



Inspection générale des  
affaires sociales  
N°2014-161R

Inspection générale de  
l'éducation nationale  
N°2015-051

Inspection générale de  
l'administration, de l'éducation  
nationale et de la recherche  
N°2015-051

# Plan de relance de l'apprentissage : l'accompagnement des apprentis pour une sécurisation des parcours

## RAPPORT

Établi par

Delphine CORLAY, Emilie FAUCHIER-MAGNAN  
Membres de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS)

Béatrice CORMIER, Alain PLAUD  
Membres de l'inspection générale de l'administration, de l'éducation nationale et de la  
recherche (IGAENR)

Frédéric THOLLON,  
Membre de l'inspection générale de l'éducation nationale (IGEN)

- Juin 2015 -



## SYNTHESE

- [1] Par lettre en date du 28 novembre 2014, l'IGEN, l'IGAENR et l'IGAS ont été saisiés d'une mission portant sur l'accompagnement des apprentis pour une sécurisation des parcours, dans le cadre du plan de relance de l'apprentissage présenté par le Gouvernement en juillet 2014. La lettre de mission demandait « *d'identifier et d'évaluer des pratiques professionnelles de lutte contre les ruptures des contrats d'apprentissage et de sécurisation des parcours mises en œuvre au niveau régional* ».
- [2] L'identification et l'évaluation des pratiques professionnelles de sécurisation des parcours des apprentis menées par la mission ont toutefois été contraintes par le fait que la notion de « sécurisation des parcours des apprentis » ne fait l'objet d'aucune définition partagée. L'approche retenue par la mission recouvre les actions visant à donner de la continuité au parcours des jeunes et à éviter les ruptures sans solution à toutes les étapes de l'apprentissage : orientation vers l'apprentissage et recherche d'un contrat, formation au centre de formation d'apprentis (CFA) et en entreprise, déroulé du contrat et son issue, réussite au diplôme, poursuite d'une formation ou insertion dans l'emploi.
- [3] L'analyse de la mission a porté sur le parcours de l'apprenti. De ce fait, les actions d'accompagnement des entreprises ne font pas l'objet d'un traitement distinct des actions d'accompagnement des apprentis, et sont intégrées à l'analyse du parcours du jeune, lorsqu'elles contribuent à sa sécurisation.
- [4] Les taux de ruptures des contrats font l'objet d'une attention particulière : selon la dernière publication de la DARES, en janvier 2015<sup>1</sup>, 27 % des contrats d'apprentissage commencés en 2011-2012 ont été rompus avant leur terme théorique (taux de rupture). Le taux d'abandon réel de la voie de l'apprentissage s'élève à 21 % (des primo-entrants). Selon les secteurs d'activité, ce taux d'abandon s'échelonne de 12,1 % en transport logistique à 38,5 % en hôtellerie-restauration. Les taux d'abandons sont les plus importants pour les niveaux V et IV pour lesquels ils s'élèvent respectivement à 21,6 et 27,1 %. Les investigations de la mission ont porté plus spécifiquement sur les apprentis des niveaux V à III, pour lesquels les ruptures de contrat sont plus fréquentes, ce qui appelle une adaptation spécifique des interventions aux besoins de ces jeunes.

---

<sup>1</sup> DARES analyses, février 2015 n°009

## L'évaluation des dispositifs d'accompagnement des apprentis est fragilisée par l'absence d'objectifs clairs et partagés entre les multiples acteurs

- [5] L'objectif le plus clairement partagé par l'ensemble des acteurs de l'apprentissage est quantitatif, il s'agit d'enrayer la baisse des effectifs d'apprentis, et développer la filière de l'apprentissage. Celle-ci accueillait 424 350 apprentis fin 2013<sup>2</sup>. Cette photographie annuelle du nombre d'apprentis est complétée par une connaissance des flux de contrats d'apprentissage. A fin 2013, la diminution des effectifs entre fin 2012 et fin 2013 (baisse de 3,1%) à été confirmée par la baisse du flux de nouveaux contrats d'apprentissage (-8 % en 2013, - 3,2 % en 2014<sup>3</sup>). Cette dernière est encore plus marquée pour les formations préparant au CAP-BEP (-11 % en 2013) et baccalauréat professionnel (-10 % en 2013). La baisse du nombre de nouveaux contrats est générale mais très forte dans le secteur de la construction (-13 %) et moindre dans l'industrie (-5 %), sachant que ces deux secteurs accueillent à eux seuls, plus de 40 % des contrats d'apprentissage.
- [6] L'objectif de sécurisation des parcours retenu par la mission n'est pas partagé par l'ensemble des acteurs. Etat, partenaires sociaux, branches, régions, organismes gestionnaires, ont défini des objectifs qui s'en approchent (qualité de l'apprentissage, prévention des ruptures), mais en ont des acceptions différentes et les actions décidées par les acteurs de l'apprentissage couvrent un périmètre d'action variable.
- [7] La construction d'une politique publique s'appuie en partie sur les informations disponibles permettant de déterminer les actions les plus appropriées pour atteindre les objectifs fixés. En matière de politique de l'apprentissage, l'objectif de sécurisation des parcours n'a, jusqu'à présent, pas été suffisamment explicite pour orienter la production d'informations et les analyses qui en sont faites. Il en découle plusieurs conséquences :
- beaucoup de données sont d'ores et déjà produites, mais l'élaboration d'une politique globale visant à atteindre l'objectif de sécurisation des parcours des apprentis, nécessiterait des analyses complémentaires ;
  - l'ensemble des données ne sont pas transmises aux acteurs susceptibles de mener une politique de sécurisation des parcours si bien que des Conseils régionaux et des branches élaborent leurs propres statistiques, sur le fondement de définitions hétérogènes, et les données ne sont pas comparables entre régions ;
  - Des dispositifs de sécurisation des parcours sont actuellement construits sans que pour autant les parcours des apprentis soient étudiés et connus de l'ensemble des acteurs.
- [8] Les évaluations des dispositifs de sécurisation des parcours des apprentis sont rares et, quand elles existent, présentent plusieurs points de fragilité :
- elles consistent principalement en une mesure de l'activité des acteurs et non en une mesure de leur performance ;
  - elles manquent souvent du recul nécessaire, nombre des dispositifs ayant été créés récemment et enrichis progressivement.
- [9] Cependant, les Conseils régionaux construisent des méthodologies d'évaluation de leur politique et des CFA. Les évaluations peuvent prendre la forme d'auto-évaluation, dont le champ est plus vaste que la seule sécurisation des parcours d'apprentissage.

<sup>2</sup> Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), note d'information n°03, février 2015

<sup>3</sup> Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) analyses, n°09, février 2015

- [10] Au niveau national, des évaluations ont été conduites dans le cadre de deux cycles d'expérimentations relatives à la sécurisation des parcours des apprentis. Un premier cycle a été porté par le fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ) qui a financé quinze expérimentations de 2009 à 2014 dotées d'évaluateurs externes; un second a financé dix projets régionaux d'accompagnement renforcé et individualisé des apprentis de niveaux IV et V au sein des CFA, dans le cadre d'un appel à projet de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) en 2014. Les évaluations de ces expérimentations relèvent de méthodes variées, et leur qualité est hétérogène.
- [11] Ainsi, en l'absence d'un cadre d'évaluation partagé, une évaluation homogène des dispositifs de sécurisation des parcours des apprentis n'a pas été possible. La mission a cependant recensé l'ensemble des dispositifs qui lui paraissent déterminants pour sécuriser le parcours d'un apprenti.

### **Les dispositifs d'accompagnement ne s'intègrent pas systématiquement dans une démarche globale de sécurisation des parcours**

- [12] Un apprentissage réussi est étroitement lié à l'existence d'un certain nombre de dispositifs qui doivent s'articuler entre eux tout au long du parcours du jeune. Les différentes actions d'accompagnement gagnent à être intégrées dans un projet global formalisé, porté par le CFA avec ses partenaires. Au-delà des formateurs, l'ensemble du personnel du CFA doit être mobilisé sur l'objectif de continuité des parcours des jeunes (vie scolaire, intervenants sociaux, chargés de relations avec les entreprises, secrétaires...), ce qui nécessite une bonne communication entre les différents acteurs qui agissent auprès de l'apprenti. L'objectif des dispositifs doit aussi être clairement identifié (favoriser l'entrée en apprentissage, amener les jeunes au diplôme et à l'insertion...).
- [13] La mission s'est concentrée sur le parcours du jeune, de l'entrée en apprentissage jusqu'à la fin du contrat. Les processus d'orientation vers l'apprentissage n'ont pas été étudiés. Des constats et des recommandations ont d'ores et déjà été établis sur ce sujet dans le rapport n°2013-145R de février 2014 relatif aux freins non financiers à l'apprentissage. En revanche, la mission a investigué l'appui à la recherche d'entreprise, qui est plus ou moins développé selon les secteurs.
- [14] L'accompagnement dès l'entrée en apprentissage est déterminant pour la réussite du parcours de l'apprenti et doit intégrer les deux dimensions de l'apprentissage, à savoir la formation initiale en CFA et le déroulé du contrat d'apprentissage avec l'entreprise :
- l'entrée en formation au CFA est facilitée par des dispositifs de positionnement de l'apprenti, qui permettent à la fois de confirmer le projet professionnel du jeune et de détecter des difficultés éventuelles, qu'elles soient scolaires ou extrascolaires. Cependant, lorsque des difficultés scolaires sont identifiées, l'individualisation du parcours de formation des apprentis se traduit rarement par la mise en œuvre d'une pédagogie différenciée, sauf pour des jeunes présentant un handicap.
  - la qualité de l'accueil en entreprise de l'apprenti peut être améliorée par une information à l'attention du maître d'apprentissage sur son rôle et le cadre juridique du contrat. Les engagements réciproques de l'apprenti, du maître d'apprentissage et du CFA peuvent également être formalisés dans des chartes, même si leur appropriation apparaît souvent très faible. La formation des maîtres d'apprentissage constitue également un levier d'action important, quand ses modalités de mise œuvre sont adaptées aux entreprises. Elle a parfois été rendue obligatoire, sans que l'effet de cette obligation ait été mesuré.

- [15] Lors de l'entrée en apprentissage, l'action la plus intéressante repérée par la mission a été la présence du formateur lors de la signature du contrat, pour clarifier les rôles de chacune des parties, rappeler le cadre juridique et établir un contrat de formation individualisée en fonction du positionnement de l'apprenti.
- [16] Après l'entrée en apprentissage, la prévention des ruptures est facilitée par l'identification le plus en amont possible des difficultés des apprentis, et par la capacité du CFA, conjointement avec l'entreprise et avec des partenaires du CFA, à accompagner les apprentis dans leur environnement pour les résoudre. De ce fait, l'organisation au sein du CFA d'une veille pour repérer les difficultés des apprentis contribue significativement à la sécurisation des parcours. Cela passe notamment par l'identification de cette fonction au sein des missions des formateurs, par exemple dans leurs lettres de mission. La réussite de cette veille est aussi tributaire d'une bonne communication entre l'ensemble des acteurs du CFA en contact avec l'apprenti (formateurs, notamment le formateur référent, vie scolaire, et, le cas échéant, intervenants sociaux, animateurs...), ceci en association avec l'entreprise.
- [17] Au-delà de la veille, la prévention des ruptures nécessite:
- une fonction d'écoute des apprentis, qui peut être assurée par des acteurs variés, plus ou moins professionnalisés. Celle-ci doit nécessairement être articulée avec un accompagnement social professionnalisé, qu'il relève de ressources internes ou externes au CFA. Une partie des apprentis rencontrés par la mission a souligné l'importance de la prise en compte de leurs difficultés personnelles, compte tenu de l'incidence qu'elles peuvent avoir sur la poursuite de la formation. En ce domaine, la qualité des partenariats mis en œuvre par les CFA est très variable, notamment avec les missions locales.
  - en cas de difficultés en entreprise, des actions rapides et graduées qui peuvent consister en un contact avec le maître d'apprentissage ou l'apprenti ou en une médiation. Si la rupture du contrat est consommée, son anticipation par le CFA lui permet d'accompagner les apprentis, le cas échéant avec des partenaires, pour permettre au jeune de retrouver une entreprise ou se réorienter, et éviter ainsi son décrochage.
- [18] La réussite de la formation de l'apprenti, dont la spécificité tient à la complémentarité entre deux lieux de formation (CFA et entreprise) nécessite une pédagogie adaptée. La mise en œuvre de cette pédagogie de l'alternance demeure toutefois inaboutie, malgré des dispositifs visant à créer un lien entre la formation en CFA et en entreprise. Ces liens sont construits :
- par l'utilisation de documents de liaison entre l'entreprise, le CFA et le jeune. L'appropriation des livrets d'apprentissage est très inégale. En revanche, les fiches de tâche, produites par les jeunes de niveau V lors de leurs périodes en entreprise, permettent d'intégrer les deux facettes de la formation. De même, la construction de plans de formation en concertation avec les entreprises favorise l'articulation entre les deux lieux de formation ;
  - par une proximité entre formateurs (de matières professionnelles et générales) et l'entreprise, au-delà des échanges de documents. Ainsi, la visite du formateur en entreprise est fondamentale pour assurer le lien entre le formateur et l'entreprise, même si tous les CFA n'ont pas les moyens de l'assurer dans les deux mois suivant la conclusion du contrat<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Délai dans lequel la réglementation prévoit un entretien d'évaluation de l'apprenti par le CFA (article R.6233-58 du Code du travail).

- [19] Le parcours d'un apprenti fait intervenir des acteurs nombreux et parfois mal coordonnés. Une grande partie des dispositifs sont portés par les CFA, confortés dans ce rôle par la loi du 5 mars 2014 qui a reconnu leur rôle pour accompagner le jeune tout au long de son parcours (article L6231-1 du code du travail). Cependant, leur action s'inscrit dans un environnement partenarial et de multiples acteurs contribuent à l'accompagnement des apprentis. Cela suscite des problèmes de coordination ainsi que des redondances entre les actions menées. La multiplicité des interlocuteurs potentiels de l'apprenti provoque une incertitude sur l'existence même d'une prise en charge. Ainsi aucun organisme n'est spécifiquement chargé des apprentis lors de la rupture du contrat d'apprentissage.

## Les recommandations de la mission

- [20] La lettre de saisine indique que le rapport servira de base à une concertation avec les acteurs en vue de l'élaboration par les administrations compétentes d'un guide de référence qui capitaliserait les pratiques existantes. Dans cette perspective, la mission propose plusieurs scénarii.
- [21] La capitalisation des dispositifs de sécurisation des parcours, qui peut s'appuyer sur l'organisation de séminaires ou sur des outils de formats variés, est d'ores et déjà mise en œuvre au sein de certaines régions et par la plupart réseaux nationaux de CFA. Cependant, les dynamiques de capitalisation sont actuellement relativement cloisonnées, et aucun échange national n'est organisé. Bien que les acteurs rencontrés par la mission aient rarement exprimé le besoin d'un tel échange national, l'hétérogénéité des pratiques laisse à penser qu'une démarche de capitalisation pourrait être bénéfique.
- [22] Plusieurs formats distincts d'outils sont envisageables pour une capitalisation des pratiques, même s'ils présentent des limites.
- [23] Un premier format de capitalisation serait un guide de référence des dispositifs d'accompagnement et de suivi des apprentis aux différents stades du parcours. En dépit de la mise en lumière de l'enjeu de sécurisation des parcours, le guide présenterait plusieurs fragilités. Il se heurterait à une difficulté d'objectivation des motifs aboutissant à sélectionner certains dispositifs plutôt que d'autres. Son appropriation par les acteurs autres que ceux ayant participé à son élaboration pourrait être faible, tandis que son obsolescence serait rapide, à moins d'une actualisation régulière qui serait nécessairement lourde et chronophage.
- [24] La construction d'une plateforme collaborative, où les acteurs pourraient échanger sur les méthodes et procédures pour sécuriser les parcours des apprentis, constitue une deuxième option. Une telle plateforme permettrait une actualisation régulière des dispositifs par les acteurs eux-mêmes, moteurs de l'alimentation de la plateforme. Cependant, le succès de cet outil dépendrait d'une appropriation par les acteurs pour un enrichissement régulier de la base.
- [25] Le scénario privilégié par la mission est celui de l'élaboration partagée d'un référentiel d'auto-évaluation. Celui-ci viendrait répondre à la difficulté principale rencontrée par l'ensemble des acteurs de l'apprentissage investis dans la sécurisation des parcours des apprentis : évaluer l'impact de leurs actions et des initiatives déployées dans leurs entités ou, de manière coordonnée, au niveau territorial. Elle s'appuierait en outre sur une dynamique territoriale déjà engagée par les Conseils régionaux dont certains établissent déjà des référentiels d'auto-évaluation partagés avec les CFA.
- [26] Ce choix impliquerait une forme de capitalisation différente des scénarii précédemment analysés : elle permettrait de définir de manière concertée le périmètre de la sécurisation des parcours et en conséquence de partager l'ensemble des actions d'accompagnement nécessaires aux différentes étapes du parcours, elle s'appuierait enfin sur les méthodologies d'évaluation construites par les Conseils régionaux.

- [27] De manière générale, les projets portés par l'Etat en matière d'apprentissage devraient impliquer une clarification des objectifs associés à la collecte des données au niveau national. Certains relèvent, en effet, d'une part d'informations générales sur l'apprentissage en France, d'autre part du pilotage de la politique de l'apprentissage. Une réflexion serait nécessaire sur les besoins d'informations exprimés par chacun des acteurs, et en conséquence sur les indicateurs de pilotage et les sources des données pour produire ces indicateurs. L'enjeu serait à moyen terme de poursuivre les actions des directions statistiques nationales visant à permettre le suivi des apprentis (via la mise en œuvre du RNIE – répertoire national identifiant élève), et le déploiement d'études permettant de mieux connaître les parcours des apprentis.



