

LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'APPRENTISSAGE **DES APPRENTI-ES ET DES ALTERNANT-ES**

RÉSULTATS DE LA SIXIÈME ENQUÊTE FOCUS JEUNES JUIN 2024





FOCUS JEUNES

Du 5 mars au 23 avril 2024 la CFDT a lancé une nouvelle enquête Focus consacrée à la situation des jeunes apprenti-es et alternant-es. Celle-ci a été réalisée en ligne auprès de jeunes de 16 à 30 ans. Elles et ils sont 1071 jeunes à avoir accepté d'y répondre.

La CFDT leur a donc donné la parole, pour recueillir leurs attentes et construire avec eux des propositions et des revendications à partir de leur réalité professionnelle et étudiante.

QUELQUES CHIFFRES CLÉS CONCERNANT LES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS :

- 1071 jeunes ont répondu à cette enquête. 56,1 % sont des femmes et 42,8 % sont des hommes.
- 36,7 % ont entre 16 et 18 ans, et 55,2 % ont entre 19 et 25 ans.
- 26,6 % préparent un Bac pro et 20 % un master spécialisé.
- 42,5 % ont une durée d'apprentissage entre 1 et 2 ans.
- 18,7 % sont issus de la fonction publique, et 11,9 % du tertiaire.
- 58,1 % ont choisi l'apprentissage en raison de la rémunération.
- 42,3 % sont dans une entreprise/administration de plus de 301 salarié-es.
- 2301 verbatims ont été recueillis dans les différentes questions ouvertes.

Les résultats obtenus ont permis de **révéler 4 thématiques** caractérisant leur rapport au travail et aux études :

1. La difficulté à trouver une entreprise et la garder.
2. Un enjeu fort sur les conditions de travail (nombre d'heures travaillées, jours de repos, manque d'infos droits/formation pro, équilibre pro et cours, etc...).
3. Un manque de relations CFA/apprenti.es/entreprise ou administration.
4. Une rémunération qui ne respecte pas toujours le minimum légal.

1/ LA DIFFICULTÉ À TROUVER UNE ENTREPRISE ET LA GARDER

Pour **28,9 %** des répondant-es un syndicat comme la CFDT devrait prioritairement agir pour les « aider à trouver une entreprise ou une administration », car ils expriment des difficultés à ce sujet.

À la question « De quoi aurais-tu besoin pour t'aider dans ton parcours d'apprentissage ? » les jeunes indiquent :

Verbatims :

« d'une aide à la recherche d'une entreprise, j'ai envoyé des tonnes de demandes et je n'ai aucun retour ».



« De retrouver un employeur, je n'arrête pas de me faire virer sans raison, j'ai l'impression que je ne serai jamais tranquille pour finir mon apprentissage. J'essaye de me remettre en question mais je ne vois pas pourquoi car je n'ai rien fait de mal. »

« Je n'ai plus d'entreprise depuis 2 mois, aidez-moi svp, je ne trouve rien. »

« J'ai besoin d'aide pour trouver une alternance afin de poursuivre mes études, j'ai beau faire fonctionner mon réseau et celui de mes parents, j'ai l'impression que les boîtes ne prennent plus en apprentissage. »

« Mon employeur m'a clairement dit qu'il allait mettre fin à mon apprentissage plus tôt que prévu car je cite « Je n'ai plus besoin de toi » et quand j'en parle au CFA ils n'en ont rien à faire. »

LA POSITION/LA RÉPONSE DE LA CFDT :

Depuis la réforme de l'apprentissage les missions et obligations des CFA ont été renforcées en matière d'accompagnement au-delà de l'orientation :

- Recherche d'un employeur avec les postulantes et les postulants. En cas de rupture du contrat, appui à la recherche d'un nouvel employeur en lien avec le service public de l'emploi,
- Soutien à l'accès aux aides auxquelles les apprenti-es peuvent prétendre
- Travail avec les missions locales pour les besoins en accompagnement social et matériel,
- Information sur les droits et les devoirs des apprenti-es , ainsi que les règles en matière de santé et de sécurité au travail,
- Orientation des apprenti-es ayant interrompu leur formation, ceux qui n'ont pas obtenu leur diplôme ou leur titre professionnel vers les organismes pouvant les aider à définir un projet de poursuite de formation.

Tout cela signifie que le CFA a une vraie responsabilité vis-à-vis de l'apprenti-e dans le fait de l'aider à trouver ou retrouver (lorsqu'un apprentissage a pris fin brusquement) une entreprise ou une administration.

