



Direction du Travail, de l'Emploi
Et de la Formation Professionnelle
De la Guadeloupe

Service Insertion Emploi

Affaire suivie par Mme ROMUALD BUCHER

NOTE

Gourbeyre, le 30 mai 2006

N/REF : VL/CRB/N°06-05-313
Objet : Contribution au débat national Université – Emploi

THEME : Apprentissage et développement de l'alternance

Dans le cadre du débat national « Université – Emploi », et particulièrement sur le thème de l'alternance (contrat d'apprentissage et de professionnalisation), plusieurs questions sont proposées à la réflexion :

D'une manière générale :

- ❑ L'apprentissage est-il une voie de formation accessible à toutes les filières et à tous les niveaux ?
- ❑ Comment s'opère la mise en relation des employeurs et des candidats à l'apprentissage ?
- ❑ Quel est le mode de diffusion des offres de contrat d'apprentissage ?
- ❑ Comment l'étudiant apprenti est-il accompagné au cours de sa formation ?
- ❑ Quels sont les freins actuels à l'essor de l'apprentissage ?

Du point de vue de l'université :

- ❑ Comment l'Université s'organise-t-elle pour développer l'apprentissage dans ses formations ?
- ❑ Quels outils ont été mis en place par l'Université pour assurer le suivi de l'apprenti ?
- ❑ Comment valoriser les périodes de formation en entreprises au sein de la formation universitaire ?
- ❑ Quelle pédagogie et quelles modalités particulières sont nécessaires à la réussite d'une formation par apprentissage à l'Université ?

Des éléments de réponse sont apportées dans la présente note qui s'est attachée à présenter un état des lieux du secteur de l'alternance en Guadeloupe avec en préambule un point sur la situation des jeunes dans l'archipel. A ce jour, il n'existe pas de formation par la voie de l'apprentissage au sein de l'université, le débat sera l'occasion d'aborder les modalités de mise en œuvre de l'alternance à ce niveau. En ce qui concerne, le contrat de professionnalisation, les formations de niveaux supérieures (post bac) sont dispensés par des organismes de formation privés.

1) La situation des jeunes de moins de 25 ans face à l'emploi en Guadeloupe en fin 2005

La population des jeunes adultes (moins de 25 ans) présente en Guadeloupe plusieurs spécificités par rapport au marché du travail et à l'emploi.

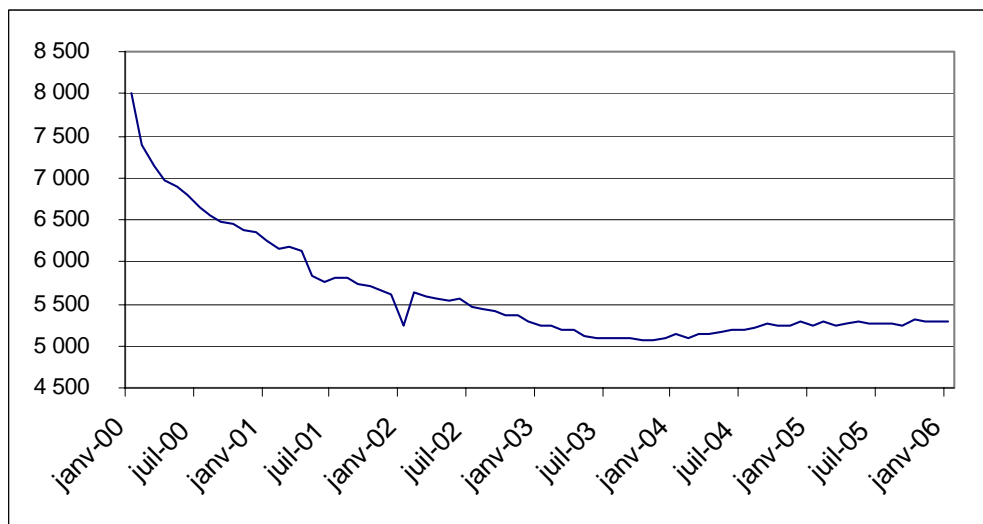
La première particularité est leur faible taux d'activité. En 1999, à la date du dernier recensement de la population, ce taux d'activité s'établissait à seulement 29,0 %, contre 59,3 % pour l'ensemble de la population de 15 ans ou plus. Le taux d'activité des jeunes hommes s'établissait à 31,0 % contre 27,0 % pour les jeunes femmes. A titre de comparaison, la moyenne hexagonale est de 29,8 % avec le même écart entre les deux sexes.

