du secteur privé ne contribuent qu'à hauteur de 17 % (source : DARES).

TÉMOIGNAGES

Un apprenti formé à l'excellence du métier de la restauration et plein d'enthousiasme pour démarrer sa future carrière, c'est un bonheur pour toute l'équipe !

Alain Fontaine (restaurant Le Mesuret)

Il faut que les jeunes rêvent de l'entreprise. Les élèves des filières Pro, CAP, Bac Pro doivent comprendre qu'ils ne sont pas sur une voie de garage, mais sur une filière d'excellence qui va leur permettre de toucher très vite au concret d'un métier.

Thierry Le Noach (GSA immobilier)

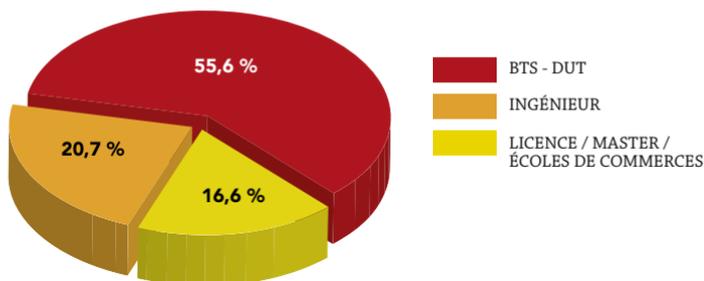
L'alternance permet d'identifier les meilleurs talents et de mettre la créativité des jeunes au service de l'entreprise.

Martin Bouygues (Chef d'entreprise, extrait de « Osez la voie Pro »)

8

L'ALTERNANCE SUPÉRIEURE

« Étudie, non pour savoir plus, mais pour savoir mieux » Sénèque



Alternance supérieure

Le BTS (Bac+2) regroupe plus de 45% des apprentis de l'enseignement supérieur, le niveau Bac+2 dépassant les 55 %. Au niveau ingénieur ou master, plus de 200 écoles d'ingénieurs et 200 écoles de commerce proposent aujourd'hui des formations en alternance. Les écoles d'ingénieurs assurent une formation de niveau Bac+5 (master). Les écoles de commerce proposent des cursus en 3, 4 ou 5 ans après le Bac (bachelor) (source : DEPP).

TÉMOIGNAGES

Le contrat de professionnalisation en troisième année est ce qui rencontre le plus de succès au niveau des étudiants.

Géraldine Aude (Centrale-Supélec, citée par Les Echos)

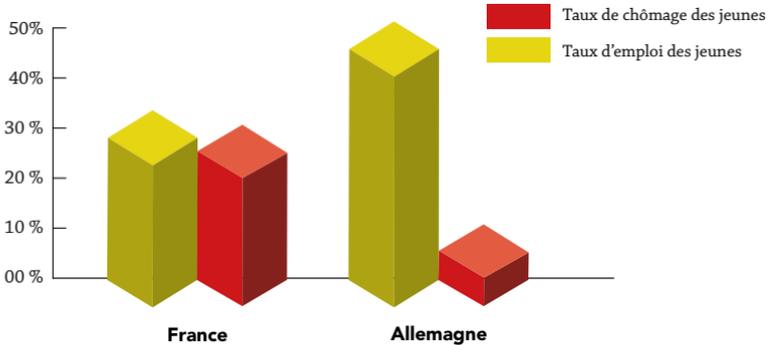
La difficulté, au niveau Bac+5, est de faire comprendre qu'il faut passer par toutes les fonctions en interne, même les plus modestes, pour pouvoir progresser et réussir durablement.

Jean-François Grimaud (GSA Immobilier)

9

LE MODÈLE ALLEMAND

« Il vaut mieux des moineaux dans la main qu'un pigeon sur le toit » *vieux proverbe allemand*



Avec un nombre de jeunes comparable, l'Allemagne compte trois fois plus d'alternants que la France (environ 1 400 000 contre 500 000).

Le taux d'emploi des jeunes y est près de deux fois plus élevé.

Le taux de chômage (proportion d'actifs inoccupés) est trois fois moindre (source : Eurostat).

TÉMOIGNAGES

En Allemagne, l'apprentissage est considéré comme le mode d'accès quasi exclusif aux emplois de qualification moyenne qui garantissent des débouchés professionnels satisfaisants. La formation professionnelle en Allemagne est directement pilotée par les entreprises et les jeunes sont formés selon les besoins concrets de leurs futurs employeurs.

René Lasserre (Centre d'information et de recherche sur l'Allemagne, cité par Le Figaro)

Les centres de formation allemands se comportent d'abord en prestataires des entreprises, quand, en France, ils sont peu tournés vers les besoins des employeurs.

Valérie Segond (Le Monde)

L'Allemagne est obsédée par l'offre et la compétitivité de ses entreprises.