La CFDT œuvre constamment là où elle peut agir sur l'offre d'apprentissage. En effet, dans les entreprises, par les équipes CFDT lorsqu'il y en a, en questionnant l'usage de l'apprentissage, sa place et les modalités de mises en œuvre, l'avenir des apprenti-es dans l'entreprise le cas échéant ; dans les OPCO, pour contrôler la mise en œuvre de l'apprentissage, dans les CPNEFP, en identifiant le rôle et la place que doit occuper l'apprentissage dans une branche.

Cela étant, c'est loin d'être suffisant, et il faut renforcer notamment la qualité et l'outillage de l'orientation des jeunes, que ce soit par une formation accrue des conseillers d'orientation sur les débouchés, les enjeux, les difficultés et les attendus spécifiques de l'apprentissage, mais aussi des perspectives d'emploi de certains secteurs à l'issue de l'apprentissage.

La CFDT milite également à ce que le dispositif prépa apprentissage soit pérennisé, qu'un bilan soit fait, et qu'il lui soit alloué des moyens conséquents et pérennes.

Enfin, l'accompagnement social et psychologique des jeunes apprenti-es doit être développé, renforcé, professionnalisé tout au long de leur parcours de formation, que ce soit pour accompagner des problématiques d'apprentissage, que des problématiques liées au travail et plus largement des problématiques sociales préexistantes.



FOCUS JEUNES

La CFDT souhaite que l'apprentissage permette :

- à **des jeunes de quartiers défavorisés d'accéder à des écoles et des certifications plus insérantes que les autres** (élément prépondérant dans le caractère plus insérant de l'apprentissage) notamment grâce à des financements mutualisés supplémentaires des coûts de formation et grâce à une orientation de qualité et outillée en termes de construction de parcours professionnels ;
- de construire avec la jeunesse de ce pays un contrat social clair, permettant à tous les jeunes de **construire une insertion professionnelle de qualité et pérenne**. Cela passe aussi par une information des familles plus conséquentes sur les certifications et leurs débouchés (qualité de l'emploi, taux d'insertion, débouchés professionnels, perspectives de parcours, etc.). Et bien en amont des décisions définitives d'orientation.

L'apprentissage doit être une voie d'orientation réfléchie pour le jeune et adaptée à lui. Il doit aussi pouvoir bénéficier le cas échéant d'une préparation à l'apprentissage, telle que les prépa apprentissage.

L'apprentissage doit donc être une modalité pédagogique mobilisée dans le cadre d'un vrai projet pour le jeune, tout au long de son parcours de formation initiale, avec des objectifs prédéfinis, et une place singulière. L'apprentissage est une voie d'excellence et d'émancipation, si les conditions de réussite ont été travaillées en amont.

2/ UN ENJEU FORT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

Les jeunes répondantes et répondants sont nombreux à exprimer un besoin d'information ou une méconnaissance de leurs droits et nous ont interpellé sur les conditions de travail en apprentissage. Pour beaucoup, c'est une première expérience professionnelle, elles et ils ont donc besoin d'accompagnement dans le respect de leurs droits et conditions d'exercices.

16 % ont moins de deux jours de repos consécutifs par semaine.

44 % déclarent ne pas avoir assez de temps pour travailler leurs cours et

46,5 % ne mettent pas en pratique ce qu'ils apprennent en cours.

28,6 % pensent que la CFDT devrait travailler prioritairement sur les conditions de travail et de formation des apprenti-es/alternant-es.

Verbatims :

« Beaucoup de responsabilité dès le début. Heures supplémentaires non payées. J'ai dû négocier avec le RH qui m'a dit de les rattraper petit à petit sur les prochaines années. Je me suis fait harceler par un homme au travail qui a fini par être licencié mais ça a pris du temps car au début on ne me croyait pas, puis il a fauté à nouveau et ça a enfin avancé. »

« Je suis surchargée au travail. Des tâches qui n'ont rien à voir en plus, je fais le travail de quelqu'un qui gagne 2 000 € car ils ont mis fin à son contrat et depuis là j'ai repris le poste pour un salaire minable de 901 € sans avantages en plus. »



FOCUSJEUNES

« Je suis actuellement dans une entreprise qui ne me forme absolument pas, mon maître d'apprentissage est absent et misogyne. Mes conditions de travail sont déplorables. Mon dossier pour mes poursuites d'études se voit compromis à cause de ça car je manque cruellement de formation. Ce qu'on m'a proposé durant l'entretien d'embauche ne correspond pas du tout à ce que je fais. Mon maître d'apprentissage disait rechercher un duo, mais je suis régulièrement voire tout le temps toute seule. »

« Compiqué de gérer mon travail en entreprise avec mes jours en formation, la charge de travail dans mon entreprise joue énormément sur ma motivation au sein de la formation. Le rythme des jours de formation est compliqué. »

LA POSITION/LA RÉPONSE DE LA CFDT :

Il importe de savoir qu'en tant que salarié·e, vous avez les mêmes obligations que les autres employés de l'entreprise.