# Sommaire

SYNTHESE.....	3
RAPPORT.....	11
<b>1 L’EVALUATION DES DISPOSITIFS D’ACCOMPAGNEMENT DES APPRENTIS EST FRAGILISEE PAR L’ABSENCE D’OBJECTIFS CLAIRS ET PARTAGES ENTRE LES MULTIPLES ACTEURS .....</b>	<b>13</b>
1.1 La sécurisation des parcours des apprentis n’est pas un objectif explicite de la politique publique de l’apprentissage .....	13
1.1.1 De nombreux acteurs participent à la politique de l’apprentissage et peuvent définir des objectifs contribuant à la sécurisation des parcours des apprentis .....	13
1.1.2 Les objectifs des politiques d'apprentissage définis par les acteurs n’intègrent pas explicitement la sécurisation des parcours.....	17
1.2 Les sources d’informations relatives aux parcours des apprentis sont disparates et peu adaptées aux besoins des acteurs.....	22
1.2.1 De nombreuses données sont produites mais elles ne font pas l’objet d’une analyse spécifique attachée à l’objectif de sécurisation des parcours .....	22
1.2.2 Les études portent sur les motifs de rupture et ne permettent pas d’analyser l’ensemble du parcours des apprentis .....	25
1.3 L’évaluation des actions contribuant à la sécurisation des parcours se heurte à l’absence de cadre méthodologique partagé au niveau national .....	29
1.3.1 Quand elle existe, l’évaluation des dispositifs est de qualité variable et fondée sur des indicateurs disparates .....	29
1.3.2 Faute d’objectifs partagés et de méthodologie d’évaluation établie préalablement à la construction des dispositifs, les évaluations nationales sont fragiles.....	30
<b>2 LES DISPOSITIFS D’ACCOMPAGNEMENT NE S’INTEGRENT PAS DANS UNE DEMARCHE GLOBALE DE SECURISATION DES PARCOURS .....</b>	<b>31</b>
2.1 Le parcours d'un apprenti fait intervenir des acteurs nombreux, parfois mal coordonnés .....	31
2.1.1 De nombreux acteurs interviennent tout au long du parcours des apprentis pour les accompagner.....	31
2.1.2 Les interventions des acteurs manquent de coordination et ne s'intègrent pas dans un projet global de sécurisation des parcours.....	34
2.2 Un suivi fin des apprentis favorise la continuité de leur parcours .....	36
2.2.1 L'information et l'orientation constituent des étapes clé pour sécuriser le parcours d'apprentissage .....	36
2.2.2 Des dispositifs favorisent la qualité de l'appariement entre jeune et entreprise .....	37
2.2.3 La prévention du décrochage des apprentis est essentielle pour la sécurisation des parcours des apprentis .....	38
2.3 L’intégration des deux facettes de l'apprentissage (contrat de travail et formation initiale) tout au long du parcours du jeune contribue à la sécurisation des parcours.....	39
2.3.1 L'entrée en apprentissage est un moment charnière pour l'intégration de l'apprenti en entreprise et au CFA .....	40
2.3.2 La mise en œuvre de la pédagogie de l'alternance reste peu aboutie .....	41
2.4 L'accompagnement des apprentis pour garantir leurs conditions de vie constitue un élément de sécurisation des parcours .....	43
2.4.1 Les aides financières et matérielles des régions contribuent à améliorer les conditions de vie des apprentis, même si leur mobilisation par les apprentis varie selon les CFA.....	43
2.4.2 L'organisation d'un système de veille au sein du CFA, en lien avec l'entreprise et la famille, est déterminante pour prévenir les éventuelles difficultés des apprentis.....	44
2.4.3 L'accompagnement social des apprentis n'est pas toujours assuré par des acteurs professionnalisés .....	44

<b>3 PROPOSITIONS VISANT A FAVORISER LA CAPITALISATION ET L'EVALUATION DES DISPOSITIFS DE SECURISATION DES PARCOURS DES APPRENTIS .....</b>	<b>46</b>
3.1 Les outils possibles pour la capitalisation des pratiques.....	46
3.1.1 L'élaboration d'un guide de référence pour capitaliser les dispositifs d'accompagnement et de suivi des apprentis .....	46
3.1.2 La construction d'une plateforme d'échange de méthodes et procédures .....	47
3.1.3 La mission privilégie l'élaboration partagée d'un référentiel d'auto-évaluation qui permet de capitaliser les méthodes d'évaluation.....	48
3.2 Quel que soit l'outil retenu, la connaissance partagée des parcours des apprentis doit être améliorée pour adapter les actions de sécurisation .....	50
3.2.1 Une définition partagée des notions et objectifs associés .....	50
3.2.2 Le développement d'indicateurs partagés et d'une meilleure connaissance des parcours des apprentis.....	50
LETTRE DE MISSION.....	53
LISTE DES PERSONNES RENCONTREES.....	59
ANNEXE 1: BILAN DES EXPERIMENTATIONS FINANCEES PAR L'ETAT.....	67
ANNEXE 2 : LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT POUR UNE SECURISATION DES PARCOURS DES APPRENTIS .....	83
ANNEXE 3 : QUALEDUC.....	123
SIGLES UTILISES .....	129
PIECE JOINTE.....	131

## RAPPORT

- [1] Par lettre en date du 28 novembre 2014, l'IGEN, l'IGAENR et l'IGAS ont été saisis d'une mission portant sur l'accompagnement des apprentis pour une sécurisation des parcours, dans le cadre du plan de relance de l'apprentissage présenté par le Gouvernement en juillet 2014. Frédéric Thollon (IGEN), Béatrice Cormier (IGAENR), Alain Plaud (IGAENR), Delphine Corlay (IGAS) et Emilie Fauchier-Magnan (IGAS) ont été désignés pour mener cette mission.
- [2] La lettre de mission demandait d'identifier et d'évaluer des pratiques professionnelles de lutte contre les ruptures des contrats d'apprentissage et de sécurisation des parcours mises en œuvre au niveau régional. L'objectif de capitalisation fixé par la lettre de mission appelait une analyse et une évaluation des dispositifs. La mission s'est donc attachée à identifier le périmètre de la politique publique concernée et les compétences des acteurs sur ce champ, les objectifs affichés, et les données et évaluations disponibles.
- [3] L'apprentissage est à la fois une formation initiale et un contrat de travail régi par des dispositions particulières du code du travail. Ainsi, aux termes de l'article L6211-2 du code : « l'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant : 1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ; 2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage ».
- [4] Cette formation en alternance permet d'atteindre l'ensemble des niveaux de qualifications classés de V à I. Le niveau V correspond à la préparation d'un diplôme de second cycle court professionnel, de type Certification d'aptitude professionnelle (CAP), le niveau IV à la préparation d'un diplôme de type brevet ou baccalauréat professionnel. Les niveaux III à I correspondent aux formations post-bac<sup>5</sup>, soit pour le niveau III à un « bac +2 », par exemple un brevet de technicien supérieur (BTS).
- [5] La filière de l'apprentissage accueillait 424 350 apprentis fin 2013<sup>6</sup>. Cette photographie à fin 2013 est complétée par une baisse du flux de nouveaux contrats d'apprentissage (-8 % en 2013, - 3,2 % en 2014<sup>7</sup>). Cette dernière est plus marquée pour les formations préparant au CAP-BEP (-11 % en 2013) et baccalauréat professionnel (-10 % en 2013). La baisse du nombre de nouveaux contrats est générale mais très forte dans le secteur de la construction (-13 %) et moindre dans l'industrie (-5 %), sachant que ces deux secteurs accueillent à eux seuls, plus de 40 % des contrats d'apprentissage.
- [6] Outre la baisse du nombre d'entrées en apprentissage pour les niveaux de formation III, IV et V, les taux de ruptures des contrats font l'objet d'une attention particulière : selon la dernière publication de la DARES, en janvier 2015<sup>8</sup>, 27 % des contrats d'apprentissage commencés en 2011-2012 ont été rompus avant leur terme théorique (taux de rupture). Le taux d'abandon réel de la voie de l'apprentissage s'élève à 21 % (des primo-entrants). Selon les secteurs d'activité, ce taux d'abandon s'échelonne de 12,1 % en transport logistique à 38,5 % en hôtellerie-restauration. Les taux d'abandon sont les plus importants pour les niveaux V et IV pour lesquels ils s'élèvent respectivement à 21,6 et 27,1 %.

<sup>5</sup> Circulaire n°67-300 du 11.7.1967 de l'Education nationale

<sup>6</sup> Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), note d'information n°03, février 2015

<sup>7</sup> Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) analyses, n°09, février 2015

<sup>8</sup> DARES analyses, février 2015 n°009

- [7] Les investigations qui se sont déroulées de décembre 2014 à fin avril 2015, ont été centrées sur les dispositifs mis en œuvre pour sécuriser les parcours des apprentis des niveaux III à V (qui présentent des taux de rupture de contrat plus importants). Elles ont été menées sur trois axes :
- des visites de terrain dans quatre régions. La mission a rencontré des représentants de plus de quinze centres de formation des apprentis (CFA) et s'est entretenue avec les équipes de direction, des formateurs, des apprentis, des intervenants sociaux, des chargés de relations avec les entreprises et des maîtres d'apprentissage. Elle a aussi rencontré des représentants de conseils régionaux, de rectorats, de DIRECCTE, de organismes consulaires, de fédérations professionnelles et d'entreprises.
  - des entretiens auprès d'acteurs nationaux, notamment auprès de directions d'administration centrale (DGEFP, DGESCO<sup>9</sup>), du conseil national, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), des syndicats interprofessionnels employeurs et salariés, des branches professionnelles, des trois réseaux consulaires et des associations représentant les apprentis (association nationale des apprentis de France) et les directeurs de CFA (fédération nationale des associations régionales des directeurs de CFA).
  - une analyse de la littérature existante en matière de prévention des ruptures, de qualité de l'apprentissage, de sécurisation des parcours, auxquels s'ajoutent les éléments de bilan relatifs aux expérimentations financées par l'Etat.
- [8] La politique de l'apprentissage est une politique partenariale impliquant un grand nombre d'acteurs (Etat, régions, organismes consulaires, partenaires sociaux, branches, CFA, apprentis, entreprises). Il en découle une gouvernance particulière avec d'une part, un rôle central conféré aux régions en matière de pilotage et d'évaluation, d'autre part, une compétence confiée depuis la loi du 5 mars 2014 au CNEFOP afin de définir une stratégie nationale qui doit être déclinée dans les régions par les conseils régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP).
- [9] Les objectifs poursuivis par ces différents acteurs de la politique de l'apprentissage sont hétérogènes. Il est apparu que l'objectif de sécurisation des parcours des apprentis n'est pas toujours explicite, des objectifs tels que la qualité de l'apprentissage et la prévention des ruptures pouvant être privilégiés par certains acteurs qui en ont d'ailleurs une acception différente. En conséquence, l'objet même des investigations de la mission n'était pas perçu par l'ensemble des acteurs de la même manière. Ces éléments de définition font l'objet d'un développement dans le rapport (1.1.2).
- [10] La mission a fait le choix de retenir la notion de « sécurisation des parcours des apprentis » même si celle-ci n'est pas toujours utilisée par les acteurs. Le périmètre étudié par la mission couvre donc toutes les étapes du parcours des apprentis, à l'exception de l'orientation, objet d'autres rapports d'inspection notamment celui relatif aux freins non financiers au développement de l'apprentissage établi début 2014. L'approche retenue étant le parcours de l'apprenti, les actions d'accompagnement des entreprises ne font pas l'objet d'un traitement distinct des actions d'accompagnement des apprentis, et sont intégrées à l'analyse du parcours du jeune, lorsqu'elles contribuent à sa sécurisation.
- [11] Au regard de l'objectif de sécurisation des parcours, le rapport présente les données disponibles, pointe les données manquantes, et souligne la fragilité des évaluations disponibles au plan local et national. La mission recense ensuite l'ensemble des dispositifs qui lui paraissent déterminants pour la sécurisation des parcours, malgré les difficultés de mise en œuvre par des acteurs qui ne sont pas toujours coordonnés. Enfin, elle émet des propositions visant à favoriser la capitalisation et l'évaluation des dispositifs de sécurisation des parcours des apprentis.

---

<sup>9</sup> DGESCO : direction générale de l'enseignement scolaire

[12] Le rapport présente trois annexes :

- une annexe présentant le bilan des expérimentations financées par l'Etat ;
- une annexe détaillant les dispositifs d'accompagnement recensés par la mission ;
- une annexe présentant le guide d'auto-évaluation Qualeduc.

## **1 L'ÉVALUATION DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES APPRENTIS EST FRAGILISÉE PAR L'ABSENCE D'OBJECTIFS CLAIRS ET PARTAGES ENTRE LES MULTIPLES ACTEURS**

### **1.1 La sécurisation des parcours des apprentis n'est pas un objectif explicite de la politique publique de l'apprentissage**

1.1.1 De nombreux acteurs participent à la politique de l'apprentissage et peuvent définir des objectifs contribuant à la sécurisation des parcours des apprentis

1.1.1.1 L'apprentissage est une politique publique partenariale, même si les Conseils régionaux ont des compétences étendues

[13] La gouvernance de la politique de l'apprentissage est complexe. Elle implique un grand nombre d'acteurs aux compétences variables.

[14] Les régions se voient attribuer un rôle central par l'article L.6121-1 du Code du travail qui dispose que « la région est chargée de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle » et précise notamment qu'elle « définit et met en œuvre la politique d'apprentissage et de formation professionnelle, élabore le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles [...] », « pilote la concertation sur les priorités de sa politique et sur la complémentarité des interventions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, notamment au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles » et « contribue à l'évaluation de la politique d'apprentissage et de formation professionnelle ». Outre le rôle décisif de pilotage de la politique et de planification de l'offre de formation, les régions décident de la création des centres de formation des apprentis, à travers la signature de la convention de l'organisme gestionnaire du CFA (article L 6232-1 du code du travail).

[15] Malgré le rôle majeur conféré à la région dans la définition de la politique au niveau territorial, de nombreux autres acteurs participent à la politique de l'apprentissage. Ainsi, l'Etat fixe le cadre juridique et pédagogique de cette formation professionnelle initiale. Il exerce notamment des compétences de contrôle, assurées par l'inspection du travail ainsi que par les services académiques d'inspection de l'apprentissage (SAIA)<sup>10</sup> qui ont pour missions l'inspection pédagogique, administrative et financière des CFA ainsi que le contrôle de la formation donnée aux apprentis en entreprise (art. R6251-7 du code du travail).

---

<sup>10</sup> Pour l'apprentissage agricole, l'inspection de l'apprentissage est assurée par une mission régionale dont les inspecteurs de l'enseignement agricole ou, à défaut, les fonctionnaires chargés d'inspection sont commissionnés par le ministre chargé de l'agriculture (article R 6251-2 du code du travail).

- [16] Les organismes consulaires comptent également parmi les acteurs de l'apprentissage, notamment via l'enregistrement des contrats d'apprentissage (art. L 6224-1 du code du travail). Selon l'article D 6211-3, les chambres consulaires peuvent organiser des services d'apprentissage chargés de contribuer au placement des jeunes, à la préparation des contrats ; [...] et au fonctionnement des divers services sociaux organisés en faveur des apprentis.
- [17] Le caractère de partenarial de la politique de l'apprentissage est aussi reconnu dans le code du travail qui prévoit (art. L. 6111-1) qu'une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux, dans le cadre du conseil national, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP). Cette stratégie est déclinée dans chaque région dans le cadre du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP)<sup>11</sup>. Enfin, le CNEFOP est chargé de la construction d'une démarche nationale en matière d'évaluation de la qualité de la formation en apprentissage par le décret n° 2014-965 du 22 août 2014.

### 1.1.1.2 La gouvernance des CFA associe de nombreux acteurs

- [18] Les centres de formation d'apprentis jouent un rôle central, car ils dispensent une formation générale associée à une formation technologique et pratique aux apprentis, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale (article L 6231-1 du code du travail). La loi leur fixe aussi des missions larges d'accompagnement des apprentis.
- [19] Les centres de formation d'apprentis présentent une gouvernance originale et partenariale. Ils n'ont pas la personnalité juridique, mais sont adossés à des organismes gestionnaires qui regroupent des acteurs dans une configuration propre à chaque CFA. L'article L 6232-1 du code du travail précise que les conventions portant création des CFA sont conclues entre les régions et les partenaires sociaux, les organismes de formation gérés par les partenaires sociaux, les établissements d'enseignement publics ou privés, les chambres consulaires, les associations, les entreprises ou leurs groupement, d'autres collectivités territoriales, ou tout autre personne.
- [20] Le tableau suivant permet d'apprécier la manière dont s'organise la gouvernance des CFA. Le ministère en charge de l'éducation nationale recense 13 types d'organismes gestionnaires : établissement public local d'enseignement (EPL), établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLFPA), établissement de formation ou de recherche, chambre de commerce et de l'industrie, chambre de métiers, association mixte consulaire, association, organisation professionnelle, municipalité, CFA relevant d'une convention nationale, section d'apprentissage, groupement d'intérêt public. En 2014, ont été recensés 1 014 centres de formation, aux effectifs d'apprentis très hétérogènes.

---

<sup>11</sup> Cette stratégie nationale coordonnée doit être définie « en matière d'orientation, de formation professionnelle, d'apprentissage, d'insertion, d'emploi et de maintien dans l'emploi ».

Tableau 1 : Répartition des apprentis par niveau selon l'organisme gestionnaire en 2012-2013

Nombre d'apprentis par nature d'organisme gestionnaire	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I	Total	Part des apprentis dans le total
Association mixte consulaire	9 314	3 111	1 373	172	389	14 359	3,3%
Chambre d'agriculture	266	320	267	-	-	853	0,2%
Chambre de commerce et d'industrie	13 295	12 407	12 825	3 834	5 388	47 749	10,9%
Chambre de métiers	48 489	19 246	2 469	71	-	70 275	16,0%
CFA résultant d'une convention nationale	341	90	40	12	-	483	0,1%
Association, organisme pro, entreprise,	84 009	55 292	37 528	13 416	28 275	218 520	49,9%
Collectivités locales et territoriales	5 035	2 386	222	-	-	7 643	1,7%
EPLEFPA (1)	9 825	9 880	5 619	271	170	25 765	5,9%
Établissement de formation ou recherche	37	441	1 866	3 061	2 811	8 216	1,9%
EPLÉ	10 452	9 053	7 894	1 037	470	28 906	6,6%
Établissement scolaire privé sous contrat	2 627	2 050	1 872	167	86	6 802	1,6%
Section d'apprentissage	303	712	864	15	393	2 287	0,5%
Groupement d'intérêt public	1 882	1 909	2 029	265	200	6 285	1,4%
Total	185 875	116 897	74 868	22 321	38 182	438 143	100,0%

(1) Établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole.

Source : DEPP

[21] Ainsi, 50 % des apprentis sont formés dans des centres de formations d'apprentis relevant principalement d'associations, d'organismes professionnels ou d'entreprises, ce qui recouvre les CFA de branches professionnelles, les CFA d'entreprises et les CFA de réseaux associatifs tels que les maisons familiales rurales. 30 % des apprentis sont inscrits dans des CFA de chambres consulaires (16 % chambres des métiers, et 11 % chambres de commerce et d'industrie, 3 % associations mixtes consulaires). Les CFA publics représentent 16 % des apprentis. Si l'on considère les apprentis de niveaux IV et V, les CFA des chambres des métiers forment 22 % des apprentis.

### 1.1.1.3 L'aspect partenarial de la gouvernance de l'apprentissage est renforcé par l'éclatement des flux financiers

[22] L'éclatement des flux financiers de l'apprentissage aboutit à des compétences partagées entre plusieurs acteurs dans la définition de la politique de l'apprentissage. Le rapport du CNEFOP de janvier 2015 sur le « le financement et les effectifs de l'apprentissage – données 2012 »<sup>12</sup> permet d'identifier les flux financiers des principaux contributeurs de la politique de l'apprentissage vers les principaux bénéficiaires :

- Les principaux contributeurs financiers de la politique de l'apprentissage sont les pouvoirs publics (Etat comme région à hauteur de 24 % du financement)<sup>13</sup> et les entreprises (par le biais de la taxe d'apprentissage, des fonds provenant des branches, et par le versement des salaires des apprentis à hauteur de 41 %). Ainsi, par l'affectation des fonds et la conditionnalité qui y est attachée, Etat, régions, partenaires sociaux et branches peuvent orienter la politique de l'apprentissage.
- Les bénéficiaires du financement sont respectivement les centres de formation (qui reçoivent 37 % du financement), les entreprises (20 % du financement) et les apprentis et

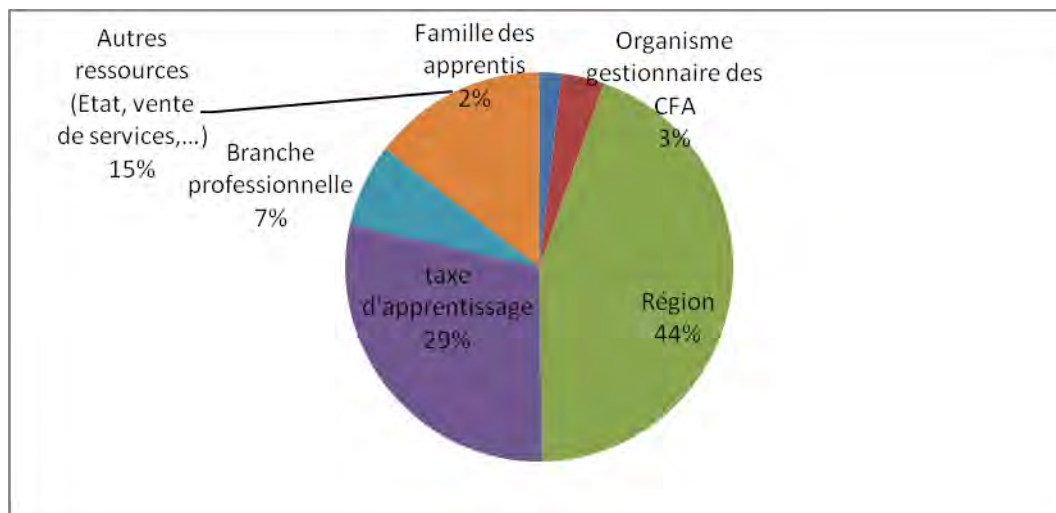
<sup>12</sup> Le CNEFOP présente, dans la même parution, les éléments de la réforme de la taxe d'apprentissage qui a un impact sur les flux financiers. Compte tenu des réformes encore en cours, et de la persistance d'une multiplicité de contributeurs, la mission s'en tient aux données de 2012 publiées par le CNEFOP.

