



On regroupe sous le terme alternance l'apprentissage et le contrat de professionnalisation qui permettent à un jeune, en principe de 16 à 25 ans, de préparer un diplôme en partageant son temps entre l'entreprise et un centre de formation (CFA notamment). Pour l'entreprise, ces deux dispositifs – récemment modifiés- sont avantageux mais comportent aussi des contraintes.

L'apprentissage :

C'est le dispositif historique en matière d'alternance qui véhicule une image liée aux métiers manuels. Pourtant, près d'un tiers des 350 000 apprentis préparent un diplôme égal ou supérieur au bac.

Les points clés :

- C'est un contrat de nature particulière d'une durée de 6 mois à trois ans en fonction de la formation et du diplôme préparé.
- Il y a une alternance de formation en CFA et de périodes de travail en entreprise.
- Le salaire minimum est fixé en pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel (de 25% à 78%) et dépend de l'âge et de l'ancienneté.
- L'entreprise est tenue de désigner un maître d'apprentissage qui doit assurer la formation pratique de l'apprenti.
- L'employeur bénéficie d'exonération de cotisations sociales ainsi que d'une indemnité versée par la région qui est au minimum de 1 000 € par année de formation ; il peut aussi bénéficier d'un crédit d'impôt allant de 1 600€ à 2 200€ par apprenti.
- L'apprenti n'est pas décompté dans les effectifs de l'entreprise.

A noter :

A la rentrée 2006, les jeunes pourront dès 14 ans s'engager dans la filière apprentissage avec la mise en place de l'apprentissage junior.

Le contrat de professionnalisation :

Ce contrat a remplacé en 2004 le dispositif des contrats de qualification. Il concerne essentiellement des jeunes de 16 à 25 ans qui ont souvent déjà un diplôme en poche. C'est un dispositif très adapté aux besoins des entreprises notamment pour des formations tertiaires (compta-payé, secrétariat, commercial...) ou pour des formations non pourvues par les CFA.