Concernant votre temps de travail, si vous êtes mineur·e, la durée légale de votre travail est de 35 heures par semaine. Pour les apprenti·es majeur·es, la durée du travail de l'apprenti·e est la même que celle des autres salarié·es dans l'entreprise dans laquelle elle ou il travaille, avec les droits afférents (RTT, ...).

Les apprenti·es ne travaillent pas les jours de fête légale (Noël, 1^{er} janvier, Lundi de Pâques, 1^{er} mai, etc.) sauf dans certains secteurs. Certaines branches professionnelles ont des spécificités, par exemple, en HCR (hôtels, cafés, restaurants), il existe une particularité pour le calcul des heures supplémentaires. Renseignez-vous auprès des militants CFDT et/ou de votre CFA pour les connaître.

Les apprenti·es mineur·es doivent disposer de 2 jours de repos consécutifs par semaine. Le travail de nuit doit rester exceptionnel et être nécessaire à la continuité de l'activité économique de l'entreprise, ou avoir une utilité sociale. Il doit s'effectuer en présence du maître d'apprentissage.

Le travail de nuit est interdit entre 22 heures et 6 heures. Toutefois la loi adapte par dérogation des aménagements pour les secteurs nécessitant une présence de nuit, comme l'hôtellerie-restauration, la boulangerie, le spectacle. Cela peut alors aller de 4 heures du matin au plus tôt, à minuit, au plus tard, selon les branches professionnelles.

Les apprenti·es ont le droit aux mêmes congés que les salarié·es de l'entreprise, a minima 5 semaines de congés par an et, plus si la Convention collective nationale (CCN) de votre entreprise/administration est plus favorable. Vos demandes de congés doivent faire l'objet d'un accord avec votre employeur. Vous avez droit au congé maternité ou au congé paternité.

En période d'examen, les apprenti·es bénéficient de 5 jours de congés supplémentaires le mois précédant leur examen pour s'y préparer dans les meilleures conditions. Les jeunes en contrat de professionnalisation, eux, ont un congé pour examen de 3 jours.



BON À SAVOIR :

L'entreprise, lorsqu'elle embauche un·e apprenti·e, bénéficie d'une aide de l'État. Depuis le 1^{er} janvier 2023, cette aide unique à l'embauche est de 6 000 euros la première année uniquement, et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise. Il n'y a plus d'aide pour les deuxième et troisième année de contrat comme auparavant. Elle reste cependant versée sous conditions pour les entreprises de 250 salariés et plus.

Pour la CFDT, l'aide à l'embauche d'un·e apprenti·e devrait :

- Être modulée en fonction du niveau visé par la certification préparée ;
- Être dégressive en fonction du rang du contrat (en cas de succession du contrat d'apprentissage) ;
- Continuer à prendre en compte des conditions d'éligibilité différentes suivant la taille de l'entreprise ;
- Conditionner les aides à la mise en place de dispositifs d'accompagnement et de tutorat en entreprise + qualité du dialogue social au sein de l'entreprise (accords GEPP par exemple) ;
- Permettre une juste rémunération du travail dans le cadre de la formation.

Pour la CFDT, les conditions de travail et d'accueil des apprenti·es dans l'entreprise sont une des responsabilités du maître d'apprentissage. La CFDT déplore que peu de moyens soient mis en place pour contraindre les entreprises à accompagner ces salarié·es volontaires dans leur mission de formation des apprenti·es.

Ils doivent aussi être en lien étroit avec le CFA du jeune.

La CFDT revendique que le CFA et l'entreprise soient obligés, en cohérence avec le programme de formation, d'établir un programme de travail, respectant la progression dans les apprentissages du jeune dans l'entreprise, et l'exigence progressive dans la réalisation des activités qui lui sont confiées. Ce travail de cohérence entre les différents acteurs de la formation de l'apprenti·e devrait sécuriser ses conditions de travail, ou dans le pire des cas, permettre d'avoir les outils pour formuler une alerte, la traiter et apporter les correctifs nécessaires.

Enfin, la CFDT préconise qu'il y ait une « équipe tutorale » qui permette de construire un accompagnement pluridisciplinaire autour de(s) apprenti·e(s), cela concourant souvent beaucoup à l'amélioration des conditions de travail au sens large.