La faible activité à ces âges s'explique dans l'Hexagone par des taux élevés de scolarisation. En Guadeloupe, cette explication est insuffisante du fait de taux de scolarisation des 20-24 ans de seulement 20,0 % en 2000 (Rectorat de Guadeloupe) contre 35,2 % en moyenne hexagonale. De nombreux jeunes, en plus ou moins grandes difficultés, sont probablement à la lisière de plusieurs situations, dans une apparente inactivité qui fait alterner des phases d'emploi et de chômage informels.

La seconde particularité a trait à leur situation sur le marché du travail. Ils sont très touchés par le chômage avec un taux au sens du BIT de plus de 50 % contre 26 % (enquête emploi 2005 - Insee) pour l'ensemble des catégories d'âge. Et les jeunes femmes sont encore désavantagées par rapport à leurs homologues masculins. Parmi les chômeurs au sens du BIT, un sur cinq ne s'inscrit pas à l'ANPE. Les jeunes de moins de 25 ans recensés en DEFM1 sont 5 891 en fin décembre 2005. Ce nombre est en léger retrait (-0,7 %) en 2005 après une mauvaise année 2004 (+5,8 %).

Au cours des années précédentes, la demande d'emploi des jeunes avait connu une décreue considérable sous l'impact notamment des nombreux dispositifs spécifiques qui leur avaient été proposés (emplois-jeunes, Trace).

DEFM1 des jeunes de moins de 25 ans de 2000 à 2005 en données CVS



Source : DTEFP / ANPE

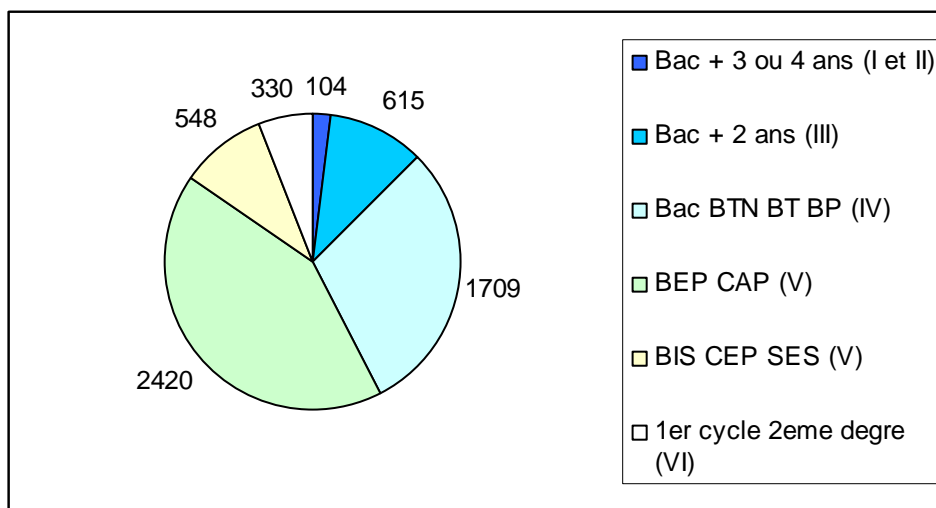
Il faut dire que certains jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans pâtissent de faibles niveaux de formation : 14,9 % des 5 891, soit 878, sont de niveau Vbis ou VI. Toutefois, ceux de niveau V (BEP-CAP) et de niveau IV (Bac) sont les plus représentés avec 41,0 % et 29 % respectivement.