<sup>13</sup> Dans le rapport, cité supra, le CNEFOP prend en compte le financement, par l'Etat, des exonérations de charges sociales, exonérations d'impôt sur le revenu des apprentis et des primes

leurs familles (43 %). Ainsi, les actions définies et financées par les différents partenaires de la politique de l'apprentissage peuvent être dirigées vers les entreprises, les apprentis, et s'appuyer, ou non, sur les centres de formation des apprentis (CFA).

- [23] Ainsi, les ressources des CFA ont des provenances diverses, ce qu'illustre le graphique ci-dessous.

Graphique 1 : Répartition des financements de l'ensemble des CFA selon leur origine



Source : CNEFOP, « le financement et les effectifs de l'apprentissage – données 2012 »<sup>14</sup>

- [24] Les Conseils régionaux sont les principaux financeurs bien que cette prédominance ne soit pas systématique, la part des entreprises (taxe d'apprentissage et contribution des branches) étant parfois plus importante dans certaines régions. Dans les « autres ressources » figurent aussi des contributions de l'Etat et d'autres collectivités à hauteur respectives en 2012 de 16M€ et 48 M€, le reste de ressources se répartissant entre vente de services, et des écritures comptables (transferts de charges, produits financiers, reprises d'amortissement et de provisions, etc.).
- [25] La part des divers financements des CFA et leur affectation (financement du fonctionnement, de l'investissement, de la pédagogie, etc.) varie au sein des régions mais aussi selon les CFA. En conséquence, lorsque les acteurs parties prenantes à la gouvernance des organismes de formation ont défini des politiques spécifiques, les actions contribuant à la sécurisation des parcours professionnels peuvent être variables au sein d'une même région. Un même CFA doit parfois concilier la politique définie par le Conseil régional et celle de son organisme gestionnaire (organisme professionnel, association), ainsi que les demandes d'autres financeurs.
- [26] En conclusion, l'éclatement du financement et de la gouvernance se traduit aussi par un éclatement de la mise en œuvre des actions de sécurisation des parcours professionnels (selon le terme et l'angle retenus par les différents acteurs) entre Etat, branches, Conseils régionaux et organismes gestionnaires de centre de formation des apprentis. Une grande partie de ces acteurs définit, à son niveau, des éléments de politiques contribuant à la sécurisation des parcours des apprentis.

<sup>14</sup> Le CNEFOP présente, dans la même parution, les éléments de la réforme de la taxe d'apprentissage qui a un impact sur les flux financiers. Compte tenu des réformes encore en cours, et de la persistance d'une multiplicité de contributeurs, la mission s'en tient aux données de 2012 publiées par le CNEFOP.



### 1.1.2 Les objectifs des politiques d'apprentissage définis par les acteurs n'intègrent pas explicitement la sécurisation des parcours

- [27] Les objectifs attachés à la politique publique de l'apprentissage sont divers, mais parmi ceux-ci, le développement quantitatif des effectifs d'apprentis est la priorité la plus clairement affichée par l'ensemble des acteurs. Ainsi, l'objectif d'un effectif de 500 000 apprentis d'ici à 2017 a été fixé par le président de la République en 2012 et réitéré dans le cadre du plan de relance de l'apprentissage<sup>15</sup>. Cet objectif est souvent justifié par un élément statistique comparatif : l'insertion professionnelle des apprentis est meilleure que celle des sortants des autres formations<sup>16</sup>.
- [28] A l'inverse, l'objectif de sécurisation des parcours n'est pas une priorité toujours clairement affichée. D'autres notions similaires sont utilisées par les acteurs si bien que les périmètres des politiques mises en œuvre sont peu clairs.
- [29] L'objectif de prévention des ruptures est celui observé le plus fréquemment par la mission dans les documents qui lui ont été transmis ainsi que lors de ses déplacements. Le grand nombre d'études portant sur les motifs de rupture (cf. partie 1.2.2) illustre l'accent mis sur la prévention des ruptures de contrat d'apprentissage. La rupture est perçue comme ayant des conséquences négatives et est au final assimilée au décrochage. Cependant, une rupture n'a pas, à chaque fois, des conséquences négatives sur la trajectoire des jeunes apprentis :
- une rupture non suivie de la signature d'un nouveau contrat peut certes signifier l'abandon de la voie de l'apprentissage mais être suivie d'une réorientation du jeune vers une formation qui lui convient mieux ;
  - une rupture non suivie de la signature d'un nouveau contrat peut dans d'autres cas, traduire une insertion réussie dans l'entreprise ou le secteur avec la signature d'un contrat de travail dès l'obtention du diplôme alors que le contrat d'apprentissage n'est pas arrivé à son terme. Elle peut aussi signifier une embauche dans l'entreprise mais très en amont du diplôme ; dans ce cas, l'objectif de certification n'est pas atteint ;
  - certaines ruptures peuvent être suivies par la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage dans un autre secteur et/ ou avec un meilleur appariement entre jeune et entreprise.
- [30] La prévention des ruptures n'intègre pas explicitement des mesures d'accompagnement après rupture ni auprès de l'entreprise ni auprès de l'apprenti, à la différence de la sécurisation des parcours.
- [31] La notion de qualité de l'apprentissage, que la mission a aussi fréquemment rencontré, ne fait pas l'objet d'une définition identique par les acteurs. Ceux-ci en font une lecture plus ou moins large :
- Une conception de la qualité peut renvoyer spécifiquement aux contenus de formation proposés aux apprentis en lien avec les besoins en compétence des entreprises. Il s'agit alors d'adapter les plans de formation, les supports pédagogiques et de développer un lien étroit avec les entreprises. Dans cette conception, la qualité de l'apprentissage participe alors à la sécurisation des parcours professionnels dont le périmètre est plus large.
  - D'autres conceptions de la notion de qualité vont plus loin et englobent l'ensemble des actions d'accompagnement tout au long du parcours de l'apprenti de l'amont à l'aval du contrat.

<sup>15</sup> Pour mémoire, selon la DEPP, fin 2013, les centres de formation d'apprentis accueillaient 424 350 apprentis.

<sup>16</sup> Des études sont menées sur le fondement de l'enquête Génération 2004 du Céreq pour comparer l'insertion professionnelle des sortants de la voie scolaire et de la voie de l'apprentissage. Par exemple : Dossier Formation et emploi, Insee 2009, Dominique Abriac, Depp ; Roland Rathelot, Ruby Sanchez, Dares.

[32] La notion de sécurisation de parcours des apprentis, retenue par la mission, est la notion qui apparaît la plus large et englobe à la fois la qualité de l'apprentissage ainsi que la prévention des ruptures et la gestion de leurs conséquences (éventuellement) négatives. Cela renvoie aux actions visant à donner de la continuité au parcours des jeunes, à éviter les ruptures sans solution (avant, pendant ou après la formation) et à donner la possibilité aux apprentis de changer de formation. La notion ne fait cependant pas l'objet d'une définition partagée si bien que la mission a établi une cartographie du parcours et des actions d'accompagnement possibles (Cf.2.1.1).

#### 1.1.2.1 Des politiques définies par l'Etat, des branches et les Conseils régionaux contribuent à la sécurisation des parcours

#### 1.1.2.2 L'Etat finance des expérimentations autour de la sécurisation des parcours

[33] Des initiatives de l'Etat sont anciennes pour soutenir des actions contribuant à la sécurisation des parcours des apprentis mais l'objectif n'est pas toujours explicite. La notion de qualité de l'apprentissage a initialement été privilégiée :

- Les conventions d'objectifs et de moyens (COM) créées dans la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 devaient contenir « les objectifs poursuivis en vue d'améliorer la qualité du déroulement des formations dispensées en faveur des apprentis », et « de valoriser la condition matérielle des apprentis » (Art D.6211-1 du code du travail). Celles-ci étaient signées par l'Etat, les Régions, les chambres consulaires, les partenaires sociaux et le cas échéant, d'autres parties. Il convient cependant de souligner que cet outil a été réformé dans le cadre de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 puisque la conclusion de COM n'est plus obligatoire et son contenu n'est plus encadré réglementairement.
- A la suite de la loi du 18 janvier 2005, l'accord-cadre national pour le développement de l'apprentissage en date du 19 avril 2005<sup>17</sup> fixait notamment pour objectif l'amélioration de la qualité du déroulement des formations dispensées par la mise en œuvre « de mesures innovantes permettant d'améliorer la fonction tutorale et d'assurer un suivi personnalisé des apprentis au sein tant du centre de formation d'apprentis que de l'entreprise, notamment par le maître d'apprentissage [et] préconisait plus particulièrement l'élaboration de chartes de qualité. » et l'amélioration des conditions de vie de l'apprenti par la « mise à disposition du premier équipement nécessaire à l'exercice d'un métier ou de mobilité dans le cadre d'une séquence européenne d'apprentissage ».

[34] Depuis 2009, deux cycles d'expérimentations financés par l'Etat ont porté sur l'accompagnement des apprentis tout au long de leur parcours. L'objectif de sécurisation des parcours des apprentis devient plus explicite :

- Le fonds d'expérimentations pour la jeunesse (FEJ) a financé, de 2009 à 2014, 15 expérimentations portées par différents organismes (CFA, missions locales, associations, CNAM, chambre des métiers et de l'Artisanat). L'objectif de ces expérimentations était d'inscrire les contrats en alternance dans une logique de parcours sécurisé. Les actions expérimentées questionnaient l'effet sur les parcours des jeunes des dispositifs d'accompagnement à différentes étapes du parcours de l'apprenti.
- Un deuxième cycle d'expérimentations est en cours. Il fait l'objet d'un appel à projets lancé par la DGEFP, et d'un financement de deux millions d'euros prévu par la loi de finances 2013. Sa méthodologie diffère du premier cycle d'expérimentations, car il ne s'agit pas d'actions évaluées par des acteurs externes. Selon les termes de l'appel à projets, il s'agit d'un « financement pour mettre en place ou développer, au sein des CFA accueillant des publics fragiles et en difficultés et/ou ayant un taux de rupture net de contrats particulièrement élevé,

<sup>17</sup> Cette accord cadre a été signé entre l'Etat et une vingtaine de branches professionnelles, les réseaux consulaires, et des organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis

un accompagnement renforcé et individualisé par toute personne susceptible de réaliser cette mission auprès notamment des apprentis de niveaux IV et V ». Dix dispositifs régionaux sont financés dans ce cadre.

- [35] Ces deux cycles d'expérimentation et les éléments de bilan disponibles sont présentés synthétiquement en annexe 1. Ces expérimentations ont permis de mettre en lumière des dispositifs d'accompagnement et parfois identifier des facteurs de succès. La question de la mesure exacte de l'impact des actions mises en œuvre ainsi que des conditions d'une généralisation éventuelle demeure plus complexe dans un contexte de gouvernance partenariale de la politique avec des équilibres locaux variables.
- [36] Par ailleurs, la qualité des évaluations apparaît très hétérogène, y compris lorsqu'il s'agit d'évaluations réalisées par des prestataires externes. En effet, certaines évaluations ne s'appuient que sur une analyse qualitative, sans mobiliser de critères qualitatifs pour évaluer l'impact de l'accompagnement mis en œuvre auprès des jeunes. De plus, concernant les expérimentations financées par le fonds d'expérimentation pour la jeunesse, certains rapports d'évaluation n'ont pas été publiés, alors que ces expérimentations devaient s'achever fin 2012 ou 2013.
- [37] Outre ces modalités contractuelles et financières de participation de l'Etat aux orientations de la politique de l'apprentissage, des dispositions législatives participent de la sécurisation des parcours. Ainsi, la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (dite loi Cherpion) introduit l'article L6222-12-1 dans le code du travail qui permet au jeune, par dérogation, et à sa demande, de suivre une formation en CFA malgré l'absence de contrat avec une entreprise, dans la limite d'un an et des capacités d'accueil du centre. Il bénéficie alors du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Cette disposition législative, à la condition d'être financée et mise en œuvre dans les régions, permet d'assurer une continuité dans le parcours de l'apprenti grâce à la poursuite de sa formation en CFA.

### 1.1.2.3 Des branches ont défini des politiques de qualité de l'apprentissage d'ampleur très variable

- [38] Dans certaines branches professionnelles, la qualité de l'apprentissage est érigée en objectif de la politique de branche, ce qui se traduit dans les accords nationaux des partenaires sociaux de la branche. La mission a rencontré des organisations professionnelles ou paritaires relevant de quatre secteurs d'activité : le BTP (CCCA-BTP : comité de concertation et de coordination de l'apprentissage dans le bâtiment), les services à l'automobile (Association nationale pour la formation automobile - ANFA), l'hôtellerie-restauration (Union des métiers et des industries de l'hôtellerie -UMIH) et l'industrie (Union des industries et des métiers de la métallurgie - UIMM). Les branches rencontrées ont défini une politique visant à développer la qualité de l'alternance ou bien à sécuriser les parcours :
- L'engagement des branches du bâtiment et des travaux publics pour la qualité de l'apprentissage s'est traduit dès 2004 par un accord national des partenaires sociaux. Ainsi, l'accord du 13 juillet 2004 fixe six axes de progrès pour la formation initiale et l'apprentissage dans le bâtiment et les travaux publics : l'accueil et l'orientation des jeunes, l'accueil et l'orientation en entreprise, l'accueil et la formation en CFA, les examens, l'accompagnement professionnel en cours d'apprentissage, l'intégration professionnelle.
  - L'engagement de la branche des services à l'automobile pour l'apprentissage s'est traduit plus récemment dans un accord national. Ainsi, l'avenant n°71 du 3 juillet 2014 à la convention collective relatif aux classifications et aux qualifications professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle comporte une annexe sur l'apprentissage « Objectifs de la période 2015-2019 ». Cette annexe structurée entre principes directeurs de l'apprentissage et principes opérationnels, fixe un objectif de sécurisation des parcours : « *l'objectif de la branche est de pouvoir offrir à chaque jeune une solution adaptée à son niveau, lui*

*permettre d'avoir recours, si nécessaire, aux différents dispositifs, en lui donnant la possibilité de réviser ses choix initiaux, tout en sécurisant son parcours de formation ».*

- La politique de la branche de la métallurgie en faveur de la qualité de l'apprentissage s'est traduite dans un accord du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance dans la métallurgie par des objectifs qu'ils désignent comme qualitatifs avec des cibles en matière de taux de rupture anticipée des contrats d'alternance, de taux de réussite moyen aux examens, de taux d'insertion professionnelle et de taux d'insertion dans l'emploi.

[39] Les modalités d'intervention des branches dans la mise en œuvre de ces politiques sont diverses.

[40] Certaines d'entre elles animent des réseaux de CFA avec l'objectif de sécurisation des parcours et de qualité de l'apprentissage, même si toutes ne sont pas directement gestionnaires de CFA. A titre d'exemple :

- Le CCCA-BTP promeut la qualité de la formation et de l'accompagnement éducatif des apprentis dans son plan de développement. L'association fixe des exigences en termes d'organisation à son réseau qui comporte environ une centaine de CFA. Ainsi, chaque CFA du CCCA-BTP doit organiser un dispositif « Point conseil », animé par des conseillers jeunes-entreprises.
- l'ANFA de son côté affirme le « rôle particulier des CFA qui doivent développer un accompagnement structurant pour le jeune et l'entreprise ». L'ANFA n'est pas gestionnaire de CFA. Toutefois, l'organisation anime un réseau de CFA pilotes pour déployer la politique de branche et pour promouvoir la collaboration entre établissements par la mise en relation et l'organisation de travaux dédiés.

[41] D'autres modalités d'intervention sont combinées avec le pilotage et/ou l'accompagnement des CFA dans la mise en œuvre d'une politique de qualité de l'apprentissage. Il s'agit notamment de la promotion du rôle du maître d'apprentissage :

- dans la branche du bâtiment, l'accord du 13 juillet 2004 relatif au maître d'apprentissage prévoit notamment la formation des maîtres d'apprentissage à leur mission, la validation de leurs compétences par le titre de maître d'apprentissage confirmé, et l'engagement de chacun (salarié, maître d'apprentissage, employeur et apprenti) dans le cadre d'une charte professionnelle annexée au contrat. L'indemnité financière accordée au maître d'apprentissage reste cependant tributaire des conventions collectives ou d'une politique d'entreprise, ce qui pose des difficultés de mise en œuvre, selon le CCCA-BTP.
- la branche de l'hôtellerie-restauration a mis en place une obligation de formation pour les maîtres d'apprentissage via l'avenant n°17 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, et restaurants. Selon les termes de l'avenant, l'obligation de formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage, le « permis de former » vise un renforcement de la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dans l'alternance.

[42] Par ailleurs, la branche du bâtiment et des travaux publics a complété son action en accordant des garanties aux apprentis portant sur leur statut, telle qu'une augmentation des minima de rémunération, le droit à l'action sociale des branches, aux prêts pour l'acquisition d'un véhicule, aux aides au logement ainsi qu'à la couverture complémentaire santé (accord du 8 février 2005).

[43] L'éventail des actions menées par la branche du bâtiment et des travaux publics et le CCCA-BTP dans le pilotage du réseau de CFA représente la politique sectorielle la plus complète. Elle s'inscrit dans une démarche globale de sécurisation des parcours. Cette politique est en outre assortie d'une évaluation des dispositifs déployés (le dispositif Point Conseil BTP a été évalué par un cabinet extérieur) et d'une connaissance des caractéristiques et des besoins apprentis et des entreprises (cf.1.2.2.1).