3/ RELATIONS CFA/APPRENTI-ES/ENTREPRISE OU ADMINISTRATION

Dans cette enquête, de nombreux apprenti·es et alternant·es ont exprimé un manque d'échanges avec leur maître d'apprentissage et/ou manque de liens entre leur entreprise/administration et le CFA, cela ne permettant pas de garantir une cohérence entre l'enseignement reçu et la mise en pratique professionnelle. Ce qui peut être une difficulté majeure dans l'apprentissage/alternance des jeunes.

39,5 % des répondantes et des répondants qualifient leurs relations avec leur tuteur·trice ou maître/maîtresse d'apprentissage « moyennes » ou « mauvaises ».



Pour 57,4 % des répondantes et des répondants, leur maître ou maîtresse d'apprentissage ne les aide pas à faire le lien entre leurs cours en CFA et les activités réalisées en entreprise/administration.
33,7 % indiquent que le ou la référent·e de leur centre/organisme de formation n'est pas en relation avec leur maître ou maîtresse d'apprentissage.

Verbatims :

« J'ai un maître d'apprentissage qui ne me suis pas, qui ne joue pas son rôle et qui ne me donne aucun objectif. Il agit comme si je n'existais pas alors que je trouve que c'est le plus important pour un apprenti d'avoir un maître d'apprentissage qui s'implique »

« Mon parcours a été difficile pendant ces deux ans à cause de mes maîtres d'apprentissage. Le premier patron n'a pas respecté les délais de mon inscription en CFA (il ne m'a pas inscrit dans un CFA proche de chez moi), le 2^e maître d'apprentissage m'a abandonné en quittant son poste. »

« Compiqué, mon chef d'équipe n'en a rien à faire de moi, il ne me fait faire que des tâches ingrates comme imprimer des étiquettes, refaire les portants, nettoyer les zones de travail, etc. Cela m'inquiète pour le diplôme que je prépare car je ne suis pas du tout formé au métier que j'ai choisi... »

« C'est mon CFA qui m'a trouvé mon entreprise et c'est du grand n'importe quoi. Personne ne se préoccupe de moi, je passe mes journées à ne rien faire et quand j'en parle à mon CFA ils me répondent : c'est ça ou rien sinon tu aurais dû arrêter l'apprentissage donc sois content » .

LA RÉPONSE/LA POSITION DE LA CFDT :

L'accompagnement de l'apprenti·e dans l'entreprise est étroitement lié à sa place en tant que salarié·e en formation. Lorsqu'ils sont existants, il est donc indispensable que les représentantes et les représentants du personnel puissent développer un suivi particulier de cette population singulière, dont la partie temps de travail reste avant tout un moment de formation.

Il est donc primordial que si la maîtresse et le maître d'apprentissage ne joue pas son rôle, ou n'a pas les moyens de suivre son apprenti·e, qu'il puisse y avoir pour l'apprenti·e un recours auprès de ses représentantes et représentants. Et que ce soit en interne ou en externe de l'entreprise.

De plus, les CFA sont assujettis à un contrôle qualité de la formation, et l'accompagnement de l'apprenti·e en fait partie. Il peut paraître légitime à alerter le médiateur de France Compétences en cas de constatation de manquement à une des obligations.



4/ LA RÉMUNÉRATION

Pour une partie des jeunes, le choix de l'apprentissage ou de l'alternance est lié à une motivation financière.

Le salaire des apprenti-es et alternant-es est fixé selon une grille et dépend notamment de leur âge. Pourtant, il semblerait que certains d'entre eux soient moins bien payés qu'ils ne le devraient.

28,1 % nous disent qu'ils ne sont pas payés au minimum fixé par la loi pour les apprenti-es.

22,1 % indiquent qu'ils n'ont pas d'avantages supplémentaires (primes, cantine, etc.)

22,4 % pensent que la CFDT devrait travailler prioritairement sur les questions liées à la rémunération des apprenti-es et alternant-es.

Verbatims :

« Je ressens une frustration lorsque chaque année, les augmentations sont négociées, ça ne concerne jamais les apprentis. »

« La rémunération est très faible par rapport aux nombres d'heures effectuées, on est considéré comme salarié avec les mêmes horaires mais pas pour la rémunération. »

« Que j'ai entièrement les mêmes droits que mes collègues (je n'ai pas la prime Segur). Là, j'ai le sentiment de ne pas être à la même échelle de considération par l'Etat et mon entreprise qu'eux. Car même mes collègues non-diplômés, sur le même poste que moi, la touche. »