Guy Maugis (Bosch France, cité par Le Figaro)

LES CHALLENGES DE JEUNESSE ET ENTREPRISES

Une forme originale d'alternance réussie

L'alternance utilise simultanément les avantages de la formation théorique et de la pratique sur le terrain. Elle peut prendre des formes peu traditionnelles, telles que celle des « Challenges de Jeunesse et Entreprise ».

Créés il y a dix-huit ans, à l'instigation d'un universitaire lorrain, efficace représentant de l'Association Jeunesse et Entreprises, les « Challenges » permettent chaque année à des élèves ou des étudiants, avec l'appui de leurs professeurs, de se faire les avocats d'entreprises de leur région en les incitant à postuler à un concours national.

A ces jeunes de démontrer que l'entreprise de leur choix peut prétendre à être la plus innovante, la plus ouverte aux techniques modernes, la plus soucieuse de l'environnement, ou encore la plus performante à l'exportation.

Il leur faut, pour cela, inventorier les entreprises de leur région, choisir l'une d'entre elles, établir un contact privilégié avec l'entrepreneur et les responsables et collaborateurs de l'entreprise, mettre sur pied un dossier de candidature soumis à un jury indépendant.

En 2017, environ 250 jeunes élèves ou étudiants ont défendu avec brio 62 dossiers,

ils étaient issus des Instituts universitaires de technologie (IUT) de Bayonne, Evreux, Evry, Grenoble, Moulins, Paris, Périgueux, Poitiers, Saint-Denis ; des écoles de gestion et de commerce du Maine et de Saint-Lô ; de l'Institut de formation aux affaires et à la gestion (IFAG) de Nîmes ; des lycées François Bazin (Charleville-Mézières), Jean-Monnet (Crépy en Valois), Le Rebours (Paris), Talensac (Nantes).

16 entreprises ont été retenues par le jury pour se partager les prix des sept catégories retenues cette année, prix décernés le 20 mai 2017 à Paris, dans les locaux prestigieux de la Banque de France.

Enfin, le prix de « l'École la plus engagée » a été attribué à l'EGC du Maine.

Le prix de « l'équipe la plus dynamique » est revenu à l'IUT de Saint-Denis.

QUELQUES ACTIONS DE JEUNESSE ET ENTREPRISES

Reporters aujourd'hui, acteurs de demain

L'action commence par l'intervention d'un dirigeant dans un établissement d'enseignement. Les jeunes partent alors en équipe dans l'entreprise en question, accompagnés par un enseignant, et jouent aux apprentis reporters pour réaliser un reportage sur cette entreprise.

Un jury, animé par un Club AJE (Jeunesse et Entreprises) de la région valorise le meilleur reportage au travers d'une cérémonie de remise de prix.

Valoriser les métiers de l'entreprise

Des actions pérennes sont menées chaque année, entre entreprises et établissements d'enseignement, pour valoriser les métiers de l'entreprise.

On peut évoquer les parrainages de classe par une entreprise, les visites d'entreprises, les interventions de professionnels dans les classes.

Par exemple, un collège champenois a lancé en 2016 une opération baptisée « classes 4.0 ». Sous la conduite de leur enseignant, 80 élèves de 3^{ème} s'initient aux technologies du futur dans une entreprise de connectique locale.

Citer pour susciter

A l'instigation de son Président, Jeunesse et Entreprises anime des conférences en s'accompagnant de créateurs d'entreprise à la réussite exemplaire.

Ceux-ci présentent, le temps d'une rencontre avec de jeunes étudiants, leurs parcours, leurs réussites et leurs échecs.

Ils encouragent ainsi les jeunes à créer leur propre entreprise.

RAPPROCHER L'ENTREPRISE ET LES JEUNES

Créée il y a trente ans, l'Association Jeunesse et Entreprises (AJE), reconnue d'utilité publique, poursuit et développe des actions entre l'Éducation, l'Entreprise et les Jeunes autour de 3 axes prioritaires :

- *diffusion de la culture d'entreprise avec le lancement du MOOC AJE,*
- *l'emploi des jeunes , partie intégrante de la RSE,*
- *AJE laboratoire d'initiatives pour l'emploi des jeunes et l'alternance réussie.*

Elle informe les jeunes, leurs parents et leurs enseignants sur les attentes des entreprises. Elle sensibilise les jeunes aux conditions de vie en entreprise.

Elle prépare et facilite leur insertion dans la vie professionnelle.

Son action est démultipliée par une trentaine de Clubs régionaux (les Clubs AJE), dont une dizaine en région parisienne et une vingtaine en province.

*Chaque année, les actions de Jeunesse et Entreprises touchent environ
150 000 jeunes,
2 000 enseignants
et 2 000 entreprises.*

Création / Réalisation
KEY GRAPHIC
www.keygraphic.fr

Impression
MAURY IMPRIMEUR
www.maury-imprimeur.fr



ASSOCIATION JEUNESSE ET ENTREPRISES

4, rue Léo Delibes - 75116 PARIS
Tél. : 01 47 55 08 40 - Fax : 01 47 55 64 11
Courriel : aje@jeunesse-entreprises.com
www.jeunesse-entreprises.fr