#### 1.1.2.4 Les Conseils régionaux définissent des politiques de qualité de l'apprentissage, utilisant des leviers d'action variés, qui manquent parfois de lisibilité

- [44] Les politiques régionales étudiées par la mission incluent toutes une dimension qualitative. Celle-ci est portée, principalement, dans le cadre de contractualisations avec les CFA. Cependant, elle est complétée par des aides aux conditions de vie des apprentis, par le financement d'actions telles que la formation de personnels de CFA et la création de postes de développeurs.
- [45] Compte tenu du rôle conféré aux régions concernant l'appareil de formation, les politiques régionales d'apprentissage se répercutent dans les modalités de pilotage des CFA. Ainsi, la qualité de l'apprentissage est passée, pour un certain nombre de régions, par une contractualisation spécifique, selon deux configurations distinctes:
- Une contractualisation relative à la qualité intégrée dans la convention portant création des CFA. Ainsi, en Pays-de-la-Loire, la qualité de l'apprentissage est intégrée au dialogue de gestion avec les CFA, et apparaît comme une priorité dans le cadre des conventions portant créations de CFA<sup>18</sup> renouvelées tous les 5 ans. Dans le cadre de la convention 2005 – 2010 (prolongée jusqu'en 2011), un outil de pilotage et d'évaluation a été conçu et est devenu un support de dialogue et de négociation entre CFA et Conseil régional. La convention 2011 – 2016 conforte un certain nombre de priorités relatives à la qualité de l'apprentissage. Elle prévoit notamment un socle minimal attendu par le Conseil régional en matière de sécurisation des parcours d'apprentissage.
  - Une contractualisation relative à la qualité distincte de la convention portant création des CFA. En matière de financement de dispositifs d'accompagnement des apprentis et de sécurisation des parcours, dont la désignation varie selon les régions, la plupart des Conseils régionaux ont construit des démarches de contractualisation hors des conventions portant création des CFA. Il s'agit parfois d'appels à projets ou de démarches expérimentales et collaboratives. Les Conseils régionaux rencontrés envisagent tous une refonte de leurs conventions portant création des CFA avec une intégration complète ou partielle des démarches qualité ayant jusqu'à présent fait l'objet d'un portage distinct. C'est notamment le cas de l'Alsace, du Nord-Pas-de-Calais et de l'Ile-de-France.
- [46] Les actions financées dans le cadre de ces contractualisations spécifiques sont très nombreuses et variées, de sorte que l'action du Conseil régional manque parfois de lisibilité. Toutefois, l'intégration de l'objectif de qualité dans les conventions portant création des CFA simplifierait le dispositif et l'expression des priorités portées par les Régions. Elle pourrait aussi favoriser l'expression d'un socle minimal d'accompagnement attendu des CFA.
- [47] La démarche du Conseil régional d'Ile de France est apparue très complète en matière de sécurisation des parcours des apprentis. Elle combine, à destination des CFA, plusieurs politiques complémentaires en matière de qualité de l'apprentissage et de sécurisation des parcours :
- Le conseil régional a ainsi créé un dispositif qualité auquel peuvent adhérer les CFA. Il est centré sur l'action des équipes pédagogiques et intègre désormais un travail spécifique sur la relation à l'entreprise. Le taux de rupture est particulièrement suivi pour les établissements qui s'inscrivent dans cette démarche ;
  - Parallèlement est mise en œuvre une contractualisation expérimentale dite « EVOA » (Evolution et optimisation de l'apprentissage) qui recouvre certains aspects de sécurisation des parcours des apprentis et de qualité de l'apprentissage. Cette démarche, née en 2012, est collaborative et volontaire, et a été bâtie avec une équipe resserrée de CFA, élargie depuis à 40 CFA. Ce contrat comporte deux types d'objectifs (et indicateurs associés) : les objectifs relevant du socle minimum qui sont obligatoires pour les CFA choisissant de s'engager dans

---

<sup>18</sup> Article L. 6232-1 du Code du travail

la signature d'un contrat EVOA et les objectifs « à la carte » que chaque CFA choisit en fonction de ses besoins et de son projet de développement.

## 1.2 Les sources d'informations relatives aux parcours des apprentis sont disparates et peu adaptées aux besoins des acteurs

### 1.2.1 De nombreuses données sont produites mais elles ne font pas l'objet d'une analyse spécifique attachée à l'objectif de sécurisation des parcours

[48] L'élaboration d'une politique publique s'appuie sur les informations disponibles permettant de déterminer les actions les plus appropriées pour atteindre les objectifs fixés. En matière de politique de l'apprentissage, l'objectif de sécurisation des parcours n'a jusqu'à présent pas été suffisamment explicite pour orienter la production d'informations et les analyses qui en sont faites. Ainsi, beaucoup de données sont d'ores et déjà produites, mais l'élaboration d'une politique visant à atteindre l'objectif de sécurisation des parcours des apprentis, nécessiterait cependant une meilleure connaissance des parcours.

[49] Deux institutions statistiques produisent des données relatives à l'apprentissage : La direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP). Les éléments publiés par la DEPP portent sur les apprentis ; les éléments publiés par la DARES portent sur les contrats. La dualité des sources d'information principalement utilisées (DEPP/DARES) peut tenir de la caractéristique fondamentale de l'apprentissage combinant un contrat de travail spécifique (suivi par la DARES) et une formation initiale (suivie par la DEPP).

#### 1.2.1.1 Les données produites par la DEPP permettent d'illustrer le parcours des apprentis

[50] L'essentiel des données statistiques, permettant de porter un regard sur le parcours des apprentis, est issue de diverses publications de la DEPP qui s'appuie, pour les apprentis, sur deux enquêtes (système d'information sur la statistique des apprentis –SIFA- et insertion professionnelle des apprentis –IPA-). Trois données illustrent le parcours des apprentis:

- le niveau de classe fréquentée l'année précédant l'entrée en apprentissage. Cet élément peut aussi être croisé avec le niveau de diplôme préparé. Il apparaît en outre que certains apprentis, abandonnent parfois des études supérieures commencées après obtention du baccalauréat et rejoignent un CFA pour préparer un CAP. Une analyse plus approfondie de ce phénomène permettrait sans doute de mieux comprendre les parcours des apprentis et éventuellement d'adapter les actions d'accompagnement ;
- la réussite au diplôme préparé. Un taux de réussite se calcule en rapportant le nombre d'admis par rapport au nombre de candidats présents. La mission n'a pas identifié de publication rapportant le nombre de candidats présents aux examens au nombre d'apprentis présents au 31 décembre de l'année de formation précédant l'examen. Or, cette comparaison permettrait de mesurer en partie les ruptures de parcours sur une année « scolaire », même si les facteurs d'absence à l'examen peuvent être divers et ne pas refléter systématiquement un abandon de la formation ;
- l'insertion professionnelle des sortants de l'apprentissage. La DEPP publie annuellement une note d'information présentant ces données, précisant la situation professionnelle des apprentis (en emploi, au chômage, inactif, en formation) sept mois après leur sortie de formation par plus haut niveau de diplôme obtenu, et quand ils disposent d'un emploi, par type de contrat. Le taux d'emploi est aussi croisé par spécialité. Cette donnée n'indique pas au final quelle a été la sélectivité du parcours d'apprentissage (combien d'apprentis ont

souhaité commencer un contrat d'apprentissage, n'en ont pas trouvé, combien d'apprentis ont commencé sans finir leur formation). Ainsi, le nombre de sortants insérés n'est pas rapporté au nombre d'entrants en formation. Le taux d'insertion n'est pas suffisant à lui seul pour évaluer la performance des formations en apprentissage.

- [51] Ces trois données peuvent constituer les premiers éléments de connaissance des parcours, par niveau de diplôme préparé et par spécialité. Elles sont cependant actuellement issues de diverses publications de la DEPP et ne sont pas étudiées sous l'angle du parcours des apprentis. En outre, ce sont des photographies annuelles qui ne permettent pas d'analyser les parcours.

#### 1.2.1.2 Le taux de rupture publié par la DARES nécessite d'être recontextualisé

- [52] Parallèlement aux statistiques de la DEPP, la DARES a publié pour la première fois depuis de nombreuses années des statistiques nationales sur les ruptures et abandons des contrats conclus au cours de la campagne 2011-2012. Elle a publié les taux de rupture d'apprentissage nationaux par secteur, ainsi que les délais de rupture. La DARES, ainsi que l'ensemble des acteurs de l'apprentissage rencontrés, distinguent le taux de rupture « brut » du taux d'abandon (désigné parfois par le terme « taux de rupture net » ou taux de rupture « sèche ») dans la mesure où la rupture d'un contrat d'apprentissage n'entraîne pas forcément l'abandon de l'apprentissage et est parfois suivie de la signature d'un nouveau contrat. Ainsi, parmi les nouveaux apprentis, 25 % ont rompu leur contrat avant la date de fin théorique, mais compte tenu des nouveaux contrats signés, seuls 21 % sont considérés comme ayant définitivement abandonné l'apprentissage dans l'année.
- [53] La DARES calcule le taux d'abandon par la proportion de jeunes ayant rompu leur contrat et qui ne signent pas un nouveau contrat moins de 90 ou 180 jours après la rupture. De ce fait, ces modalités de calcul des taux de rupture ne traduisent pas les trajectoires des apprentis car elles sont calculées sur un flux de contrat sur une année. Or, un apprenti peut ponctuellement être en situation de décrochage et retrouver la voie de l'alternance l'année suivante.
- [54] Les éléments publiés en matière de taux de rupture demeurent insuffisants pour conduire une analyse globale des parcours des apprentis dans les différents secteurs d'activité. A titre d'exemple, le taux de rupture et d'abandon étant plus fort pour les niveaux de diplôme V et IV, il conviendrait de croiser les métiers préparés et les niveaux de diplôme pour identifier les secteurs au plus fort taux de rupture pour un niveau de diplôme donné.

- [55] En outre, certains éléments de contexte nécessitent d'être pris en compte pour la bonne compréhension du nombre de ruptures :
- la sélection à l'entrée mise en œuvre par certains réseaux de CFA pourrait entraîner une baisse des ruptures,
  - la situation économique des secteurs, des dépôts de bilan ou une baisse importante du niveau d'activité ne permettant pas de garder un apprenti. A l'inverse, une reprise de l'activité économique peut entraîner des ruptures par une réorientation vers des secteurs dynamiques ou en raison d'une insertion dans l'emploi.

- [56] Ces éléments seraient aussi à intégrer dans l'analyse des taux de rupture au niveau régional, et dans le cadre de comparaisons interrégionales, si ceux-ci étaient publiés. Ainsi, pour que le taux de rupture régional puisse être significatif, il conviendrait de le rapprocher d'autres données, notamment les effectifs des apprentis par niveau de diplôme préparé, la situation économique régionale des secteurs, la taille des entreprises du secteur, les caractéristiques des CFA, etc.

### 1.2.1.3 Les modalités de collecte de données s'inscrivent dans la politique générale de l'apprentissage et répondent à plusieurs objectifs

- [57] La collecte des données relatives aux contrats d'apprentissage répond à un objectif de pilotage infra-annuel. En effet, les données produites par la DEPP sont une photographie annuelle du nombre d'apprentis à fin décembre, soit en fin de période de recrutement (qui s'étale dans la plupart des cas de mai à octobre), il n'y a pas de collecte de données infra-annuelle sur les effectifs des apprentis. En revanche, les données collectées par la DARES permettent de suivre le nombre de contrats signés chaque mois (cf. le tableau de bord emploi formation disponible sur le site Internet du ministère en charge de l'emploi). Les chambres consulaires disposent de quinze jours pour enregistrer le contrat, le silence vaut acceptation tacite (Article R6224-4 du Code du travail). Ainsi, chaque mois, le nombre de contrats signés est connu et peut être comparé au nombre de contrats signés sur la période des années précédentes.
- [58] La collecte des données est adossée à la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage qui est assortie d'un certain nombre de vérifications de conformité du contrat d'apprentissage aux règles législatives et réglementaires protégeant l'apprenti<sup>19</sup>. Ces vérifications peuvent aboutir à un refus d'enregistrement, et le refus d'enregistrement fait obstacle à ce que le contrat reçoive ou continue de recevoir exécution (Art. L.6224-3 du Code du travail). A titre d'exemple la chambre consulaire peut s'opposer à l'enregistrement quand l'employeur ne présente pas les garanties suffisantes pour assurer à l'apprenti une formation suffisante. Ainsi, plusieurs objectifs sont poursuivis dans le cadre de l'enregistrement des contrats : le recueil de données de pilotage, le recueil de données statistiques exploitées annuellement, et la protection de l'apprenti.
- [59] Actuellement, les données recueillies au niveau national ne sont pas toujours connues des acteurs de la politique de l'apprentissage :
- La DEPP, après retraitement et fiabilisation des enquêtes au niveau national, retransmet ses données au niveau régional. Cependant, une partie des acteurs rencontrés par la mission ignorait cette transmission, notamment des CFA qui pourtant renseignent les enquêtes du ministère de l'éducation nationale.
  - La DARES en revanche ne transmet pas les données sur les taux de rupture et d'abandon aux Conseils régionaux et aux branches.

---

<sup>19</sup> L'enregistrement des contrats d'apprentissage du secteur privé est mis en œuvre par les chambres consulaires. Le transfert de l'enregistrement aux chambres consulaires a été décidé dans le cadre de la loi n°2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises traduite par décret n°2006-290 du 26 juillet 2006 relatif à l'enregistrement des contrats d'apprentissage puis par circulaire DGEFP n°2006-25 du 24 août 2006 relative à la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage.



- [60] Cette absence de transmission contraint les Conseils régionaux et les secteurs à élaborer leurs propres statistiques, sur le fondement de définitions hétérogènes de la notion de rupture. Par conséquent, les données ne sont pas comparables entre régions et la validité de l'analyse qui est faite par les acteurs sur les taux calculés est sujette à caution. Ainsi, les taux de ruptures établis par des Conseils régionaux et auxquels la mission a eu accès sont parfois très en deçà du recensement établi par la DARES. A titre d'exemple, un des Conseils régionaux rencontrés mesure un taux de 10,7 % de rupture de contrat en 2012, tandis que les statistiques régionales transmises par la DARES à la mission font état d'un taux de rupture de 26,1 % dans cette région pour la campagne 2011/2012.
- [61] Cette méconnaissance des taux de rupture au niveau régional est un élément de difficulté dans l'élaboration de politiques de sécurisation des parcours et l'évaluation de celles-ci.
- [62] La DGEFP a présenté un projet de dématérialisation des contrats d'apprentissage dans le cadre du portail de l'alternance avec l'objectif de simplifier les démarches des entreprises, sans pour autant renoncer à la collecte de données de pilotage, qui seraient désormais partagées avec l'ensemble des acteurs. Il s'agirait notamment de :
- créer un point unique de déclaration des contrats par les entreprises, permettant à terme une gestion des aides associées au contrat ;
  - développer le pilotage stratégique par l'Open Data, avec un outil pour l'aide à la prise de décisions pour l'ensemble des acteurs de l'apprentissage au niveau national.
- [63] Le portail de l'alternance consiste actuellement en un site d'information, une bourse à l'emploi et permet déjà de pré-remplir le contrat d'apprentissage avec quelques contrôles de cohérence intégrés. Un simulateur de calcul de rémunération est disponible pour les alternants et les entreprises. A la date de rédaction du rapport, la mission n'avait pas d'éléments relatifs aux modalités de pilotage du projet ainsi qu'aux ambitions éventuelles en matière d'amélioration de la connaissance statistique ou de simplification et fiabilisation de la collecte de données qui seraient, ou non, liées à la dématérialisation des contrats d'apprentissage.

## 1.2.2 Les études portent sur les motifs de rupture et ne permettent pas d'analyser l'ensemble du parcours des apprentis

### 1.2.2.1 L'identification des motifs de rupture participe de la construction de dispositifs d'accompagnement pendant la période de l'apprentissage

- [64] Les politiques de prévention des ruptures ou d'accompagnement des apprentis s'appuient sur l'identification des motifs de rupture. Elles se fondent le plus souvent sur des études ad hoc car le recensement des cas de rupture prévus par la loi ne permettent pas d'identifier les véritables motifs des ruptures. Le code du travail<sup>20</sup> définit trois principaux cas de rupture de contrat d'apprentissage avant terme :
- pendant la période d'essai (deux mois), le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties ;
  - passé ce délai, la rupture ne peut intervenir que sur accord des deux parties (ou par décision du conseil de prud'hommes) ;
  - en cas d'obtention du diplôme, l'apprenti peut décider de rompre le contrat avant son terme.

---

<sup>20</sup> Articles L 6222-18 et L 6222-19 du code du travail

- [65] La publication de la DARES relative aux ruptures d'apprentissage ne reprend pas cette distinction juridique. Elle se fonde exclusivement sur les délais de rupture. En effet, la base de données recense un certain nombre de motifs mais ceux-ci ne correspondent pas aux catégories établies par le Code du travail. Il s'agit plutôt d'une liste de situations de rupture pouvant se présenter et un lien n'est pas toujours fait avec celui qui en est à l'origine : l'employeur ou l'apprenti. A titre d'exemple, une rupture décidée par le conseil des prud'hommes pourrait faire référence à la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur ou aux torts de l'apprenti. Compte tenu de l'imprécision des motifs recensés, aucune statistique ni analyse ne peut en être tirée.
- [66] En conséquence, au niveau national, régional et/ou sectoriel, des études ont été réalisées sur les motifs de rupture par divers organismes (observatoires régionaux emploi formation -OREF-, Céreq, Conseil régional, organismes privés financés par les Conseils régionaux, chambres consulaires, branches) selon des méthodologies et temporalités différentes. La mission n'a pu en établir un recensement exhaustif. Ces études sont parfois fondées sur des méthodes croisant les points de vue entre employeurs/maîtres d'apprentissage et apprentis. Ainsi, certaines d'entre elles ont pu montrer « des attentes assez divergentes entre les jeunes et les entreprises d'accueil, écarts souvent à l'origine de malentendus et de difficultés relationnelles »<sup>21</sup>.
- [67] Plusieurs études proposent des typologies des causes des ruptures. Peu d'entre elles en revanche, hiérarchisent ensuite les motifs identifiés. C'est le cas cependant de l'étude menée par le Céreq en Nord-pas-de-Calais<sup>22</sup> qui conclut que 40 % des ruptures serait dû à l'environnement de travail, 17 % à une réorientation, 12 % à des raisons personnelles, 12 % à une mésentente, 6 % à des difficultés économiques, 6 % à la formation, 6 % à une démotivation. Ces proportions diffèrent selon les secteurs d'activité.
- [68] La mission n'a repéré qu'une seule étude questionnant directement les apprentis sur l'ensemble de leurs parcours. Le CCCA-BTP<sup>23</sup> a établi un « baromètre Vie apprenti » structuré autour du parcours du jeune (voir détail ci-dessous) et centré sur sa perception de l'apprentissage, étude qui offre une vision unique de l'ensemble des aspects de la vie de l'apprenti et qui va au-delà des seuls motifs de rupture. Pour l'année 2014/2015, le CCCA-BTP a l'ambition d'établir une enquête similaire vis-à-vis des employeurs.

#### Encadré n°1: Les indicateurs du baromètre vie apprenti – CCCA-BTP

<p><b>Orientation</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Raisons qui ont conduit vers le métier préparé</li> <li>2. Raisons qui ont conduit vers l'apprentissage</li> </ol> <p><b>Information</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Perception de l'information sur l'apprentissage</li> <li>4. Moyen de connaissance de l'existence du CFA</li> <li>5. Mise en contact avec l'entreprise d'accueil</li> </ol> <p><b>Vie au CFA</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Qualité de l'accueil à la rentrée</li> <li>7. Qualité des relations avec l'équipe du CFA</li> <li>8. Qualité des relations entre apprentis</li> <li>9. Avis sur les locaux/équipements/services</li> </ol> <p><b>Formation au CFA</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>10. Avis sur la formation suivie</li> <li>11. Perception de la relation CFA-entreprise</li> </ol>
---

<sup>21</sup> L'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et de l'Industrie (ACFCI) a réalisé en juin 2010 une enquête avec le soutien du Ministère en charge de l'économie. Celle-ci a été menée auprès de 800 entreprises et 800 jeunes, formés dans tout type de CFA et ayant signé un contrat d'apprentissage à la rentrée 2008-2009. Elle porte en partie sur les motifs de ruptures

<sup>22</sup> Bref n°272 de mars 2010, contrat d'apprentissage, les raisons de la rupture; l'enquête conduite auprès de 3167 apprentis, ayant rompu un contrat d'apprentissage de 2002 à 2005

<sup>23</sup> Ce baromètre est construit autour de 100 questions posées en ligne deux fois dans l'année, à des dates distinctes selon les années de formation. Le taux de réponse a atteint 68 % en 2014 avec 38 640 réponses.

12. Avis sur la prise en compte des questions de sécurité
<b>Accompagnement au CFA</b>
13. Avis sur l'accompagnement au CFA
14. Avis sur les activités proposées
15. Ecoute et possibilités d'expression
16. Comportement et attitudes
17. Avis sur actions de sensibilisation aux risques
18. Connaissance du dispositif d'aides PRO BTP
<b>Vie en entreprise</b>
19. Qualité de l'accueil à l'arrivée
20. Qualité des relations avec le maître d'apprentissage
21. Qualité des relations avec des ouvriers
<b>Formation en entreprise</b>
22. Avis sur les techniques de travail
23. Perception de la relation entreprise-CFA
24. Avis sur la prise en compte des questions de sécurité
<b>Projet professionnel</b>
25. Appréciation sur l'apprentissage
26. Quel projet professionnel après obtention du diplôme ?
27. Insertion envisagée dans le BTP
28. Mobilité envisagée

Source : CCCA-BTP

### 1.2.2.2. Les trajectoires des apprentis et les parcours d'apprentissage demeurent largement méconnus

[69] Malgré l'existence de multiples études analysant les ruptures de contrat d'apprentissage et leurs motifs, rares sont celles qui regardent les conséquences des ruptures sur les trajectoires des jeunes apprentis. La seule, récente, est issue de l'enquête Génération 2004<sup>24</sup> du Céreq<sup>25</sup>. Elle porte cependant exclusivement sur les jeunes « rompants » sans solution immédiate de formation, et non sur les jeunes qui auraient repris un contrat d'apprentissage ou auraient été réorientés vers la voie scolaire. Sur la population en « décrochage » étudiée par le Céreq, les trajectoires-types sont beaucoup moins favorables que celles des apprentis ayant atteint le terme de leur contrat, en particulier pour les apprentis de niveau V « rompants » pour lesquels la vitesse d'insertion est plus lente.