« Je pense qu'une aide à l'information sur la rémunération peut être intéressante car on ne sait pas toujours quel montant doit nous être accordé (malgré le tableau que vous avez mis dans l'enquête). C'est le cas également des autres avantages obligatoires tels que le remboursement des frais de transport, les tickets resto, ou le resto administratif. De plus, une meilleure aide pour trouver deux logements (un pour la formation ou un pour l'entreprise) serait intéressante car il est parfois compliqué de se loger. Les Crous sont souvent débordés ce qui oblige à louer des Airbnb ou autres qui sont chers. »

« Une rémunération qui n'est pas fixée au minimum légal. Dans mon administration les apprenti-es sont pour la plupart rémunéré environ 10 € de moins que le minimum légal pour être bénéficiaire de la prime d'activité. Les RH refusent même de négocier le salaire lors de l'établissement du contrat de travail. Ils indiquent qu'il s'agit d'une politique interne. »

LA RÉPONSE/LA POSITION DE LA CFDT :

Le salaire des apprenti-es et alternant-es dépend de leur âge et évolue chaque année avec l'ancienneté de leur contrat.

Dans certaines branches professionnelles, la convention collective de l'entreprise peut prévoir des rémunérations plus favorables aux salarié-es/apprenti-es.

Concernant les primes, les apprenti-es/alternant-es sont des salarié-es de l'entreprise/administration. À ce titre, ils bénéficient aussi des primes



FOCUS JEUNES

et indemnités auxquelles ont droit les salarié·es de l'entreprise/administration (prime de vacances, prime de transports, 13^e mois, intéressement, participation, etc.)

Il est important que l'apprenti·e aille se renseigner auprès des représentantes et des représentants du personnel. En effet, certaines entreprises ou certaines branches ont des droits supplémentaires, même pour les apprenti·es. Il faut donc pour cela consulter la convention collective ou l'accord de branche concernant la formation professionnelle.

De plus, la rémunération des apprenti·es respecte parfois certaines contraintes. Le ministère du travail édite et met à jour un **"précis de l'apprentissage"** qu'il est utile de consulter en cas de doute sur la rémunération.

De plus, la CFDT milite pour que l'accès au logement, et les aides pour se loger et se mouvoir à destination des apprentis soient renforcées. En effet, le logement (notamment en cas de double logement) et le transport peuvent être des postes importants dans le budget d'un apprenti.

CONCLUSION :

Le choix de l'alternance est un véritable moyen d'émancipation et de parcours professionnel pour les jeunes. Cela leur permet d'avoir une formation au plus proche de la vie professionnelle et dans le même temps d'acquérir une certaine expérience professionnelle, qui est censée augmenter leur employabilité. Par ailleurs la formation par l'apprentissage permet aux jeunes d'être plus autonomes financièrement grâce à leur rémunération, d'acquérir les codes de l'entreprise et des compétences métier.

Il est donc primordial pour la CFDT d'accompagner les jeunes apprenti·es dans leurs premiers pas dans le monde du travail, en distinguant les accompagnements selon les profils des alternant·es (les besoins et les attentes n'étant pas les mêmes lorsque l'on est en CFA infra bac ou alternants Bac +2/3).

La CFDT a élaboré un guide de l'apprentissage et de l'alternance que vous pouvez consulter en ligne [ici](#).

Pour un accompagnement personnalisé et individuel, n'hésitez pas à contacter la CFDT la plus proche de chez vous : nous sommes présents dans toutes les régions et dans tous les champs professionnels.

Retrouvez-la liste de nos contacts [ici](#).

Confortée par les résultats des enquêtes Focus jeunes, la CFDT poursuivra donc son action pour garantir l'application des droits des jeunes, en obtenir de nouveaux, et continuera à les accompagner pour qu'ils puissent faire entendre leur voix.

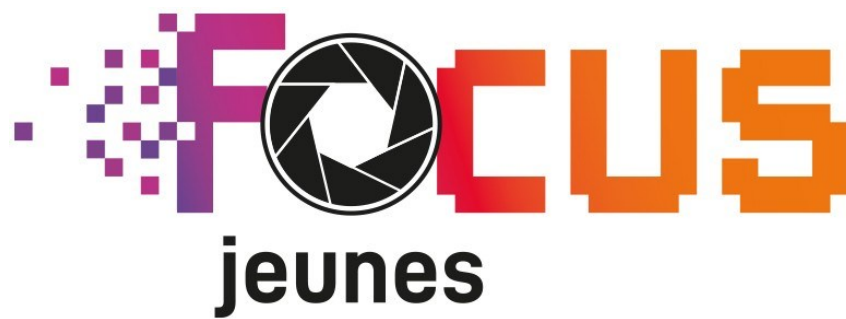
ET AUSSI :