Caractéristiques des jeunes demandeurs d'emploi en DEFM1

	2000	2005				
	au 31/12	au 31/12	évol / 2004	Part des femmes	Part des CLD	Part des niveaux de formation Vbis et VI
moins de 20 ans	983	864	-2,5%	48,4%	9,7%	26,5%
20 à 24 ans	5951	5027	-0,4%	56,4%	26,9%	12,9%
25 à 30 ans	9658	6165	-4,5%	56,4%	40,5%	16,9%
Moins de 25 ans	6934	5891	-0,7%	55,2%	24,4%	14,9%
Moins de 30 ans	16592	12056	-2,7%	55,8%	32,6%	15,9%

Source : DTEFP – ANPE (CLD = demandeur d'emploi de + 1 an)

Les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans selon le niveau de formation



Source : DTEFP – ANPE

La troisième particularité est relative aux emplois qu'ils occupent.

En termes de statut, leurs emplois sont plus souvent précaires. Ainsi 25 % des jeunes sont en CDD contre moins de 10 % pour l'ensemble des actifs occupés. Une plus grande flexibilité existe aussi au niveau des flux d'embauche en Guadeloupe, 82 % sont embauchés en CDD contre 72 % tous âges confondus. Leurs va et vient entre emploi et chômage sont de ce fait nettement plus fréquents que pour les autres demandeurs d'emploi comme le montre un « taux de rotation ou de renouvellement de la demande d'emploi » (flux d'entrées et de sorties de la DEFM1 / stock DEFM1) deux fois plus élevé.

De même, ils sont plus souvent employés à temps partiel, majoritairement subi, avec un taux de 22 % en Guadeloupe contre moins de 18 % pour les autres classes d'âge. Par ailleurs, les jeunes sont fréquemment déclassés (26 % des jeunes de 15 à 29 ans ayant un emploi sont sur-diplômés par rapport à leur emploi) et/ou déqualifiés (seulement 1/3 des jeunes travaillent dans leur domaine de formation).

Quelques enseignements et pistes peuvent être tirés de ces constats statistiques

► *Le premier enseignement est que la grande majorité des jeunes a des difficultés à trouver leur place dans la vie active et le monde professionnel comme en témoigne les faibles taux d'activité et les conditions d'emploi qu'ils connaissent.*

Ceci renvoie au besoin de disposer de parcours spécifiques permettant de casser le cercle vicieux reliant le chômage du jeune et son absence d'expérience professionnelle reconnue.

► *Le second enseignement est que les jeunes sans diplôme sont quasi-systématiquement rejetés à l'arrière de la longue file d'attente qui mène vers l'emploi formel et stable.*

Ici les échecs dans la formation initiale pèsent lourdement et durablement. Chaque année, 11,5 % des jeunes sortent du système éducatif sans aucune qualification (Rectorat de Guadeloupe 2000). D'autres indicateurs indiquent des difficultés, cela va d'une sous-scolarisation des enfants de 2 ans jusqu'à un taux de réussite au BTS très faible, en passant par divers retards, notamment en français et en mathématiques, à toutes les étapes du cursus scolaire.

Par ailleurs, on observe que les contrats de formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation) restent limités en raison du faible nombre d'entreprises d'accueil et du sous-équipement général des structures de formation particulièrement dans certaines filières techniques.

Il ressort de ces éléments que des parcours spécifiques d'insertion professionnelle des jeunes sont à valoriser et développer. Ces parcours doivent être modulés et adaptés en fonction des difficultés rencontrées par les personnes.

Actuellement, le dispositif CIVIS, dont un volet CIVIS renforcé, permet à des jeunes de rentrer dans de tels parcours. Ce dispositif est disponible depuis le dernier trimestre 2005 et a permis à environ 1 000 jeunes d'en bénéficier. Et ce sont 600 nouveaux jeunes qui se sont inscrits depuis le début de 2006. Entrés dans un engagement contractuel d'un an renouvelable, leur insertion pourra être mesurée à l'issue de cette première période.

Dans ces parcours, la réussite de l'insertion dépend des moyens dont dispose le référent pour proposer des actions au jeune, qu'il s'agisse de bilans de compétences, de formation diverses ou de mise en situation de travail et d'emploi.