[70] En dehors de l'étude du Céreq fondée sur l'enquête Génération 2004, la mission n'a pas repéré d'étude longitudinale des trajectoires des jeunes apprentis de l'entrée en apprentissage à l'insertion professionnelle. Des études existent, mais leur objet, leur méthodologie et la population concernée sont très hétérogènes<sup>26</sup>.

<sup>24</sup> Celle-ci fait l'objet d'exploitations nombreuses, notamment en matière d'apprentissage. Cf. Dossier Formation et emploi, Insee 2009, Dominique Abriac, Depp ; Roland Rathelot, Ruby Sanchez, Dares

<sup>25</sup> Jeunes et entreprises face aux ruptures de contrat d'apprentissage – Etude sur les effets des ruptures de contrat d'apprentissage sur les trajectoires des jeunes et sur les pratiques des entreprises – Clersé et Céreq, 2010-2011

<sup>26</sup> Idem.

- [71] En conséquence, la construction d'une politique publique nationale, sectorielle, ou régionale, de sécurisation des parcours des apprentis est fragilisée par la méconnaissance de l'objet même de ses actions. Ces données permettraient le cas échéant d'adapter les dispositions juridiques et les modalités d'accompagnement des apprentis. A titre d'exemple, les étapes de parcours des apprentis ayant rompu leur contrat d'apprentissage sont mal connues. Manquent en particulier les éléments suivants : comparaison entre les apprentis ayant repris un contrat et ceux sans reprise de contrat dans les 180 jours (terme retenu par la DARES pour désigner cette rupture comme un abandon), reprise ou non d'une formation, sous statut scolaire ou en CFA, dans le même secteur ou dans un autre, reprise d'un contrat, délai de reprise, nombre de ruptures successives, etc. De même les caractéristiques des apprentis qui réussissent ou qui rompent leurs contrats sont également mal connues. Ainsi n'apparaissent pas dans les études les parcours scolaire précédent la rupture de contrat, les difficultés d'orientation, les réorientations précédentes, etc.
- [72] La DEPP a l'ambition de développer l'analyse des parcours des apprentis. Actuellement, pour ses analyses de trajectoires, elle s'appuie sur :
- des données issues d'appariements successifs de fichiers annuels contenant des informations individuelles ; la DEPP utilise à cet effet l'identifiant actuel de l'élève préalablement crypté par une procédure délivrant des fichiers anonymisés pour les études et la recherche (dispositif FAERE). Elle peut le faire pour les élèves depuis 2003 et pour les apprentis depuis 2008<sup>27</sup> ;
  - un suivi de cohortes particulières d'élèves sur la base de panels ; ces données combinent informations d'origine administrative et informations collectées par voie d'enquête. Pour les apprentis, elle s'intéresse notamment au panel des élèves entrés en 6<sup>ème</sup> en 2007<sup>28</sup>. Aucune publication n'a cependant encore été faite sur le fondement des études actuellement menées.
- [73] Par ailleurs, la mise en place du répertoire national des identifiants élèves (RNIE) devrait être effective pour les apprentis fin 2016. Sur cette base, l'étude des parcours des apprentis par la DEPP devrait être facilitée. Elle ne sera cependant pas possible rétrospectivement.

---

<sup>27</sup> La DEPP indique que « Ces fichiers ont permis de mener deux études sur les conséquences de la réforme de la voie professionnelle. La première a étudié la diversité des trajectoires suivies, dans le second degré, par les candidats au baccalauréat professionnel d'une session donnée et le rôle qu'a pu y jouer la réforme. La seconde a comparé les devenir de deux cohortes d'élèves de troisième, l'une ayant suivi le parcours en quatre ans prévalant avant la réforme, l'autre le nouveau parcours en trois ans ».

<sup>28</sup> Les 5 derniers panels suivis par la DEPP sont : entrées en 6<sup>ème</sup> en 2007 (35 000 élèves), entrées en 6<sup>ème</sup> en 1995 (17 000 élèves), entrées en 6<sup>ème</sup> en 1989 (25 000 élèves), entrées en CP en 1997 (9600 élèves).

### 1.3 L'évaluation des actions contribuant à la sécurisation des parcours se heurte à l'absence de cadre méthodologique partagé au niveau national

#### 1.3.1 Quand elle existe, l'évaluation des dispositifs est de qualité variable et fondée sur des indicateurs disparates

##### 1.3.1.1 La performance des dispositifs dans leur ensemble est peu évaluée

[74] Lorsque des dispositifs sont créés par des acteurs de la politique de l'apprentissage, des indicateurs sont souvent définis pour mesurer l'activité des organismes et personnes en charge de leur mise en œuvre. Ainsi, un suivi d'activité existe (nombre d'entreprises démarchées, nombre de jeunes apprentis reçus en entretien, nombre de positionnement réalisés en entrée en apprentissage, etc.). Il s'agit cependant rarement d'une mesure de la performance du dispositif au regard d'objectifs cibles.

[75] Les difficultés à mesurer la performance de ces dispositifs peuvent avoir plusieurs explications. Il convient d'abord de tenir compte de l'influence des facteurs extérieurs à l'action des organismes et personnes responsabilisés (cf partie 2.1) notamment de l'importance de la situation économique, des politiques nationales et régionales connexes, etc. Pour isoler l'impact de ces facteurs extérieurs, il conviendrait notamment d'inscrire la mesure dans la durée. Or, de nombreux dispositifs ont été créés très récemment et sont enrichis progressivement, si bien que le recul nécessaire à l'évaluation manque.

##### 1.3.1.2 Les Conseils régionaux rencontrés construisent toutefois des méthodologies d'évaluation

[76] Les méthodologies d'évaluation des Conseils régionaux sont souvent doubles : un suivi général de la politique de l'apprentissage dans la région, fondée sur un certain nombre d'indicateurs statistiques, et des évaluations des CFA. Ces dernières sont progressivement renforcées dans le cadre d'actions concertées avec les CFA. Elles comportent à la fois une analyse fondée sur des indicateurs statistiques et sur des indicateurs rattachés plus spécifiquement à la politique régionale (par exemple, nombre de jeunes reçus dans des Points Ecoutes financés dans les CFA, nombre d'heures consacrées à ces points Ecoutes).

[77] En matière d'indicateurs statistiques, les Conseils régionaux rencontrés conjuguent, dans leurs analyses, l'indicateur du taux de rupture (quand ils en disposent), avec d'autres indicateurs tels que le taux d'insertion et le taux de réussite aux examens. A titre d'exemple, en Pays-de-la-Loire, dans le cadre de la mise en œuvre de la convention de création de CFA 2011 – 2016, et du suivi des projets d'établissement, le Conseil régional a établi un outil de pilotage et d'évaluation en concertation avec les CFA. Trois indicateurs principaux sont examinés sur trois ans : le taux de réussite aux examens, le taux d'insertion et le taux de rupture. Le taux de réussite aux examens ainsi que le taux d'insertion sont des données tirées des enquêtes de la DEPP. Le taux de rupture est mesuré au niveau régional par une enquête spécifique.

[78] Les Pays-de-la-Loire ont ainsi établi une typologie qu'ils apparentent à un indice de performance : « l'écart entre la valeur observée et la valeur attendue » sur les trois indicateurs retenus par secteur et niveau de diplôme préparé. La classification des CFA en fonction de ces indicateurs permet une veille concernant la performance de chacun des CFA, nuancée ensuite par des analyses complémentaires et un dialogue de gestion. Le Conseil régional souligne en effet que ces indicateurs ne suffisent pas à objectiver complètement la performance des CFA.

- [79] Au-delà de la définition d'indicateurs de performance, la quasi-totalité des Conseils régionaux rencontrés a établi des systèmes d'évaluation :
- Le Conseil régional d'Alsace a mis en place, dans le cadre de la préparation de la convention portant création des CFA 2015-2020 une méthode d'auto-évaluation qui couvre l'ensemble du projet du CFA et qui comprend un certain nombre d'éléments qui peuvent être assimilés à une politique de qualité.
  - Le Conseil régional d'Ile-de-France a construit une évaluation dans le cadre du projet EVOA combinant des indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Il s'agit du panel d'indicateurs le plus complet qu'ait pu voir la mission.
  - Le Conseil régional des Pays de la Loire a de son côté développé un outil de pilotage et d'évaluation fondé sur plusieurs enquêtes auprès des CFA et qui comprend un grand nombre d'indicateurs. S'il n'est pas procédé à un contrôle complet de l'ensemble des éléments renseignés par les CFA, des contrôles de cohérence sont effectués.
- [80] Ces systèmes n'ont pas la même structuration (différences de périmètre, de définition d'objectifs et sous-objectifs), et comprennent un grand nombre d'indicateurs, plus ou moins similaires. La participation des CFA à l'élaboration des systèmes d'évaluation des CFA tend à se développer. Les premiers bilans auxquels la mission a eu accès permettent de dégager des éléments de conclusions sur certains dispositifs (modalités de mise en œuvre par les CFA, analyse de l'impact sur les parcours des apprentis), de repérer des « bonnes pratiques » mises en œuvre par les CFA, et parfois d'identifier les indicateurs difficiles à renseigner (distance moyenne entre le logement des apprentis et le CFA par exemple).

### 1.3.2 Faute d'objectifs partagés et de méthodologie d'évaluation établie préalablement à la construction des dispositifs, les évaluations nationales sont fragiles

- [81] Les difficultés d'évaluation par l'Etat des dispositifs régionaux visant à améliorer la qualité de l'apprentissage ont été soulignées dans le rapport IGAS n°RM2009-093P relatif « au bilan-évaluation du contrat d'objectifs et de moyens (COM) pour le développement de l'apprentissage ». La mission notait alors que le rapport annuel au Parlement sur l'exécution des COM ne fournissait pas d'analyse nationale de l'amélioration de la qualité de l'apprentissage. Elle indiquait également que les rapports des Conseils régionaux comportaient de nombreux indicateurs (nombre de maîtres d'apprentissage formés, nombre de CFA ayant mis en œuvre l'individualisation des parcours, nombre d'apprentis concernés par la mobilité européenne) dont l'évolution était difficilement interprétable par l'Etat. Elle en concluait qu'il convenait de laisser la région piloter seule les objectifs qualitatifs.
- [82] Par ailleurs, les méthodologies établies dans le cadre des deux cycles d'expérimentation financés par l'Etat (cf. 1.1.3.1) n'ont pas fait l'objet d'une capitalisation. L'hétérogénéité des méthodes d'évaluation établies peut s'expliquer en partie par l'objet de chacune de ces expérimentations, ainsi que par le cadre distinct de leur déroulement. Le cycle *FEJ* était scientifiquement encadré, les porteurs de projet devaient établir un partenariat avec un évaluateur externe, et l'objectif était aussi d'étudier la transférabilité des dispositifs. Le cycle *Cherpion* correspond davantage à un appel à projet classique, l'évaluation étant menée par les DIRECCTE.

- [83] Dans le cadre du *FEJ*, les évaluateurs ont mis au point une méthodologie fondée sur des données statistiques établies à partir de groupes test et de groupes témoins en amont de l'apprentissage, puis à la sortie de la formation. Ces données ont été complétées par des enquêtes auprès des apprentis et des acteurs impliqués dans le projet. Cependant, la qualité des évaluations menées est très variable, et certains rapports d'évaluation n'ont pas été publiés à ce jour. Dans certains cas, les analyses ne peuvent être validées scientifiquement car les échantillons observés sont de taille trop réduites. Les résultats de l'ensemble des expérimentations du second cycle ne sont pas disponibles. Cependant 12 expérimentations dans des CFA ont d'ores et déjà fait l'objet d'une évaluation sur le fondement des éléments envoyés par les CFA. Elles s'appuient sur des indicateurs similaires, au plan quantitatif (nombre de ruptures, nombre de bénéficiaires de l'accompagnement, nombre d'heures consacrées aux bénéficiaires, nombre de visites en entreprises) et qualitatif (témoignages d'apprentis et d'employeurs).
- [84] En conclusion, il n'existe aucun cadre méthodologique partagé d'évaluation alors même que les nombreuses initiatives territoriales ainsi que l'expérience acquise par l'Etat dans le cadre des expérimentations auraient pu permettre d'établir une base méthodologique commune.

## **2 LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT NE S'INTEGRENT PAS DANS UNE DEMARCHE GLOBALE DE SECURISATION DES PARCOURS**

- [85] Conformément aux termes de sa lettre de saisine, la mission a recensé lors de ses investigations de nombreux dispositifs d'accompagnement, dont le détail est présenté en annexe 2. En raison d'un déficit d'outil de mesure et d'évaluation (cf. partie 1), sauf exception, la mission n'a pas été en mesure d'évaluer de manière objective et homogène l'impact de ces dispositifs sur les parcours des apprentis. Une analyse qualitative permet cependant de mettre en lumière les principaux axes d'un accompagnement contribuant à la sécurisation des parcours.

### **2.1 Le parcours d'un apprenti fait intervenir des acteurs nombreux, parfois mal coordonnés**

#### **2.1.1 De nombreux acteurs interviennent tout au long du parcours des apprentis pour les accompagner**

- [86] Si l'apprentissage peut être schématisé par une relation triangulaire entre l'entreprise, le CFA et l'apprenti, le parcours de l'apprenti fait intervenir de nombreux autres acteurs: les parents, notamment s'il est mineur, le maître d'apprentissage, les différentes catégories de personnel des CFA (direction, formateur, personnel éducatif, intervenants sociaux, etc.), et, plus largement, l'ensemble des acteurs qui participent à la gouvernance de la politique de l'apprentissage, ainsi que les opérateurs du service public de l'emploi et du service public régional de l'orientation (Conseil régional, branches professionnelles, réseaux de CFA, Etat et notamment l'Éducation nationale, acteurs de l'orientation, acteurs sociaux...).
- [87] Le tableau présenté ci-après (tableau 2) illustre la multiplicité des acteurs agissant pour accompagner les apprentis tout au long de leur parcours.

Tableau 2 : Cartographie des acteurs intervenant dans l'accompagnement tout au long du parcours de l'apprenti

Les grandes étapes du parcours de l'apprenti	Sous-étape	Exemples d'action d'accompagnement	Principaux acteurs
<b>Information - Orientation</b>	Information : choix de la voie de formation	Information au sein des collègues, mini stage de sensibilisation, forum	Education nationale (CIO, professeurs principaux, COP), consulaires, Conseils régionaux (service public régional d'orientation), missions locales, CFA
	Choix de la formation en apprentissage	Entretiens d'orientation, mini stage de test	Education nationale (CIO), missions locales, Conseils régionaux (SPRO), consulaires
		Réalisation de stages pour conforter le projet	Education nationale, entreprise, jeune et famille
<b>Appariement entre un jeune et une entreprise</b>	Recherche par le jeune	aides aux techniques de recherche d'emploi (ateliers)	CFA, missions locales
		listes de contact d'employeurs	CFA
	Recherche par l'employeur	Aide à l'employeur pour définir ses besoins	CFA, développeurs, consulaires
		Proposition de candidatures d'apprentis	CFA, chambres consulaires, développeurs,
Prospection d'employeurs	Démarchage	CFA, développeurs, consulaires	
<b>Signature d'un contrat</b>	Rédaction du contrat	Aide à la rédaction du contrat	CFA, chambres consulaires, développeurs
	Démarches administratives liées au contrat	Aide aux démarches	CFA, chambres consulaires, développeurs
	Enregistrement du contrat	Enregistrement dans Ariane	Chambres consulaires, DIRECCTE
<b>L'entrée en apprentissage</b>	Accueil en entreprise	Formation du maître d'apprentissage	CFA, branches professionnelles
		Chartes clarifiant les engagements	Branches professionnelles
	Accueil au CFA	Actions d'intégration	CFA
		Entretien de positionnement	CFA
		Individualisation du parcours	CFA
<b>La formation en alternance</b>	La pédagogie de l'alternance	Elaboration des plans de formation	CFA et entreprises
		Contrôle et conseil des formateurs sur la mise en place des référentiels	SAIA
		Formation des maîtres d'apprentissage	CFA, branches professionnelles
		Formation des formateurs	Régions, branches professionnelles, certains réseaux de CFA
		organisation de l'évaluation de l'apprenti	CFA et entreprise



	Le lien entre CFA et entreprises	Conception de dispositifs de liaison	CFA, réseaux de CFA
		Utilisation des dispositifs de liaisons	CFA, entreprise
		Visites du jeune en entreprise	Formateurs et entreprises
<b>Les conditions de vie</b>	Le suivi et l'accompagnement des apprentis	Aides financières et matérielles (logement, transport, aide d'urgence)	Régions, branches,
		Organisation d'un système de veille et accompagnement	CFA, entreprises et familles
		L'orientation vers des acteurs professionnalisés	CFA et partenaires (maisons des adolescents, centres médico-psychologiques..)
<b>La continuité du parcours</b>	Prévention du décrochage	Médiation en entreprise	CFA, développeurs, inspecteurs de l'apprentissage, médiateurs consulaires
		Maintien en CFA sans contrat	CFA, régions
		Aide à retrouver un contrat	CFA, développeurs, chambres consulaires, missions locales
		Réorientation	CFA, régions
	Suivi du parcours	Orientation vers une nouvelle formation	Régions, CFA
		Mesure de la réussite au diplôme	DEPP, régions, branches, CFA
		Mesure de l'insertion	DEPP, régions, branches, CFA
		Mesure des taux de ruptures	DARES, régions, branches, CFA

Source : Mission

## 2.1.2 Les interventions des acteurs manquent de coordination et ne s'intègrent pas dans un projet global de sécurisation des parcours

[88] Malgré les compétences larges des Conseils régionaux, la gouvernance du secteur de l'apprentissage aboutit à une action mal coordonnée entre réseaux de service public nationaux (Education nationale, Pôle emploi, chambres consulaires) aux modes de gouvernance plus ou moins autonomes, structures associatives et CFA. Plusieurs difficultés en découlent : risque de redondance et d'inefficience, incertitudes sur l'existence d'un accompagnement et, s'il existe, sur sa qualité.

### 2.1.2.1 Le manque de coordination entre les différents acteurs induit des risques de redondance entre les dispositifs

[89] En amont de l'apprentissage, les interlocuteurs de l'apprenti pour son information et son orientation sont nombreux et encore peu coordonnés : Education Nationale si le jeune est en formation sous statut scolaire, service public de l'emploi (Pôle Emploi ou Missions Locales), chambres consulaires à travers leurs dispositifs d'information et d'orientation ou leurs forums des métiers, CFA. La loi du 5 mars 2014 a toutefois prévu une généralisation du service public régional d'orientation (SPRO) sous l'égide des Conseils régionaux, ce qui devrait favoriser la coordination des différents acteurs en matière d'orientation.

[90] Le risque de redondance des démarches à destination des entreprises est fort. De nombreux acteurs peuvent être un interlocuteur des entreprises pour le démarchage, l'analyse des besoins, l'appariement avec un apprenti, l'accompagnement à la signature du contrat d'apprentissage. Une même entreprise peut ainsi être démarchée par plusieurs acteurs (consulaires, CFA, ...), sans qu'elle soit en mesure d'identifier l'interlocuteur principal qui pourra l'accompagner tout au long du contrat d'apprentissage.