- Une cinquième enquête Focus intitulé « Focus jeunes : Conditions d'exercices des jeunes exerçant une activité l'été » a été réalisée en juillet 2023. Retrouvez l'analyse de ses résultats et le replay [ici](#).
- Une quatrième enquête Focus intitulée « *La situation des jeunes exerçant dans l'une des 3 fonctions publiques* » a été réalisée en octobre 2022. Retrouvez l'analyse de ses résultats et le replay de son Facebook live [ici](#).
- Une troisième enquête Focus intitulée « *La situation des jeunes femmes en période de crise* » a été réalisée en janvier 2022. Retrouvez l'analyse



FOCUSJEUNES

- de ses résultats et le replay de son Facebook live [ici](#).
- Une deuxième enquête Focus intitulée « *Focus jeunes : être jeune en temps de crise* » a été réalisée au cours de l'été 2021. Retrouvez l'analyse de ses résultats et le replay de son Facebook live [ici](#).
 - Une première enquête Focus intitulée « *Focus jeunes : conditions de vie des jeunes* » a été réalisée à l'automne 2020. Retrouvez l'analyse de ses résultats [ici](#).



Focus 6 - Alternant·e·s et apprenti·e·s

Réponses des 1071 personnes interrogées



1. Dans quelle région est ton centre/organisme de formation ?

	% répondants
Auvergne-Rhône-Alpes	5,7%
Bourgogne-Franche-Comté	19,4%
Bretagne	10,1%
Centre-Val de Loire	6,4%
Corse	2,1%
Grand-Est	8,7%
Guadeloupe	0,7%
Guyane	0,8%
Hauts-de-France	4,2%
Île-de-France	17,2%
La Réunion	1,1%
Martinique	0,6%
Mayotte	0,7%
Normandie	3,1%
Nouvelle-Aquitaine	6,1%
Occitanie	4,3%
Pays de la Loire	3,4%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	5,4%
Sans réponse	
Total	100,0%

2. Tu es :

	% répondants
Une femme	56,1%
Un homme	42,8%
Ne souhaite pas le préciser	1,0%
Sans réponse	
Total	100,0%

3. Quel âge as-tu ?

	% répondants
Entre 15 et 18 ans	36,7%
Entre 19 et 25 ans	55,2%
Entre 26 et 30 ans	8,1%
Sans réponse	
Total	100,0%

4. Quel diplôme prépares-tu ?

	% répondants
CAP	6,5%
Bac professionnel	26,6%
Mention complémentaire	0,5%
Brevet Professionnel	0,7%
Brevet des métiers d'Arts	
BTS	14,9%
DUT	3,5%
Licence professionnelle	8,3%
Diplôme d'ingénieur	10,1%
Master spécialisé	20,5%
Autre	8,4%
Sans réponse	
Total	100,0%

4.2. Quel est le niveau de la certification détenue avant l'entrée dans l'apprentissage ?

	% répondants
Aucune certification	6,9%
Niveau 3	10,4%
Niveau 4	14,3%
Niveau 5	9,4%
Niveau 6	10,5%
Niveau 7	3,6%
Niveau 8	0,1%
Je ne sais pas	44,8%
Sans réponse	
Total	100,0%

4.3. Quel est le niveau de la certification visé à terme ?

	% répondants
Niveau 3	6,5%
Niveau 4	5,0%
Niveau 5	17,4%
Niveau 6	6,8%
Niveau 7	18,8%
Niveau 8	2,6%
Je ne sais pas	43,0%
Sans réponse	
Total	100,0%

5. Quelle est la durée de ton apprentissage ?

	% répondants
Entre 0 à 6 mois	5,2%
Entre 6 mois à 1 an	29,9%
Entre 1 an à 2 ans	42,5%
Entre 2 ans à 3 ans	22,3%
Sans réponse	
Total	100,0%

6. Dans quel secteur d'activité réalises-tu ton apprentissage ?

	% répondants
Métiers du bâtiment	3,0%
Métiers de la mécanique automobile	1,5%
Métiers de bouche	8,3%
Métiers de la carrosserie/peinture	4,4%
Métiers comptabilité/gestion	8,4%
Métiers de la coiffure/esthétique	5,6%
Métiers de la fonction publique	18,7%
Métiers du commerce et de la vente (tertiaire)	11,9%
Autre	38,2%
Sans réponse	
Total	100,0%

7. Pourquoi avoir choisi l'apprentissage/l'alternance ? (plusieurs réponses possibles)

	% répondants
Diplôme professionnel	70,7%
Rémunération	58,1%
Autre	19,1%
Sans réponse	
Total	100,0%