L'alternance, l'apprentissage et les contrats de professionnalisation, sont une solution qui permet d'associer formation et emploi. En 2005, 936 jeunes ont été apprentis et 526 ont signé un contrat de professionnalisation.

Face à la probable montée en charge de CIVIS en année pleine, et à la nécessité de mettre des outils à disposition, le développement de l'apprentissage est vraisemblablement une piste pertinente. En effet, il permet d'accueillir des publics jeunes, voire très jeunes, et d'offrir des solutions à ceux ne disposant pas d'une bonne formation initiale (*cf. encadré sur les apprentis en Guadeloupe en 2005*).

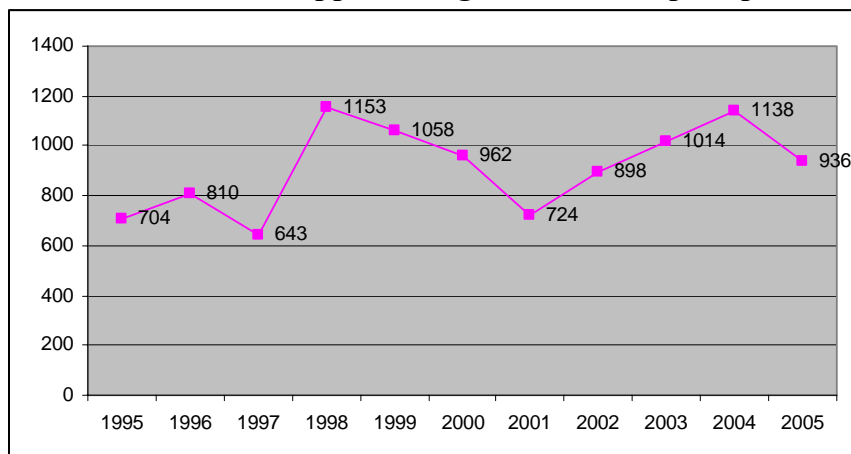
2) L'alternance en Guadeloupe

Les apprentis en Guadeloupe en 2005

(Extrait du bilan 2005 sur le marché du travail et politiques de l'emploi de la DTEFP de la Guadeloupe)

Le nombre de contrats d'apprentissage a sensiblement fluctué depuis 1995. En 2005, 936 jeunes ont utilisé ce dispositif.

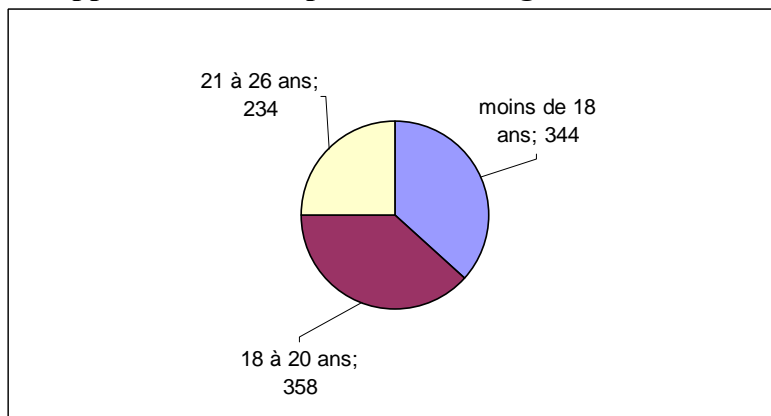
Les contrats d'apprentissage en Guadeloupe depuis 1995



Source : DTEFP Guadeloupe

Ce sont des hommes à 70 % et des mineur(e)s à près de 40 %. Et trois sur quatre sont inscrits dans un contrat initial de deux années.

Les apprentis en 2005 par tranche d'âge



Source : DTEFP

Les 936 apprentis sont accueillis dans les quatre CFA de Guadeloupe. Ces derniers proposent 40 diplômes dans 26 métiers répartis dans les secteurs de l'agriculture, du bâtiment, de l'électricité, de l'électronique, de l'hôtellerie, de l'alimentation et des services.