[91] Des dispositifs se superposent parfois avec des noms similaires sans que pour autant les actions menées par les acteurs soient identiques. A titre d'exemple, le terme de « développeur » de l'apprentissage recouvre des conceptions très différentes selon les régions et selon l'organisme de rattachement des titulaires de cette fonction (chambre consulaire, CFA, mission locale, Régions,...). Certains jouent un rôle strict de démarchage des entreprises, d'autres mènent des actions de mise en relation avec les apprentis, voire des fonctions de médiation.

[92] Ainsi, l'efficacité même de l'ensemble de ces dispositifs peut être interrogée dans un contexte de superposition d'actions aux contours mal définis.

### 2.1.2.2 La multiplicité des interlocuteurs s'accompagne d'une incertitude sur l'existence même d'un accompagnement pour sécuriser les parcours

[93] A chaque étape, et plus encore en amont et en aval de la formation, notamment après une rupture du contrat, la multiplicité des interlocuteurs potentiels de l'apprenti crée une incertitude sur l'existence même d'une prise en charge.

- [94] Ainsi, aucun organisme n'est spécifiquement chargé des apprentis lors de la rupture d'un contrat d'apprentissage. Si certains CFA aident les jeunes à retrouver un contrat d'apprentissage quand ceux-ci souhaitent rester dans la même voie de formation et dans le même secteur, cette aide ne peut être que temporaire, excepté si le CFA dispose des moyens financiers permettant à l'apprenti une poursuite de sa scolarité dans le CFA. La mission a constaté qu'une fois les contacts avec le CFA rompus, il existe peu de dispositif d'orientation et d'accompagnement des apprentis « rompants ». Ainsi, les acteurs susceptibles d'accueillir l'apprenti ne sont ni informés de la rupture, ni articulés entre eux pour organiser sa prise en charge. En particulier, les liens des CFA avec les plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD) sont très rares. Les PSAD permettent de coordonner l'ensemble des acteurs locaux impliqués dans la recherche de solutions personnalisées pour les plus de 16 ans ayant quitté le système de formation initiale sans diplôme. Selon le plan d'action « Tous mobilisés pour vaincre le décrochage scolaire »<sup>29</sup>, et en conformité avec la loi du 5 mars 2014, qui confie aux régions, en lien avec les autorités académiques, la responsabilité de la coordination des actions de prise en charge des jeunes sortis sans qualification, les actions des PSAD sont coordonnées par les régions. Le plan d'action prévoit également qu'une convention type Etat-Région sur la prise en charge des jeunes sortant sans diplôme sera élaborée en concertation avec les Régions.
- [95] Par ailleurs, le plan prévoit aussi que le système interministériel d'échanges d'informations (SIEI), qui permet l'interconnexion des systèmes d'information des différents partenaires pour repérer les jeunes en situation de décrochage, intègre les apprentis en décrochage.

### 2.1.2.3 Les dispositifs d'accompagnement ne s'inscrivent pas dans un projet global de sécurisation des parcours

- [96] Les différentes actions d'accompagnement relevées par la mission s'intègrent rarement dans un projet global formalisé, porté par le CFA avec ses partenaires, avec l'objectif de sécurisation des parcours des apprentis.
- [97] Les missions d'accompagnement des CFA inscrites dans le code du travail ont été renforcées par la loi du 5 mars 2014. L'article L 6231-1 du code du travail donne ainsi un rôle aux CFA pour accompagner les jeunes à rechercher un employeur, en lien avec le service public de l'emploi (en amont du contrat ou après une rupture de contrat), ainsi que pour accompagner les apprentis « pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ». Ces textes confèrent donc un rôle central des CFA dans l'accompagnement des apprentis.
- [98] Toutefois, peu de CFA rencontrés par la mission avait formalisé un projet global d'accompagnement couvrant l'ensemble du parcours de l'apprenti, de l'amont à l'aval, et intégrant toutes les dimensions de l'accompagnement (qualité de la formation, conditions de vie des apprentis, relations avec l'entreprise, prévention du décrochage...). Les partenariats conclus par les CFA, plus ou moins formalisés, s'articulent rarement dans une démarche globale de sécurisation des parcours.

---

<sup>29</sup> Ce plan a été annoncé par le premier ministre et par la ministre de l'Education Nationale le 21 novembre 2014.

## 2.2 Un suivi fin des apprentis favorise la continuité de leur parcours

### 2.2.1 L'information et l'orientation constituent des étapes clé pour sécuriser le parcours d'apprentissage

- [99] La mission n'a pas investigué les dispositifs d'information et d'orientation, qui n'entraient pas dans son périmètre. Cependant, les acteurs rencontrés par la mission s'accordent pour souligner le rôle déterminant de l'orientation dans la réussite du parcours du jeune. L'importance de la tenue d'un entretien individuel avec le jeune et sa famille pour évoquer le projet professionnel du jeune, évaluer son degré de motivation et conforter son choix d'orientation a été soulignée par de nombreux responsables de CFA. Les immersions en entreprise (stages de 3<sup>ème</sup>, ou stages organisés dans le cadre des DIMA (dispositifs d'initiation aux métiers de l'alternance) jouent également un rôle très positif pour sécuriser l'orientation des jeunes vers l'apprentissage.
- [100] Le rapport relatif aux freins non financiers au développement de l'apprentissage<sup>30</sup> soulignait aussi l'enjeu majeur d'une action sur les représentations et l'orientation afin de revaloriser l'apprentissage et d'éviter les orientations par défaut vers l'apprentissage aux niveaux V et IV. Le rapport formulait plusieurs propositions afin de mieux prendre en compte l'apprentissage dans les processus d'orientation. Ainsi, l'introduction d'un module apprentissage dans la formation des nouveaux enseignants au sein des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE), la mobilisation des personnels porteurs de message sur l'orientation (conseillers d'orientation psychologues, professeurs principaux, directeurs de SEGPA, etc.) et une meilleure intégration de l'apprentissage dans les procédures d'orientation en fin de 3<sup>ème</sup> (via l'outil Affelnet) et en terminale (via l'outil APB) étaient préconisées.
- [101] Lors de la journée de mobilisation pour l'apprentissage du 19 septembre 2014, plusieurs actions allant dans ce sens ont été annoncées: expérimentation d'une intégration de la découverte de l'apprentissage dans les parcours individuels d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel (PIIODEMEP), sensibilisation aux enjeux et apports de l'apprentissage dans le cadre de la formation initiale des enseignants. Selon la Direction Générale de l'Enseignement Scolaire, l'intégration des vœux « apprentissage » dans la procédure d'orientation en fin de 3<sup>ème</sup> (Affelnet) sera prochainement expérimentée.

---

<sup>30</sup> Rapport n°2013-145R relatif aux freins non financiers au développement de l'apprentissage, établi par l'IGA, l'IGAS, l'IGEN et l'IGAENR, février 2014

## 2.2.2 Des dispositifs favorisent la qualité de l'appariement entre jeune et entreprise

### 2.2.2.1 L'appui à la recherche d'entreprise par le jeune est particulièrement important pour les niveaux de qualification V et IV, dans un contexte de baisse de l'offre

[102] Les secteurs d'activité les plus utilisateurs des contrats d'apprentissage connaissent une baisse des entrées en apprentissage: -13 % d'entrées dans le secteur de la construction en 2013 par rapport à 2012, -6 % dans l'hébergement et restauration, -8 % dans le commerce et la réparation d'automobiles, etc.<sup>31</sup> Or ces secteurs emploient principalement des apprentis préparant des formations de niveaux V et IV: plus de 80 % pour la construction, l'hébergement et la restauration, plus de 60 % pour le commerce et la réparation automobiles. Dans ce contexte, la recherche d'une entreprise constitue un enjeu croissant pour les jeunes, en particulier pour les niveaux V et IV. La sécurisation de l'entrée en apprentissage nécessite ainsi un appui à la recherche d'entreprise pour ces jeunes.

[103] Les dispositifs d'aide à la recherche d'entreprise mis en œuvre par les CFA sont formalisés par la transmission de liste d'entreprises partenaires du CFA, ou encore par l'organisation d'ateliers pour transmettre des techniques de recherche d'emploi (rédaction du CV, lettre de motivation, entretien d'embauche). La réussite de ces actions est très difficile à évaluer, puisque les jeunes qui recherchent un contrat d'apprentissage ne font pas l'objet d'un suivi global. L'intégration des formations en apprentissage dans les souhaits d'orientation des sortants de 3ème dans le logiciel Affelnet, aujourd'hui en cours d'expérimentation, devrait permettre à terme de mieux mesurer le résultat des recherches d'entreprises entreprises par les jeunes. Les pratiques de discrimination à l'embauche évoquées à la mission par de nombreux acteurs pourraient aussi être davantage objectivées grâce à un tel suivi.

[104] Au-delà de l'aide à la recherche d'entreprise, de nombreux acteurs (chargés de relations entreprises des CFA, développeurs, consulaires) mènent des actions de prospection d'employeurs, sans que celles-ci soient coordonnées. Le ciblage de ces prospections sur les employeurs qui n'ont jamais employé d'apprentis pourrait à l'évidence être amélioré.

### 2.2.2.2 Les employeurs rencontrés souhaitent être accompagnés pour recruter un apprenti et signer le contrat d'apprentissage

[105] Comme dans toute relation contractuelle, l'apprentissage résulte d'un « appariement » entre un jeune et une entreprise, dont la qualité est déterminante pour la sécurisation des parcours des jeunes. Celle-ci peut être améliorée par différentes actions d'accompagnement des employeurs : aide à la définition des besoins de recrutement des employeurs, sensibilisation à l'importance de la procédure de recrutement, propositions de candidatures de jeunes, etc. Dans certains secteurs d'activité, ce processus de mise en relation conduit à une sélection des jeunes par les CFA. Il existe une sélection à l'entrée de l'apprentissage en raison de la liberté de recrutement des employeurs, sur le fondement d'une à plusieurs candidatures d'apprentis. Cette sélection est d'autant plus forte dans les secteurs attractifs pour les jeunes et le taux de pression lors de l'entrée en formation est très variable selon les filières. En revanche, une sélection mise en œuvre par les CFA est contraire aux principes d'une voie de formation initiale. Ainsi, les CFA peuvent contribuer, par leur connaissance des employeurs et des candidats, à un appariement répondant aux attentes des employeurs comme des apprentis. Cela ne devrait toutefois pas aller jusqu'à empêcher l'entrée en apprentissage de certains jeunes dans la filière qu'ils ont choisie.

---

<sup>31</sup>La construction, l'hébergement-restauration, le commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles représentaient respectivement 19%, 12%, 19% des entrées en apprentissage en 2013 (source: DARES).

[106] Par ailleurs, de nombreux dispositifs d'aide aux démarches administratives dans le cadre du contrat d'apprentissage sont proposés aux employeurs d'apprentis, majoritairement de très petites entreprises. Ainsi, un appui à la rédaction du contrat d'apprentissage est généralement proposé aux entreprises par les chambres consulaires, qui exercent la mission connexe d'enregistrement du contrat d'apprentissage. Certains CFA proposent aussi d'autres services aux entreprises, souvent en lien avec la procédure de dérogation pour les travaux réglementés. La prévention des risques, et plus particulièrement l'élaboration du document unique d'évaluation des risques (DUER), font également l'objet d'offre de services. Si ces différentes actions sont très appréciées des entreprises rencontrées, le besoin d'accompagnement pour ces démarches administratives ne semble pas spécifique à l'apprentissage, et tient davantage d'un déficit en ressources humaines des très petites entreprises.

### 2.2.3 La prévention du décrochage des apprentis est essentielle pour la sécurisation des parcours des apprentis

#### 2.2.3.1 L'anticipation des difficultés du jeune en entreprise est facilitée par l'organisation d'un système de veille

[107] La prévention des ruptures de parcours repose, selon la mission, sur deux aspects fondamentaux : d'une part, sur une organisation intégrant une fonction de veille sur le déroulement du parcours d'apprentissage du jeune au CFA ou en entreprise (voir paragraphe 2.4.2 sur ce point), et d'autre part, en cas de difficultés en entreprise, sur des actions rapides et graduées.

[108] Les difficultés rencontrées en entreprise peuvent relever de facteurs multiples : problématiques de respect du droit du travail par l'entreprise (temps de travail, rémunération..), problèmes dans la définition des tâches accomplies par l'apprenti (qui peuvent être jugées insuffisamment formatrices ou inadaptées au diplôme poursuivi), ou encore tensions personnelles entre l'apprenti et son maître d'apprentissage. Une intervention rapide du CFA (ou le cas échéant, du référent du jeune) est alors nécessaire, sous forme d'entretien téléphonique avec le maître d'apprentissage, de visite en entreprise, ou de convocation au CFA des différents acteurs.

[109] Lorsqu'ils ont été mis en place, les médiateurs consulaires prévus par le code du travail (article L6222-39) ont joué un rôle circonscrit à celui de conseil juridique portant sur la résolution de la rupture du contrat d'apprentissage. Ceci s'explique notamment par leur prise de connaissance tardive des litiges relatifs à l'exécution du contrat.

[110] Si la rupture du contrat est consommée, son anticipation par le CFA lui permet d'accompagner les apprentis, le cas échéant avec des partenaires, pour retrouver une entreprise ou l'aider à se réorienter, et éviter ainsi son décrochage.

### 2.2.3.2 La continuité des parcours est favorisée par le maintien des jeunes au CFA sans contrat d'apprentissage, mais un tel dispositif est rarement financé par les régions

- [111] Selon la mission, le maintien des jeunes au CFA après une rupture de contrat d'apprentissage contribue notablement à la continuité de leur parcours. Une telle possibilité a été ouverte par la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, qui a créé un statut spécifique pour les jeunes en recherche de contrat d'apprentissage. Celui-ci prévoit que les CFA peuvent accueillir en formation des jeunes qui n'ont pas été engagés par un employeur, dans la limite d'un an, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle<sup>32</sup>. Ce statut peut s'adresser aussi bien aux jeunes sans contrat d'apprentissage en amont de leur parcours qu'aux jeunes en rupture de contrat d'apprentissage.
- [112] La mise en œuvre de ce statut de stagiaire de la formation professionnelle pour les jeunes sans contrat par les CFA est toutefois très rare. Elle suppose un financement spécifique du Conseil régional, ainsi qu'une organisation adaptée du CFA (mise en œuvre de stages pour les jeunes, individualisation du parcours en alternance, aide renforcée à la recherche d'entreprises). Parmi les quatre régions visitées par la mission, seule la région Ile-de-France a mis en œuvre un dispositif d'accès à l'apprentissage en ce sens. Elle annonçait pour 2014, 20 239 places ouvertes, pour un budget de 7 300 000€. Ce dispositif est très apprécié des apprentis et des CFA rencontrés, car il permet au CFA d'accompagner les jeunes pour trouver des entreprises pour leur apprentissage, soit en amont du contrat, soit au cours du contrat s'il y a rupture. Ainsi, ce dispositif donne de la souplesse au parcours du jeune. A titre d'exemple, dans un CFA francilien rencontré par la mission, formant aux métiers industriels (mécanicien automobile, réparateur d'ascenseur...), au mois de mars 2015, 54 jeunes bénéficiaient du dispositif sur 914 jeunes dans le site de l'établissement, soit 6% des effectifs.

## 2.3 L'intégration des deux facettes de l'apprentissage (contrat de travail et formation initiale) tout au long du parcours du jeune contribue à la sécurisation des parcours

- [113] L'apprentissage relève d'un processus d'une double nature qui doit être pris en compte tout au long du parcours du jeune. D'une part, il procède de la formation initiale et concourt aux objectifs éducatifs de la nation (article L 6211-1 du code du travail). Ainsi, « il est une forme d'éducation alternée associant une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification visée, ainsi que des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage » (article L 6211-2 du code du travail).
- [114] D'autre part, le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur (article L 6221-1 du code du travail). La nature contractuelle de l'apprentissage implique des obligations réciproques de la part des deux parties : l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

---

<sup>32</sup> Article L6222-12-1 du code du travail introduit par l'article 20 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels dite loi Cherpion

### 2.3.1 L'entrée en apprentissage est un moment charnière pour l'intégration de l'apprenti en entreprise et au CFA

#### 2.3.1.1 La formation des maîtres d'apprentissage constitue un levier essentiel pour la qualité de l'accueil de l'apprenti en entreprise

[115] Les CFA peinent à mobiliser les maîtres d'apprentissage avec les traditionnelles séances d'informations collectives sur la formation par apprentissage. Les actions les plus élaborées mises en œuvre par les CFA, les chambres consulaires et les branches professionnelles sont des formations à destination des maîtres d'apprentissage qui intègrent les aspects de gestion de ressources humaines (évaluer les risques professionnels, savoir encadrer un apprenti,...). Les formations peuvent donner lieu à la délivrance d'un titre de « maître d'apprentissage confirmé » (article R6223-25 du code du travail). Cependant, le caractère facultatif de ces formations et la faible connaissance par les acteurs locaux du titre de maître d'apprentissage confirmé amoindrissent la portée de ce dispositif.

[116] Dans certains cas, la formation du maître d'apprentissage a été rendue obligatoire avant l'accueil d'un apprenti. Ainsi, le droit local alsacien prévoit que les maîtres d'apprentissage suivent une formation élaborée par les chambres consulaires. La branche professionnelle de l'hôtellerie-restauration a également rendu obligatoire en 2013 la formation du maître d'apprentissage avec « le permis de former ». Selon l'UMIH, 7000 permis de former ont été délivrés à ce jour, mais aucun bilan qualitatif de cette obligation n'a été établi. La généralisation d'une obligation de formation du maître d'apprentissage serait souhaitable, mais elle risquerait d'apparaître comme une contrainte supplémentaire pour les entreprises et par contre-effet de limiter le développement de l'apprentissage.

[117] Enfin, certaines branches professionnelles et certaines Régions ont mis en place des dispositions pour valoriser le rôle du maître d'apprentissage et remédier au manque de reconnaissance associée à cette fonction, carence pointée par de nombreux acteurs. Il peut s'agir de rémunérations supplémentaires du maître d'apprentissage prévues par certaines conventions collectives, ou de primes supplémentaires accordées aux entreprises par les Régions si le maître d'apprentissage a été formé. Cependant, ces dispositifs semblent avoir un faible effet incitatif pour valoriser la fonction de maître d'apprentissage.

#### 2.3.1.2 La clarification du cadre de l'alternance à l'entrée en apprentissage est bénéfique

[118] Des actions de clarification des engagements réciproques des parties prenantes de l'apprentissage sont également mises en place afin de préparer l'arrivée de l'apprenti dans l'entreprise. Celles-ci peuvent prendre la forme de chartes élaborées par des branches professionnelles, même si leur portée semble d'ampleur très inégale.

[119] Un dispositif jugé particulièrement intéressant par la mission consiste en la présence systématique d'un formateur du CFA lors de la signature du contrat d'apprentissage. A cette occasion, celui-ci rappelle les spécificités de la formation en alternance, sensibilise l'employeur sur les caractéristiques du contrat d'apprentissage et lui propose un accompagnement juridique. Cette rencontre donne parfois lieu à la signature d'un contrat de formation individualisée pour le jeune (aménagement du parcours). L'intérêt de ce dispositif tient notamment à son objectif de prévention des ruptures de contrat d'apprentissage pendant la période d'essai, et à la clarification des engagements réciproques de l'apprenti, de l'employeur et du CFA. Il articule parfaitement les deux facettes de l'apprentissage : contrat de travail et formation initiale.



### 2.3.1.3 L'individualisation des parcours en CFA reste peu fréquente en dépit de dispositifs de positionnement à l'entrée

[120] La plupart des CFA rencontrés par la mission ont mis en place des dispositifs de positionnement, en amont de la formation ou pendant les premières semaines de formation. Ces dispositifs ont notamment pour objectif d'évaluer le niveau académique du jeune, et parfois à détecter les difficultés périphériques à la formation (matérielles, familiales notamment). Ces entretiens de positionnement sont rarement suivis de la mise en place de parcours individualisés.