8. As-tu préparé un diplôme qui correspond totalement à ce que tu souhaitais ?

	% répondants
Oui	66,4%
Non	33,6%
Sans réponse	
Total	100,0%

9. Quelle est la taille de ton entreprise ou administration ?

	% répondants
Je suis seul.e avec mon/ma patron.e	2,2%
2 à 10 salarié·e·s	14,3%
11 à 20 salarié·e·s	7,6%
21 à 49 salarié·e·s	11,9%
50 salariés à 300 salarié·e·s	21,8%
301 salarié·e·s et plus	42,3%
Sans réponse	
Total	100,0%

10. Combien d'heures de travail fais-tu par semaine ?

	% répondants
Moins de 35 heures	2,6%
35 heures	44,9%
Plus de 35 heures	52,4%
Sans réponse	
Total	100,0%

11. Ton repos hebdomadaire est de :

	% répondants
2 jours complets consécutifs (ou +)	69,0%
2 jours complets non-consécutifs (ou +)	15,1%
Moins de 2 jours par semaine	16,0%
Sans réponse	
Total	100,0%

13. Comment qualifierais-tu tes relations avec ton/ta tuteur·trice ou maître·maîtresse d'apprentissage ?

	% répondants
Bonnes, il/elle m'accompagne parfaitement et répond à mes questions quand j'en ai	60,5%
Moyennes, il/elle m'accompagne à minima et ne répond pas toujours à mes questions	18,8%
Mauvaises, il/elle ne m'accompagne pas et ne répond pas à mes questions	20,7%
Sans réponse	
Total	100,0%

14. Comment cela se passe-t-il avec les autres salarié·e·s ? (une réponse possible)

	%
Je me sens intégré·e, on me parle comme aux autres salarié·e·s	46,0%
Je me sens reconnu·e, on me donne du travail en lien avec ma formation	18,8%
Je ne me sens pas reconnu·e, on me donne des tâches qui n'ont pas d'intérêt pour mon métier	11,7%
Je ne me sens pas intégré·e, on me parle peu	13,8%
Je n'ai pas de collègues de travail	1,4%
Sans réponse	8,3%
Total	100,0%

15. Concernant les conditions de sécurité dans ton travail et sur ton poste, tu as : (plusieurs réponses possibles)

	% répondants
Confiance en ton entreprise/adm. sur les questions de sécurité	59,3%
Reçu une formation pour t'expliquer quelles sont les règles de sécurité	28,7%
Reçu des équipements de protection individuels par ton entreprise/adm.	21,0%
Une connaissance des consignes de sécurité	34,0%
Un.e autre salarié·e qui t'accompagne et veille à te rappeler les consignes de sécurité	11,5%
Rien de tout cela	17,4%
Sans réponse	
Total	100,0%

16. Concernant les règles d'hygiène et sanitaires mises en place dans ton entreprise/administration coche l'affirmation qui te correspond le mieux :

	% répondants
Il existe un protocole pour les mesures d'hygiène dans mon entreprise/adm.	48,1%
Il n'existe pas de protocole pour les mesures d'hygiène dans mon entreprise/adm.	20,0%
Je ne sais pas/Pas concerné·e	32,0%
Sans réponse	
Total	100,0%

17. Ton/ta référent·e de ton centre/organisme de formation est-il en relation avec ton/ta maître/maîtresse d'apprentissage ?

	% répondants
Oui	66,3%
Non	33,7%
Sans réponse	
Total	100,0%

18. As-tu du temps pour travailler tes cours ?

	% répondants
Oui	56,0%
Non	44,0%
Sans réponse	
Total	100,0%

19. Mets-tu en pratique au travail ce que tu apprends en cours ?

	% répondants
Oui	53,5%
Non	46,5%
Sans réponse	
Total	100,0%

20. Ton maitre d'apprentissage t'aide-t-il à faire du lien entre tes cours en CFA et les activités que tu es amené·e à réaliser en entreprise ?