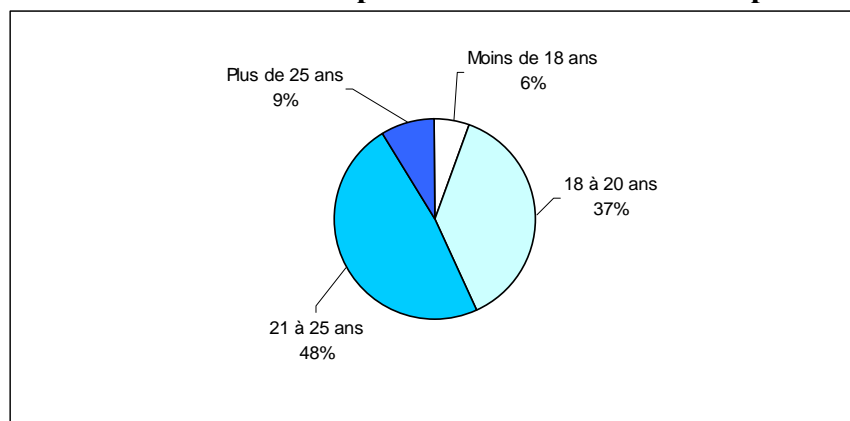
Selon les dernières données disponibles, les trois premières filières étaient l'agroalimentaire-/cuisine (15 % des apprentis), la coiffure (12,5 %) et la comptabilité-gestion (10 %). Les formations de niveau V, dominées par les CAP, regroupent près de 70 % des effectifs en apprentissage. Les formations de niveau III (Bac +2) intègrent 16 % des apprentis tandis que celles de niveau I et II sont absentes.

Les contrats de professionnalisation en Guadeloupe en 2005

(Extrait du bilan 2005 sur le marché du travail et politiques de l'emploi de la DTEFP de la Guadeloupe)

Il s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. L'objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. En 2005, 526 personnes ont utilisé ce dispositif. A la différence des apprentis, ce sont majoritairement des femmes (57 %) et rares sont mineures (6 %).

Les salariés en contrat de professionnalisation en 2005 par tranche d'âge



Source : DTEFP

Les personnes qui rentrent en contrat de professionnalisation ont majoritairement de bons niveaux de formation. Toutefois, ils sont plus de 16 % à n'avoir aucun diplôme, comme les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans inscrits à l'ANPE.

Les salariés en contrat de professionnalisation en 2005 selon leur niveau de diplôme

Diplôme de niveau Bac+3 ou plus.	1,5%
DEUG, DUT, BTS ou autre diplôme de niveau BAC+2.	10,6%
Baccalauréat professionnel, baccalauréat technolog	25,9%
Baccalauréat général.	24,4%
CAP ou BEP.	21,2%
Brevet	7,1%
Aucun diplôme.	9,3%

Source : DTEFP

Avant de rentrer en contrat de professionnalisation, un bénéficiaire sur deux était en formation initiale. Et un bénéficiaire sur cinq, qui était auparavant en situation d'emploi, utilise ce dispositif pour améliorer sa situation professionnelle.

Les salariés en contrat de professionnalisation se forment à près de 40 % dans la filière commerce et vente. Sur les cinquante filières de professionnalisation, les douze premières spécialités concentrent 92 % des effectifs.

Le secteur de la construction est le plus gros utilisateur de contrats de professionnalisation. Dans ce secteur, les salariés sont formés en grande majorité aux spécialités du commerce, de la vente et de la comptabilité-gestion. Relativement à son poids économique, le secteur tertiaire utilise peu les contrats de professionnalisation.

Enfin, les diplômes préparés par les salariés en contrat de professionnalisation sont essentiellement des diplômes d'Etat technologique et professionnel (65 %), des diplômes et titres homologués (25 %) et des certificats de qualification professionnelle (7 %).

3) L'apprentissage : mode de fonctionnement

- L'apprentissage est-il une voie de formation accessible à toutes les filières et à tous les niveaux ?