[121] La mission a cependant relevé plusieurs initiatives intéressantes d'individualisation des parcours. Certaines portent sur la durée de la formation (parcours à durée réduite ou prolongée, en fonction du niveau académique du jeune), d'autres concernent le contenu de la formation, afin de tenir compte de l'hétérogénéité des niveaux des apprentis au sein d'un même groupe classe. La mise en place de cours de soutien et l'utilisation des centres de ressources figurent ainsi parmi les dispositifs fréquemment mis en place par les CFA.

[122] Une pédagogie différenciée, prenant en compte aussi bien le parcours professionnel choisi que les particularités propres de l'apprenti, reste cependant très rare, notamment car elle nécessite des moyens complémentaires pour le CFA. Les dispositifs d'individualisation les plus poussés sont destinés aux jeunes présentant un handicap, avec le plus souvent des actions de soutien et de remédiation s'appuyant sur des pédagogies innovantes.

[123] De même, aucun CFA rencontré par la mission ne mettait en œuvre de système d'entrée-sortie permanente, c'est-à-dire, une possibilité pour les apprentis de s'inscrire au CFA toute l'année, y compris, hors période de « rentrée scolaire », et terminer la formation à la date la plus adaptée pour eux, et non à des dates fixes. Même si sa mise en œuvre peut être complexe pour les centres de formations, un tel système présente l'atout de la souplesse pour les apprentis et pour les entreprises, et gagnerait à être développé.

### 2.3.1.4 La qualité de l'accueil au CFA est améliorée par des actions d'intégration et par la valorisation des apprentis

[124] La quasi-totalité des CFA rencontrés par la mission met en œuvre des actions pour favoriser l'intégration des apprentis au CFA. De nombreux parcours d'intégration formalisés ont été recensés par la mission (journées découvertes, stages d'intégration avec les enseignants sportifs, etc.). Beaucoup de CFA organisent également des voyages d'études en lien avec le diplôme professionnel visé.

[125] Selon le témoignage de plusieurs directeurs de CFA, le port d'une tenue professionnelle au sein du CFA valorise les apprentis en les responsabilisant en tant que professionnels, ce qui favorise le respect de la discipline au sein même du CFA. Les concours professionnels (Olympiade des métiers, Euroskills...), qui s'adressent plus particulièrement aux apprentis des métiers de l'artisanat, sont également un levier important pour valoriser les travaux des apprentis.

### 2.3.2 La mise en œuvre de la pédagogie de l'alternance reste peu aboutie

[126] La pédagogie de l'alternance suppose une intégration des spécificités de la formation par alternance dans les méthodes d'enseignement, avec une organisation pédagogique qui tient compte de la complémentarité entre les deux pôles de formation (CFA et entreprise).

### 2.3.2.1 Différents outils favorisent l'articulation entre la formation en CFA et en entreprise

- [127] Lorsqu'il existe, le plan de formation qui organise l'alternance selon le référentiel des activités professionnelles, gagne à être conçu en lien étroit avec les professionnels et à être organisé en compétence. Cependant, la mise en œuvre du plan de formation se heurte à un certain nombre d'obstacles (difficultés à prendre en compte les contraintes des entreprises, manque d'appropriation par les entreprises, etc.).
- [128] Des carnets de liaison, ou livrets d'apprentissage, structurent également l'échange relatif à la formation de l'apprenti entre le formateur et le maître d'apprentissage. Ils constituent un outil de suivi et d'évaluation de l'apprenti dans sa formation, tant en entreprise qu'au CFA. Pour le maître d'apprentissage, cet outil doit notamment permettre de choisir et de confier à l'apprenti des tâches appropriées. Ces documents de liaison existent dans tous les CFA, mais leur appropriation par les apprentis et par les entreprises apparaît parfois très insuffisante.
- [129] Des outils de « passeport professionnels » numériques intégrant une évaluation des compétences des apprentis par les formateurs et par les maîtres d'apprentissage sont développés, et progressivement intégrés dans les référentiels des diplômes. Ils rénovent les outils classiques, papier pour la plupart, qui ne sont pas toujours connectés à la formation ni à la certification. Si de tels outils favorisent l'articulation entre formation en CFA et en entreprise, leur appropriation par les professionnels n'est pas toujours aisée.
- [130] Plusieurs CFA ont aussi développé des fiches de tâches (ou fiches navette) qui exigent du jeune de produire lors de sa période en entreprise un document à partir d'un questionnement sur une tâche professionnelle. Lorsqu'elles font l'objet d'une exploitation par les formateurs, ces fiches de tâches sont appréciées par les jeunes, même si elles sont jugées très lourdes.
- [131] Des moments de transition entre les périodes en entreprise et celles en CFA existent la plupart du temps, afin de faire un point sur la période en entreprise et de préparer la suivante. L'efficacité de ces dispositifs peut toutefois être altérée par des effectifs trop importants, en particulier pour les diplômes de niveau V. Le ressenti des apprentis sur ces heures de transition, globalement très positif, varie fortement selon le niveau de diplôme.

### 2.3.2.2 La pédagogie de l'alternance repose sur des relations étroites entre CFA et entreprises

- [132] Le lien entre le CFA et l'entreprise ne peut se réduire à des échanges de documents. Ainsi, les relations entre le formateur et le maître d'apprentissage jouent un rôle crucial dans la réussite du parcours de l'apprenti. La désignation d'un formateur référent pour les jeunes et les entreprises par les CFA, prévue par la réglementation, structure efficacement ces relations. La visite en entreprise dans les deux premiers mois du contrat d'apprentissage apparaît aussi comme fondamentale pour assurer le lien entre le formateur et l'entreprise, même son développement est selon les CFA entravé par un manque de moyens. La participation des formateurs de matière générale à ces visites en entreprise, qui n'est pas généralisée, semble très bénéfique, car elle favorise l'intégration du champ professionnel dans la pratique pédagogique de ces enseignants.
- [133] De même, l'immersion en entreprise des formateurs de matière technique et générale, à travers des stages réguliers, est très appréciée de l'ensemble des acteurs de l'apprentissage. Elle reste néanmoins très rare.
- [134] Enfin, la formalisation de la fonction « d'interface » du formateur avec l'entreprise dans les lettres de mission des formateurs (quand elles existent), et la participation des entreprises aux évaluations des jeunes, notamment par le contrôle en cours de formation (CCF), confortent le lien entre CFA et entreprise.

### 2.3.2.3 Les actions de formation des formateurs et des maîtres d'apprentissage contribuent à l'appropriation de la pédagogie de l'alternance

- [135] La qualité de la formation en alternance est favorisée par la mise en œuvre de dispositifs de professionnalisation des acteurs de la formation du jeune. Là encore, il importe d'intégrer les deux facettes de l'apprentissage, à travers la formation des formateurs en CFA, d'une part, et la formation des maîtres d'apprentissage, d'autre part.
- [136] Des dispositifs de formation des formateurs de CFA aux spécificités de la pédagogie en alternance sont développés par les Conseils régionaux, ainsi que par certains réseaux de CFA structurés nationalement (réseau associatif tel que les maisons familiales rurales, ou réseaux de branche comme le CCCA-BTP et l'ANFA). Les chambres consulaires organisent également de telles formations, à l'échelle nationale (chambres des métiers), ou au niveau régional (chambre de commerce et d'industrie de Paris Ile-de-France par exemple).
- [137] Les formations des maîtres d'apprentissage (voir également la partie 2.2.1.1) favorisent également la mise en œuvre d'une pédagogie de l'alternance qui articule formation en CFA et formation en entreprise. La mobilisation des maîtres d'apprentissage pour de telles actions de formation peut toutefois être complexe, en particulier pour les TPE.

### 2.3.2.4 Les échanges de pratiques entre les professionnels sont très appréciés

- [138] Des dispositifs d'échange de pratiques entre professionnels sont développés par des acteurs variés : Conseils régionaux, branches professionnelles et réseaux de CFA comme les maisons familiales rurales ou l'Education Nationale. Ils s'inscrivent parfois dans des actions de formation, mais peuvent aussi faire l'objet de dispositifs distincts. Ainsi, l'Education nationale a structuré des réseaux opérationnels de proximité (ROP) pour favoriser la communication au sein du réseau de ses CFA publics, mutualiser les ressources, repérer et produire des outils pédagogiques. Les sept réseaux inter académiques organisent notamment des séminaires, par exemple sur le thème « l'évolution du métier de formateur dans l'apprentissage ».
- [139] De tels espaces d'échanges de pratiques sont très appréciés des professionnels, car ils favorisent le questionnement sur les pratiques pédagogiques ainsi que la diffusion des innovations. Ils permettent aussi de fédérer les réseaux de CFA et de contribuer à la constitution d'identités communes entre les différents acteurs d'un même réseau.

## 2.4 L'accompagnement des apprentis pour garantir leurs conditions de vie constitue un élément de sécurisation des parcours

### 2.4.1 Les aides financières et matérielles des régions contribuent à améliorer les conditions de vie des apprentis, même si leur mobilisation par les apprentis varie selon les CFA

- [140] La quasi-totalité des Conseils régionaux a mis en place un système d'aide aux apprentis, afin de garantir la qualité de leurs conditions de vie et sécuriser leurs parcours. Les dispositifs mis en place recouvrent des aides de nature très variée : aides aux transports, à l'hébergement, à la restauration, à la mobilité internationale, à l'achat d'équipement ou de tenue professionnelle, soutiens pour les activités culturelles et sportives, etc. Ces dispositifs sont détaillés en pièce jointe (Pièce jointe n°1).

[141] Une dizaine de Conseils régionaux a également mis en place des « Fonds sociaux » qui permettent d'attribuer des aides financières d'urgence aux apprentis en difficulté, afin d'éviter les ruptures de parcours. Les CFA rencontrés insistent sur l'importance de disposer de ces fonds pour être en capacité de répondre rapidement aux difficultés matérielles des apprentis. La gestion de ces fonds sociaux leur est généralement déléguée à travers les dotations des Régions.

[142] Toutefois, l'action du CFA pour favoriser le recours aux aides est essentielle. A titre d'exemple, au sein d'une même région, la mobilisation des aides régionales peut varier notablement selon les CFA, en fonction de l'action plus ou moins dynamique pour communiquer sur les différents types d'aides. Cet appui est d'autant plus important pour les apprentis de niveaux V et IV, population généralement moins autonome.

#### 2.4.2 L'organisation d'un système de veille au sein du CFA, en lien avec l'entreprise et la famille, est déterminante pour prévenir les éventuelles difficultés des apprentis

[143] La détection en amont des difficultés que peuvent rencontrer les apprentis participe de la prévention du décrochage et de la sécurisation des parcours des apprentis. Cette fonction de veille relève en premier lieu du CFA (formateurs, notamment le formateur référent, et le service de vie scolaire). De fait, l'action des formateurs revêt une grande importance en matière de suivi de proximité des apprentis et de détection de leurs difficultés éventuelles, quelle que soit leur nature. Selon les responsables de CFA, l'obligation de présence des formateurs 35 heures par semaine, au-delà des heures de cours, constitue un levier essentiel du suivi de proximité des apprentis. Ceci n'est toutefois pas toujours rendu possible par les conventions collectives définissant le statut des formateurs. Par ailleurs, le suivi des apprentis apparaît parfois dans la lettre de mission des formateurs (lorsque celle-ci existe).

[144] Plus largement, la fonction de veille relève d'une coordination entre les différents intervenants auprès des apprentis. Au sein du CFA, la communication des informations entre formateurs, service de vie scolaire et CPE, animateurs ou surveillants, intervenants sociaux etc. est déterminante pour identifier en amont les problèmes des jeunes. Certains CFA ont formalisé des dispositifs de veille, s'appuyant le cas échéant sur des systèmes d'information pour mettre en réseau les différents intervenants auprès du jeune, lesquels peuvent partager les « alertes » détectées. Si de tels dispositifs peuvent représenter des coûts d'organisation pour les CFA, ils semblent essentiels pour prévenir les abandons des apprentis suffisamment en amont pour pouvoir agir.

[145] Au-delà, l'entreprise et les familles des jeunes sont des acteurs clé pour identifier les besoins d'accompagnement des jeunes. A ce titre, la disponibilité du CFA en cas de difficulté dans le déroulé du contrat d'apprentissage figure parmi les principales attentes des employeurs.

#### 2.4.3 L'accompagnement social des apprentis n'est pas toujours assuré par des acteurs professionnalisés

[146] Les difficultés personnelles que peuvent rencontrer les apprentis peuvent nécessiter un accompagnement social ou médico-social. Une partie des apprentis rencontrés par la mission a souligné l'importance de la prise en compte de leurs difficultés personnelles, compte tenu de l'incidence qu'elles peuvent avoir sur la poursuite du contrat. Les problématiques rencontrées par les apprentis relèvent notamment de difficultés financières, de problèmes de santé, de difficultés au CFA (difficultés d'apprentissage, problèmes relationnels et comportementaux), de difficultés en entreprise (problèmes relationnels,...).

- [147] L'accompagnement social présente d'autant plus d'importance pour les jeunes de niveaux V et IV. Ainsi, dans un CFA parisien, 45% des 388 jeunes présents sur le site de Paris étaient accompagnés. par l'assistante sociale (73% pour les élèves de DIMA, 61% pour les CPA, 41% pour les apprentis en Bac Pro et 34% pour les BTS).
- [148] Dans la grande majorité des CFA visités, une fonction d'écoute des apprentis a été identifiée, mais celle-ci est parfois assurée par des acteurs qui ne sont pas professionnalisés (formateurs référents, assistantes, animateurs). Or, selon la mission, l'intervention d'un professionnel du secteur médico-social, qu'il soit interne ou externe au CFA, est importante car elle permet d'adopter une posture de neutralité vis-à-vis des apprentis. Une expertise semble aussi nécessaire pour résoudre les difficultés sociales d'ampleur rencontrées par certains apprentis, en particulier aux niveaux V et IV.
- [149] Les configurations des dispositifs d'accompagnement social mis en œuvre au sein des CFA sont très variées. Dans certains CFA, les intervenants sociaux sont intégrés au personnel du CFA, tandis que dans d'autres CFA, des partenaires extérieurs au CFA interviennent auprès des apprentis, au sein des locaux du CFA ou à l'extérieur du CFA. L'articulation entre le CFA et les intervenants sociaux professionnalisés est facilitée lorsque ces derniers sont intégrés au CFA.
- [150] Les Conseils régionaux rencontrés soutenaient l'accompagnement social des apprentis, à travers la mise à disposition de psychologues ou de travailleurs sociaux, ou à travers la professionnalisation des acteurs du CFA. Cependant, les actions mises en œuvre ne permettaient pas toujours de répondre aux besoins d'accompagnement des apprentis. A titre d'exemple, dans un CFA, un psychologue était mis à disposition une demi-journée par semaine, alors que le CFA comptait plus de 1000 apprentis.
- [151] La qualité des partenariats mis en œuvre par les CFA afin de résoudre les difficultés sociales et matérielles des apprentis est très variable. Ces partenariats concernent notamment le logement ou la couverture sociale, afin de faciliter l'ouverture des droits à la Sécurité sociale pour les apprentis. Une expérimentation menée dans le cadre du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse, qui s'appuyait sur un partenariat entre une Union régionale pour l'habitat des jeunes (URHAJ) et 14 CFA pour doter les apprentis en situation de double hébergement d'un chèque-habitat, présente des résultats intéressants, avec un taux de rupture de contrat d'apprentissage sensiblement inférieur. Toutefois, d'autres facteurs que le chèque hébergement peuvent expliquer ce résultat (accompagnement éventuel dans l'établissement, typologie du public...).
- [152] Très peu de CFA rencontrés par la mission avait noué des partenariats fructueux avec les missions locales. Toutefois, trois expérimentations menées dans le cadre du FEJ portaient sur l'accompagnement des apprentis par des conseillers de missions locales partenaires des CFA. Les résultats de ces expérimentations ne sont pas convergents. Une expérimentation conclut à un effet nul sur l'accès à l'apprentissage ainsi que sur le taux d'abandon des jeunes. Une seconde expérimentation établit l'effet significatif de l'accompagnement en amont de l'apprentissage pour accéder à l'apprentissage, mais uniquement pour les jeunes qui ont le niveau scolaire le plus élevé et dans les secteurs les plus en tension. A l'inverse, l'accompagnement durant le contrat par les conseillers de la mission locale ne révèle aucun effet mesurable, selon l'évaluation de cette expérimentation. Enfin, à l'inverse, une troisième évaluation conclut à l'effet très favorable d'un accompagnement par un tuteur externe pour sécuriser les parcours des alternants, en multipliant par 2,5 leurs chances d'aller aux termes de leurs contrats. Certaines limites méthodologiques soulignées par les évaluations (des groupes évalués parfois réduits, accompagnement par les missions locales de certains jeunes des groupes témoins..) peuvent expliquer ces résultats divergents.

- [153] Par ailleurs, certains réseaux de CFA ont développé des projets pédagogiques et éducatifs qui favorisent l'accompagnement des apprentis et la sécurisation de leurs parcours. Ainsi, le projet éducatif des maisons familiales rurales intègre un suivi de proximité des jeunes, favorisé par la taille réduite des MFR (200 jeunes au maximum), et par la disponibilité des formateurs (obligation de présence de 35 heures par semaine, bureau individuel,...). De même, Le CCCA-BTP demande à ses CFA de développer un « projet éducatif global » qui fixe des priorités en matière d'accompagnement social, éducatif et culturel des jeunes.

### **3 PROPOSITIONS VISANT A FAVORISER LA CAPITALISATION ET L'EVALUATION DES DISPOSITIFS DE SECURISATION DES PARCOURS DES APPRENTIS**

- [154] La lettre de mission indique que le rapport servira de base à une concertation avec les acteurs en vue de l'élaboration par les administrations compétentes d'un guide de référence qui capitaliserait les pratiques existantes. Dans cette perspective, la mission propose plusieurs scénarii.

#### **3.1 Les outils possibles pour la capitalisation des pratiques**

- [155] Des actions de capitalisation sont d'ores et déjà mises en place par les Conseils régionaux, des branches et des réseaux de CFA ou organisées au sein d'une même région, principalement sous forme de séminaires ou de formations organisées à destination des acteurs de l'apprentissage. Il existe en outre 20 Associations Régionales de Directeurs de Centres de Formation d'Apprentis qui rassemblent près de 500 adhérents et se sont donnés notamment pour mission de constituer un réseau d'information et de mutualisation, s'associer à toute discussion, étude ou projet avec tous les interlocuteurs concernés par l'apprentissage. Elles sont rassemblées au sein d'une fédération nationale (la FNADIR).
- [156] Cependant, ce sont actuellement des dynamiques relativement cloisonnées. Il n'y a donc pas d'échanges sur les dispositifs de sécurisation des parcours au niveau national associant l'ensemble des acteurs de l'apprentissage. Les acteurs locaux rencontrés par la mission expriment rarement le besoin d'une démarche nationale d'échange pour une capitalisation des dispositifs. Cependant, certains acteurs pourraient sans doute tirer bénéfice de tels échanges. Par ailleurs les acteurs rencontrés par la mission avaient été identifiés comme porteurs de « bonnes pratiques », ou mettant en œuvre des dispositifs pour sécuriser les parcours professionnels. D'autres acteurs moins avancés dans la mise en œuvre de dispositifs de sécurisation des parcours pourraient sans doute davantage bénéficier d'un processus de capitalisation.
- [157] Afin de décloisonner la capitalisation des dispositifs, deux outils peuvent être élaborés au niveau national: un guide de référence (3.1.1) et une plate-forme collaborative (3.1.2). Une forme alternative de capitalisation proposée par la mission porte sur les méthodes d'évaluation des CFA, avec l'élaboration d'un guide d'auto-évaluation (3.1.3).