	% répondants
Oui	42,6%
Non	57,4%
Sans réponse	
Total	100,0%

21. Si du matériel est nécessaire pour ton travail (outils, vêtement...), qui l'a acheté ?

	% répondants
Le Centre/organisme de formation	5,0%
L'entreprise/administration	34,8%
OPCO*	1,8%
Moi, avec l'aide de mes parents	5,1%
A mes propres frais	19,8%
Les frais sont partagés entre l'entreprise/administration et moi	7,1%
Aucun matériel n'est nécessaire pour effectuer mon apprentissage	26,5%
Sans réponse	
Total	100,0%

22. Quelle était la nature du matériel acheté :

(résultats verbatims)

23. Quel était le montant dépensé ?

	% répondants
0 à 500€	36,6%
501 à 1000€	14,2%
1001 à 2000€	6,2%
2000€ et plus	3,7%
Je ne sais pas	39,4%
Sans réponse	
Total	100,0%

24. Lorsque tu es en cours, où habites-tu ?

	% répondants
J'habite chez mes parents ou chez un·e proche	45,9%
Je loue une chambre chez l'habitant·e	3,0%
Je partage mon logement avec d'autres (colocation)	8,2%
Je partage mon logement avec mon/ma conjoint·e	10,2%
Je suis logé·e par l'école	8,0%
J'occupe un logement seul·e	21,5%
Je vis dans un foyer	3,3%
Sans réponse	
Total	100,0%

25. Lorsque tu es en entreprise/administration, où habites-tu ?

	% répondants
J'habite chez mes parents ou chez un·e proche	53,2%
Je loue une chambre chez l'habitant·e	2,5%
Je partage mon logement avec d'autres (colocation)	7,3%
Je partage mon logement avec mon/ma conjoint·e	10,8%
Je suis logé·e par l'école	0,7%
J'occupe un logement seul·e	21,6%
Je vis dans un foyer	3,9%
Sans réponse	
Total	100,0%

26. Rencontres-tu des difficultés pour te loger ?

	% répondants
Oui	12,0%
Non	88,0%
Sans réponse	
Total	100,0%

27. Quand tu vas en formation/cours, quel(s) moyen(s) de transport utilises-tu ? (plusieurs réponses possibles)

	% répondants
À pied	14,2%
Vélo	5,2%
Scooter / Mobylette / moto	3,2%
Voiture / Co-voiturage	39,8%
Transports en commun (bus, train...)	59,0%
Sans réponse	
Total	100,0%

28. Quand tu vas au travail, quel(s) moyen(s) de transport utilises-tu ? (plusieurs réponses possibles)

	% répondants
À pied	15,0%
Vélo	7,3%
Scooter / Mobylette / moto	4,8%
Voiture / Co-voiturage	42,6%
Transports en commun (bus, train...)	52,2%
Sans réponse	
Total	100,0%

29. Concernant le transport vers ton organisme de formation ou ton entreprise/administration rencontres-tu des difficultés ?

	% répondants
Oui	15,3%
Non	84,7%
Sans réponse	
Total	100,0%

30. Ta rémunération correspond-elle au minimum fixé par la loi pour les apprenti·e·s ? Aide-toi du tableau ci-dessous

	% répondants
Oui	69,6%
Non	28,1%
Je ne sais pas	2,2%
Sans réponse	
Total	100,0%

31. As-tu des avantages supplémentaires (prime, frais de déplacement, frais de repas, prévoyance santé, cantine...) ?

	% répondants
Oui	51,3%
Non	22,1%
Je ne sais pas	26,6%
Sans réponse	
Total	100,0%

32. Sais-tu auprès de qui demander des aides en matière de logement, équipement, transport en tant qu'apprenti·e ?

	% répondants
Oui	38,4%
Non	61,6%
Sans réponse	
Total	100,0%

33. Après ton contrat d'apprentissage, que se passera-t-il ?

	% répondants
Je suis assuré·e de rester dans l'entreprise/administration	10,4%
Je veux créer ou reprendre une entreprise	3,3%
Je souhaite préparer un diplôme supérieur	23,0%
Je suis assuré·e de retrouver rapidement un emploi dans une autre entreprise/adm.	14,4%
Je ne sais pas ce que je vais faire	48,8%
Sans réponse	
Total	100,0%

34. Selon toi, si un syndicat comme la CFDT devait agir pour aider les apprenti·e·s, sur quels thèmes devrait porter prioritairement son action ? (une réponse possible)

	% répondants
L'aide à la recherche d'un contrat d'apprentissage	28,9%
La rémunération	22,4%
Les conditions de formation (centre/organisme de formation)	4,7%
La prise en charge des frais de formation	2,8%
L'accès au logement	5,9%
Les conditions de travail et de formation en entreprise/administration	28,6%
Les conditions de transports	2,1%
Autre	4,7%
Sans réponse	
Total	100,0%

35. De quoi aurais-tu besoin pour t'aider dans ton parcours d'apprentissage ?

(résultats Verbatims)

36. Quelles sont les difficultés liées à l'apprentissage que tu rencontres ?

(résultats verbatims)

37. Connais-tu la CFDT ?

	% répondants
Oui	40,2%
Non	59,8%
Sans réponse	
Total	100,0%