Liste des diplômes accessibles par la voie de l'apprentissage (niveaux)

Les classes préparatoires à l'apprentissage (sous statut scolaire – annexe 1)

CLIPA : classe d'initiation pré-professionnelle en alternance (à partir de 14 ans)

CPA : Classe Préparatoire à l'Apprentissage

□ Niveau 5

CAP : certificat d'aptitude professionnelle

CAPA : certificat d'aptitude professionnelle agricole

BEP : brevet d'études professionnelles

BEPA : brevet d'études professionnelles agricole

BAPAAT : brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien

MC : mention complémentaire

Titre H : titre homologué

Niveau 4

CQP : certificat de qualification professionnelle

Bac pro : baccalauréat professionnel

Bac techno : baccalauréat technologique

Bac STT : baccalauréat sciences et technologies tertiaires

BEATEP : brevet d'Etat d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse

BTA : brevet de technicien agricole

BTM : brevet technique des métiers

BMA : brevet des métiers d'art

BP : brevet professionnel

BEES : brevet d'Etat d'éducateur sportif

MC : mention complémentaire

Titre H : titre homologué

□

Niveau 3

BTS : brevet de technicien supérieur

BTSA : brevet de technicien supérieur agricole

DUT : diplôme universitaire de technologie

DEUG : diplôme d'études universitaires générales

DNTS : diplôme national de technologie spécialisée

DEUST : diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques

DPECF : diplôme préparatoire aux études comptables et financières

Diplômes d'Etat : les diplômes de l'Education nationale et les diplômes (d'organismes de formation) homologués par une Commission professionnelle consultative.

Titre H : titre homologué

□

Niveaux 2 et 1

LP : licence professionnelle

MST : maîtrise de sciences et techniques

MSTCF : maîtrise de sciences et techniques comptables et financières

MSG : maîtrise de sciences de gestion

MIAGE : maîtrise de méthodes informatiques appliquées à la gestion

DECF : diplôme d'études comptables et financières

DESCF : diplôme d'études supérieures comptables et financières

Titres d'Ingénieur : titres homologués par la Commission des Titres d'Ingénieur

Titre H : titre homologué

Diplômes de grandes écoles

Les secteurs d'activités au niveau national

(Secteurs soulignés = secteurs proposant formation de niveau III, II et I par la voie de l'apprentissage)

1) Techniques administratives et financières

Bureautique - Secrétariat
Comptabilité et gestion
Sécurité de l'information
International
Comptabilité financière
Direction - Management
Banque - Finance - Assurance
Gestion - Administration - Gestion d'entreprise
Immobilier - Juridique - Droit

2) Communication et loisirs

Multimédia, image et son - Journalisme
Techniques de l'imprimerie et de l'édition
Communication
Animation culturelle, sportive et de loisirs
Informatique - Traitement de l'information

3) Scientifique

Biologie
Chimie (transformation chimique et apparentés)

4) Mécanique

Véhicules industriels
Véhicules particuliers
Cycles et motocycles
Génie mécanique
Mécanique aéronautique et spatiale

5) Distribution et logistique

Transports - Conduite routière
Vente et distribution
Action commerciale
Métiers de la sécurité
Commerce - Services
Commerce international
Logistique - Manutention

6) Alimentation

Métiers des produits carnés
Métiers de l'alimentation
Boulangerie - Pâtisserie - Confiseur

7) Textile et ameublement

Textile - Habillement

Arts appliqués au textile de l'ameublement
Cuir et peaux

8) Electricité et industries

Transformation des matériaux - Plasturgie
Arts appliqués - Arts de précision
Electricité
Electronique - Optique - Electrotechnique
Energie - Génie climatique
Génie industriel et numérique
Informatique et maintenance industrielle - Robotique
Informatique industrielle
Métallurgie
Réseaux

9) Soins esthétiques et santé

Santé
Sanitaire - Travail social
Coiffure
Esthétique - Cosmétique

10) Agriculture - Horticulture - Espaces verts

Agroalimentaire - Agrofourniture
Environnement et cadre de vie
Hippisme
Hygiène et Propreté
Maintenance agricole

11) Bâtiments et travaux publics

Structures métalliques
Travail du bois
Arts appliqués au bois
Construction - Gros œuvre - Couverture
Finitions
Gestion BTP
Maintenance BTP
Mines et carrières - Génie civil - Topographie - Travaux publics

12) Hôtellerie et tourisme

Tourisme
Cafés - Brasseries
Hôtellerie
Restauration

- ❑ Comment s'opère la mise en relation des employeurs et des candidats à l'apprentissage ?
- ❑ Quel est le mode de diffusion des offres de contrat d'apprentissage ?

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il concourt aux objectifs éducatifs de la nation et constitue une filière de formation initiale. Le contrat d'apprentissage ne relève donc pas des dispositifs de la formation professionnelle continue, à la différence des contrats de professionnalisation.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier : l'employeur s'engage à verser un salaire et assurer une formation professionnelle à un jeune travailleur. Ce dernier doit en contre partie s'engager à travailler et suivre la formation dispensée en Centre de formation d'apprentis (CFA) et en entreprise.

La diffusion des offres s'effectuent par voie de presse ou d'affichage (ANPE ou autre réseau) mais dans les faits, ce sont surtout les jeunes qui recherche une entreprise avec l'aide du CFA.

- ❑ Comment l'étudiant apprenti est-il accompagné au cours de sa formation ?

La formation doit être fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat.

Au niveau de l'entreprise qui reçoit l'apprenti formation pratique :

L'employeur doit permettre dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti en lui confiant des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou des travaux conformes à une progression annuelle définie avec le CFA .

Le "maître d'apprentissage" est responsable de la formation du jeune au sein de l'entreprise. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés.

Il doit satisfaire aux obligations suivantes :

- être majeure,
- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent,
- justifié d'un temps d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé de trois années ;
- posséder une expérience professionnelle de 5 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti, après avis du recteur, du directeur régional de l'agriculture et des forêts ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs.

4) Le développement de l'apprentissage : des choix stratégiques à mettre en place, des conditions de développement nécessaires. (Quels sont les freins actuels à l'essor de l'apprentissage ?)

► le choix de filières enchaînant plusieurs niveaux de formation et menant jusqu'à l'emploi doivent être identifiées : les choix structurels de développement économique régional comme les tensions présentes et à venir sur le marché du travail sont à prendre en compte.

► les questions portant sur les capacités d'accueil et de tutorat dans les entreprises doivent être débattues avec les socioprofessionnels.

En amont des éléments statistiques sur le tissu d'entreprise guadeloupéen et l'état des lieux de l'apprentissage sont à mobiliser :

Les établissements et les apprentis par tranche d'effectif et secteur d'activité en Guadeloupe en 2004

Secteur d'activité de l'établissement	Nombre d'établissements	Nombre d'apprentis	Tranche d'effectif de l'établissement									
			0 à 4		5 à 9		10 à 49		50 et plus		Ensemble	
			étab	appr	étab	appr	étab	appr	étab	appr	étab	appr
Activités financières			149		41		21		1		212	
Activités immobilières			511		106		119	21	24		760	28
Administration			5		4		11	20	7	6	27	27
Agriculture, sylviculture et pêche			568	23	173	20	135	36	14		890	80
Commerce			907	28	177	11	173	11	25		1282	51
Construction			4578	53	1150	97	597	105	71	119	6396	374
Education, santé et action sociale											5	
Energie											10	
Industrie des biens intermédiaires			5								10	
Industries des biens de consommation			1212	19	289	13	202	44	14	5	1717	81
Services aux entreprises			866		236	8	137	8	22		1261	20
Ensemble			8820	130	2185	245	1404	245	179	137	12588	663

Les cases vides correspondent à des données nulles ou couvertes par le secret statistique.

Source : ASSEDIC, calcul DTEFP

Il en ressort par exemple que les établissements guadeloupéens de moins de 5 salariés, qui représentent 70 % de l'ensemble des établissements, enregistrent seulement 20 % des contrats d'apprentissage. Dans l'économie nationale, les établissements de moins de 5 salariés, en dépit d'un poids relatif moindre, enregistrent 40 % des contrats d'apprentissage.

► les questions de la mutualisation des filières d'apprentissage sur les trois DFA et plus généralement de la mobilité des jeunes sont à intégrer. La prise en compte du positionnement de la Martinique et de la Guyane sur ces débats est essentielle. Par ailleurs, une évaluation de la mobilité des jeunes hors de la Guadeloupe doit être portée au débat.

► les conditions de la réussite de l'apprentissage et de la réduction des taux d'échec sont à anticiper : les études nationales et régionales sur ces problématiques sont à intégrer.

Selon une étude menée dans l'hexagone (CCI Lille), les cas d'échec concernent près de 25% des contrats. Dus à un manque d'implication de l'apprenti ou à des abus de la part des entreprises, la réduction des échecs peut passer par des projets tels que :

- Mettre en place un label qualité pour les entreprises qui jouent le jeu
- Faire parrainer les jeunes par des retraités du même secteur afin d'avoir un regard extérieur sur la relation d'apprentissage
- Mettre en place une charte d'apprentissage signée par l'apprenti, l'entreprise et le centre de formation.

5) En guise de conclusion

La formation initiale et post-initiale développée à tous les niveaux incluant la formation en alternance avec les entreprises doit être soutenue pour donner une première qualification aux jeunes et aux chômeurs. Les jeunes sans qualification professionnelle constituent une priorité compte tenu de leur difficulté d'insertion sur le marché du travail où le niveau de formation exigé s'accroît. Les contrats de professionnalisation et l'apprentissage

demeurent des formules adaptées à l'acquisition d'une qualification professionnelle prenant en compte la réalité des contenus d'emplois et à l'insertion durable dans l'emploi.

Une restructuration en profondeur s'imposera au sein même des entreprises, faisant place à l'émergence d'emplois très qualifiés, pour faire face à un environnement de plus en plus sélectif, novateur et concurrentiel. L'entreprise devra se doter d'une forme d'intelligence économique (veille informative et technique) et pour cela, renforcer le niveau de qualification de ses salariés. L'enseignement supérieur devra apporter sa contribution à cette recherche d'excellence.

Ce principe s'applique plus particulièrement aux entreprises exportatrices, mais les autres pour se maintenir sur le marché intérieur seront également appelées à des efforts important d'adaptabilité. Car, elles vont les unes et les autres devoir faire face à des techniques de développement commercial beaucoup plus pointues, d'où le besoin de compétences en matière de stratégie de développement, de prospection, de communication, de gestion financière, de droit, de logistique et de commercialisation.

ANNEXE 1 : Le pré - apprentissage

Classe d'initiation pré-professionnelle en alternance (CLIPA)

Les classes préparatoires à l'apprentissage

Un jeune âgé de 14 ans ou 15 ans dans le cadre de son orientation professionnelle, ne peut pas encore signer un contrat d'apprentissage, mais peut entrer en classe préparatoire à l'apprentissage.

Il est constaté que les jeunes issus de CLIPA et de CPA ont un très bon taux de réussite en apprentissage.

□
À partir de 14 ans : la CLIPA

En **CLIPA** (classe d'initiation pré-professionnelle à l'apprentissage), pendant un an et sous statut scolaire, il peut **découvrir plusieurs métiers** à l'occasion de stages en entreprise et **suivre des cours au CFA** (centre de formation d'apprentis).

Cette année de pré-apprentissage lui permet de **préciser son projet professionnel**. L'année suivante, il peut soit réintégrer le collège, soit entrer en CPA.

Classe préparatoire à l'apprentissage (CPA)

□
À partir de 15 ans : la CPA

A partir de 15 ans, il peut intégrer une **CPA** (classe préparatoire à l'apprentissage) pendant un an, qu'il sorte du collège ou d'une classe de CLIPA.

Pendant la CPA, il sera initié à un métier en CFA et en entreprise, sous statut scolaire. A l'issue de la CPA, il peut conclure un contrat d'apprentissage pour préparer un CAP ou un BEP.