##### **3.1.1 L'élaboration d'un guide de référence pour capitaliser les dispositifs d'accompagnement et de suivi des apprentis**

- [158] Le guide de référence des dispositifs d'accompagnement et de suivi des apprentis serait un document récapitulatif des dispositifs recensés aux différents stades du parcours de l'apprenti. Ce guide aurait l'avantage de ne pas être normatif mais d'inciter au déploiement de dispositifs d'accompagnement de l'amont à l'aval du contrat. Afin d'être aussi opérationnel que possible, celui-ci devrait comprendre des modalités pratiques de déploiement (descriptifs de compétences, fiches de poste, procédures internes aux CFA, ou externes facilitant une articulation entre partenaires).

- [159] Un guide de référence permettrait de mettre en lumière la sécurisation des parcours des apprentis, politique qualitative essentielle, pendant des préoccupations quantitatives relatives à l'ouverture de formations et au financement de l'apprentissage. Il pourrait ainsi nourrir la réflexion des acteurs en recherche de solution d'accompagnement des apprentis, et permettre de mettre en lumière l'ensemble des aspects qui doivent faire l'objet d'une attention particulière tout au long du parcours des apprentis.
- [160] Un exemple de guide de référence est fourni par le recueil de « pratiques avancées » des intercommunalités en matière de mutualisation mis en place par l'Assemblée des Communautés de France. Cet observatoire des pratiques se présente sous la forme d'une cartographie interactive et d'un moteur de recherche qui permettent d'identifier des expériences diverses de mutualisation (domaines concernés, formes juridiques...). Des fiches d'expérience et une base documentaire sont également proposées<sup>33</sup>.
- [161] Cependant, un tel guide de référence présente plusieurs limites.
- [162] Le principe même d'un « guide de référence » se heurte à une difficulté d'objectivation des motifs aboutissant à sélectionner certains dispositifs plutôt que d'autres. Il s'agirait de mettre en évidence des dispositifs dont il est difficile de mesurer les effets positifs sur les parcours, dans un contexte où la quasi-totalité des acteurs souligne la difficulté à construire des modalités d'évaluation. En outre, ce guide ne contribuerait pas à résoudre cette difficulté à moins de proposer en référence des outils d'évaluation mis en œuvre dans certaines régions et branches. Or, ces derniers sont, comme soulignés dans le rapport, très disparates.
- [163] Par ailleurs, l'investissement en ressources humaines pour réaliser un tel guide pourrait être important dans la durée. En effet, son élaboration, s'il devait intégrer les modalités pratiques de déploiement des dispositifs, ne pourrait se fonder exclusivement sur les éléments identifiés par la présente mission, et devrait en conséquence être précédé par un travail complémentaire de recensement exhaustif des dispositifs existants. En outre, sans actualisation régulière (et sans les moyens efférents), le guide serait inévitablement d'une obsolescence rapide.
- [164] Enfin, malgré la mise en lumière de dispositifs de référence, le choix de procéder par un guide emporte le risque d'une faible appropriation par les acteurs autres que ceux ayant participé à son élaboration.

### 3.1.2 La construction d'une plateforme d'échange de méthodes et procédures

- [165] Un choix alternatif à l'élaboration d'un guide de référence serait la construction d'une plateforme d'échanges, où les acteurs pourraient « poster » librement les méthodes et procédures existantes et interroger des interlocuteurs ayant eux-mêmes posté des exemples de dispositifs. Dans le cadre de plusieurs politiques décentralisées, des plateformes de ce type existent. Elles peuvent être privées, payantes et adossées à une organisation proposant d'autres services: Ainsi, un réseau privé, IDEAL<sup>34</sup> connaissances, affiche l'objectif d'accompagner l'échange de savoir-faire des collectivités territoriales et de leurs prestataires sur tous leurs domaines de compétence. Cinq secteurs sont identifiés : la solidarité, le développement du territoire, l'environnement, la sécurité et les ressources. Le réseau offre un panel de services payants, avec notamment l'animation de réseaux professionnels sur un grand nombre de thématiques (liées aux 5 secteurs cités précédemment). L'objectif de ces réseaux professionnels (il en existe actuellement 40) est notamment de faire connaître, repérer et mutualiser les savoir-faire, les actions innovantes, ainsi que d'échanger des réflexions, études et des documents de travail.
- [166] La construction d'une telle plateforme dans le cadre de l'apprentissage présenterait plusieurs atouts par rapport au format du guide de référence.

<sup>33</sup> Source: site internet de l'Assemblée des Communautés de France

<sup>34</sup> Information sur le développement, l'environnement et l'aménagement local

- [167] La mise en lumière de l'ensemble des aspects du parcours de l'apprenti serait faite par la structuration même de la plateforme avec des entrées multiples :
- de l'amont à l'aval du contrat ;
  - différents niveaux d'action : régionalisés, national, centré sur le CFA, partenarial ;
  - différents volets de l'accompagnement : pédagogie de l'alternance, lien avec l'entreprise, difficultés sociales.
- [168] Le choix de procéder à la construction d'une plateforme présenterait également l'avantage de ne pas sélectionner des dispositifs plutôt que d'autres sur des critères difficilement objectivables. Ainsi, la plateforme n'aurait aucune vocation normative.
- [169] Une telle plateforme, par son actualisation régulière des dispositifs favoriserait la capitalisation et l'appropriation par les acteurs de l'apprentissage, lesquels seraient moteurs de l'alimentation de la plateforme. Une instance devrait nécessairement être responsabilisée dans son animation et son maintien. Il pourrait s'agir de l'Agence des régions de France compte tenu des responsabilités attribuées aux Régions par la loi, ou de la DGEFP. Le ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche devrait également être associée au projet.
- [170] Cependant, une plateforme collaborative présente aussi d'importantes fragilités. L'enrichissement régulier de la base dépendrait de la volonté des acteurs. Ainsi, sans incitation forte à « poster » des éléments, la base documentaire pourrait ne pas être suffisamment alimentée. Le choix de ce scénario de plateforme collaborative nécessiterait donc un engagement fort de l'ensemble des acteurs de l'apprentissage à participer à sa construction et à son alimentation. Le caractère concurrentiel du système de l'apprentissage (concurrence notamment entre les CFA d'une même région pour attirer des jeunes) pourrait cependant modérer l'engagement de certains acteurs pour partager leurs pratiques sur une plateforme collaborative. En outre, d'autres champs de préoccupation relatifs à l'apprentissage pourraient être prioritaires aux yeux des acteurs (financement, intermédiation, etc.)
- [171] A l'instar du guide de référence, la plateforme collaborative ne permettrait pas de résoudre les difficultés à évaluer les dispositifs, même si elle pouvait inclure un item relatif aux méthodes d'évaluation.

### 3.1.3 La mission privilégie l'élaboration partagée d'un référentiel d'auto-évaluation qui permet de capitaliser les méthodes d'évaluation

- [172] Ce scénario est celui qui est privilégié par la mission. A l'instar de la plateforme et du guide de référence, l'élaboration d'un référentiel d'auto-évaluation permettrait de couvrir l'ensemble du champ des actions nécessaires à la sécurisation des parcours. L'élaboration d'un référentiel n'est pas exclusif des deux autres options de capitalisation.



- [173] Un tel référentiel a été établi dans le cadre de la politique de l'aide sociale à l'enfance (ASE). La démarche visait à permettre à chaque Conseil général d'évaluer rapidement son action en matière d'ASE et d'identifier les zones de risques. La construction du guide a été concertée avec des conseils généraux, représentés à différents niveaux d'expertise (élu, directeur de service, directeurs d'observatoire, personnels de contrôle de gestion). Elle a permis l'identification de processus, des risques essentiels, auxquels ont été assortis des indicateurs. Chaque Conseil général peut détecter rapidement ses points faibles, les domaines où il a progressé, et comparer sa situation avec la moyenne des départements métropolitains. Le découpage en processus permet aussi à des acteurs en charge d'un processus en particulier d'évaluer leur action de manière autonome. L'outil créé est accessible en ligne, gratuit, et hébergé par l'Assemblée des départements de France. Il est en cours de déploiement, si bien qu'une évaluation complète de l'utilité du guide et de son utilisation n'a pas encore été effectuée. Cependant, les Conseils généraux l'ayant expérimenté soulignaient son utilité principalement pour dresser un état des lieux des forces et faiblesses locales, identifier des pistes d'amélioration, mesurer des évolutions tendanciennes par des auto-évaluation périodiques. Un comité de suivi a été créé.
- [174] L'élaboration d'un tel référentiel pour l'apprentissage viendrait répondre à la difficulté principale rencontrée par l'ensemble des acteurs investis dans la sécurisation des parcours des apprentis, à savoir la difficulté à évaluer l'impact de leurs actions et des initiatives déployées dans leurs organismes ou au niveau territorial. Elle s'appuierait en outre sur une dynamique territoriale déjà engagée par les Conseils régionaux qui établissent des référentiels partagés avec les CFA. Cette dynamique fondée sur la concertation dans l'élaboration et l'utilisation autonome des référentiels permettrait une forte appropriation par les acteurs qui pourraient tirer de l'évaluation ainsi établie, des conclusions opérationnelles. L'élaboration d'un référentiel national n'aurait pas pour vocation à remplacer les référentiels déjà existant dans les régions. Celles-ci pourraient choisir de maintenir ou compléter leur propre référentiel au regard de celui proposé au plan national.
- [175] Le référentiel d'auto-évaluation pourrait concerner deux niveaux d'intervention distincts. Un premier niveau serait une évaluation de la qualité dans les CFA (définition d'indicateurs permettant d'évaluer l'accompagnement en amont du contrat, l'accompagnement pendant le contrat, la mise en œuvre de la pédagogie de l'alternance, etc.). Le référentiel pourrait alors être utilisé directement par les CFA pour évaluer leur action, ou être utilisé par les conseils régionaux ou par les têtes de réseaux nationales de CFA, afin d'évaluer comparativement l'action du CFA, en l'associant à cette évaluation. L'élaboration d'un tel référentiel pourrait s'inspirer de la méthodologie mise en œuvre pour le guide d'auto-évaluation en lycée professionnel dit Qualeduc. Le détail de ce guide d'évaluation est présenté en annexe 3. Relevant d'une démarche d'assurance qualité, cet outil d'auto-évaluation mis à disposition des établissements prend la forme d'un guide organisé autour de différents thèmes (l'offre de formation, le parcours de l'apprenant, l'adaptation des plateaux techniques, la formation des personnels...). A chaque thématique sont associées des fiches d'évaluation, proposant notamment des indicateurs d'évaluation pour aider l'établissement à réaliser un diagnostic et à identifier des axes de progrès. La démarche QUALEDUC concerne à l'heure actuelle 27 académies à des stades d'avancement différents (expérimentation, mise en place d'un plan de formation, ou information des établissements).
- [176] Une autre option consisterait à réaliser un référentiel d'auto-évaluation des politiques de l'apprentissage en matière de qualité. Le référentiel pourrait être utilisé par les conseils régionaux, ou, le cas échéant, par les têtes de réseaux, afin d'évaluer leur action en matière de qualité de l'apprentissage. Il permettrait d'appréhender la qualité de l'apprentissage de manière plus globale, intégrant par exemple l'orientation vers l'apprentissage ou la prévention du décrochage. Un tel référentiel serait plus complexe à établir et à mettre en œuvre, car il intégrerait une évaluation des actions partenariales (par exemple, évaluation de l'action partenariale des CFA et des plateformes de décrochage pour prévenir le décrochage des apprentis). C'est pourquoi la mission privilégie la première option.

- [177] Ce référentiel n'est pas exclusif des deux précédents scénarios visant plutôt à mettre en lumière les dispositifs eux-mêmes. Il aurait cependant pour avantage de ne pas viser à un recensement de dispositifs dont les qualités et l'efficacité n'ont pas été mesurées, tout en incitant à identifier l'ensemble des actions nécessaires à un accompagnement de qualité tout au long du parcours. Le coût de la création de ce référentiel serait vraisemblablement inférieur aux deux premiers scénarios car il n'impliquerait pas de recensement en tant que tel de dispositifs mais une concertation fondée sur l'apport des acteurs de terrain. De plus, contrairement au deuxième scénario, il nécessiterait un investissement limité en matière de technologies de l'information
- [178] Ce choix impliquerait une forme de capitalisation différente des scénarii précédemment analysés. La capitalisation serait double. Elle permettrait de définir de manière concertée le périmètre de la sécurisation des parcours et en conséquence, de partager l'ensemble des actions d'accompagnement nécessaires aux différentes étapes du parcours. Elle s'appuierait enfin sur les méthodologies d'évaluations déjà construites, notamment par les conseils régionaux.
- [179] A l'instar des deux scénarii précédents, la mise en place d'un comité de suivi (ou la responsabilisation d'une instance existante) serait nécessaire afin d'effectuer une actualisation régulière, et éviter l'obsolescence du référentiel.

### **3.2 Quel que soit l'outil retenu, la connaissance partagée des parcours des apprentis doit être améliorée pour adapter les actions de sécurisation**

#### **3.2.1 Une définition partagée des notions et objectifs associés**

- [180] Quel que soit l'outil retenu pour favoriser une meilleure capitalisation des dispositifs de sécurisation des parcours des apprentis, la construction d'un tel outil au niveau national nécessitera une concertation sur le périmètre de l'outil et sa désignation. En effet, selon les interlocuteurs, les notions de qualité et de sécurisation des parcours recouvrent un périmètre d'actions plus ou moins large. Ces définitions hétérogènes ne facilitent pas les échanges entre acteurs qui ne désignent pas leurs politiques et leurs actions par les mêmes termes. Si une hétérogénéité d'approche est inévitable compte tenu de la gouvernance propre au secteur de l'apprentissage, elle pénalise cependant la volonté de capitalisation des pratiques professionnelles, et la construction d'outils partagés.
- [181] Ainsi, une concertation préalable serait nécessaire à la définition du périmètre couvert par la sécurisation des parcours professionnels et à la définition ou le rappel des objectifs poursuivis.

#### **3.2.2 Le développement d'indicateurs partagés et d'une meilleure connaissance des parcours des apprentis**

##### **3.2.2.1 Une meilleure connaissance des parcours des apprentis pourrait s'appuyer sur une étude des parcours mais aussi sur des enquêtes de besoins.**

- [182] Les dispositifs sont actuellement construits sans que pour autant les parcours des apprentis soient étudiés et connus de l'ensemble des acteurs. A moyen terme, l'enjeu serait donc de favoriser le déploiement d'études permettant de mieux connaître leurs parcours.
- [183] En outre, il n'existe que très peu d'études centrées sur les besoins des apprentis et des entreprises. La construction des outils de capitalisation pourrait inclure la construction d'enquêtes à déployer territorialement, régionalement ou dans certaines branches, à destination des apprentis et des entreprises. L'existence de telles enquêtes permettrait de mieux identifier les besoins non couverts par les dispositifs déployés.

### 3.2.2.2 L'analyse des besoins devrait également pouvoir s'appuyer sur des indicateurs partagés.

[184] Les acteurs de l'apprentissage ont été amenés à produire leurs propres indicateurs, notamment sur les taux de rupture, faute d'indicateurs partagés au niveau national. Or, la construction de politiques de sécurisation des parcours doit certes prendre en compte des indicateurs quantitatifs et qualitatifs propres aux politiques territoriales déployées, et donc hétérogènes, mais aussi s'appuyer sur des indicateurs statistiques permettant des comparaisons interrégionales. Il est nécessaire de consolider cette démarche:

- par une définition concertée des indicateurs nécessaires à tous les acteurs pour un suivi de la politique de sécurisation des parcours : il s'agirait notamment d'établir une définition partagée de la rupture, du taux de rupture et du taux d'abandon ;
- par une fiabilisation de la collecte des données relative aux motifs de rupture, étant donné les incertitudes existantes sur la complétude de la base actuelle, et l'absence de pertinence des motifs recensés ;
- par une transmission des statistiques aux Conseils régionaux, têtes de réseau et autres acteurs demandeurs, afin de développer une connaissance partagée des parcours.

[185] Les statistiques relatives aux taux de ruptures sont un élément essentiel de l'évaluation des politiques de sécurisation des parcours des apprentis, or, elles ne font pas l'objet de publications régulières, malgré la diffusion de données en 2014 par la DARES pour la campagne 2010-2011 (1.2.1.2). L'ensemble de la démarche proposée devrait donc s'accompagner de publications annuelles, assorties éventuellement de discussions au CNEFOP et dans les CREFOP au sujet des indicateurs retenus par les partenaires pour le suivi de la politique de sécurisation des parcours.

[186] Le renforcement de cette connaissance partagée des phénomènes nécessitera de consolider les modalités de collectes actuelles ou de définir d'autres options telle que la plate-forme dématérialisée de l'alternance annoncée le 7 mai 2015. Compte tenu des nombreux objectifs poursuivis dans le cadre de l'évolution du portail de l'alternance, il conviendrait que cela n'aboutisse pas à une perte de connaissance statistique faute d'anticipation des besoins de collecte dans sa construction.

Delphine CORLAY

Béatrice CORMIER

Emilie FAUCHIER-MAGNAN

Alain PLAUD

Frédéric THOLLON,



## **LETTRE DE MISSION**





MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

*Les Ministres*

PARIS, LE **28 NOV. 2014**

à

Monsieur le doyen de l'Inspection  
générale de l'éducation nationale

Monsieur le Chef du Service de  
l'Inspection générale de  
l'administration de l'éducation  
nationale et de la recherche

Monsieur le Chef de l'Inspection  
générale des affaires sociales

Objet : Plan de relance de l'apprentissage.

Dans le cadre du plan de relance de l'apprentissage présenté à la Grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014, une impulsion décisive a été donnée par nos deux départements ministériels pour soutenir le développement de l'apprentissage.

Les discussions menées lors de la journée de mobilisation du 19 septembre 2014, sur l'initiative du Président de la République, ont montré une réelle attente de l'ensemble des acteurs et un désir fort d'avancer concrètement et rapidement en vue de renforcer l'attractivité de l'apprentissage pour les employeurs, d'améliorer les conditions d'emploi de l'apprenti et d'adapter l'offre d'orientation et de formation. Elles ont aussi permis de s'accorder sur le fait qu'au-delà de l'objectif de 500 000 apprentis en 2017, il s'agit avant tout de renforcer la qualité des formations dispensées et de mieux accompagner les entreprises mais aussi les jeunes afin qu'ils accèdent à un emploi et disposent d'un véritable métier.

Le relevé de conclusions, remis à l'issue de cette journée, décliné par un programme de travail précis, mentionne plusieurs axes de travail qui doivent permettre de mieux répondre aux besoins d'appui et d'accompagnement du jeune, de son entrée à sa sortie d'apprentissage, mais aussi de l'employeur dans sa démarche de recrutement d'un apprenti.

.../...

Sur le premier point, l'article L.6231-1 du code du travail, issu de l'article 15 de la loi du 5 mars 2014, a renforcé la mission des CFA notamment en matière d'accompagnement du jeune dans sa recherche d'un employeur et, au cours de sa formation, pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat.

Dans la relation avec le maître d'apprentissage, il s'agit aussi pour le CFA d'assurer la cohérence entre la formation dispensée dans le centre et celle dispensée en entreprise.

Des bonnes pratiques professionnelles, développées par des CFA, en lien avec des partenaires locaux, des opérateurs de service public, etc. existent déjà. Elles méritent d'être repérées, évaluées et capitalisées ensuite dans un guide de référence qui sera à construire avec l'ensemble des acteurs concernés. Il s'agira, dans le cadre de la mission, d'identifier et d'évaluer des pratiques professionnelles de lutte contre les ruptures des contrats d'apprentissage et de sécurisation des parcours mises en œuvre au niveau régional, par une orientation éventuelle de l'apprenti vers un autre employeur ou vers une autre formation.

Votre travail sera nourri par un bilan des expérimentations financées par l'Etat, suite à celle qui a été menée en Alsace par la fondation des apprentis d'Auteuil, pour prévenir les ruptures des contrats d'apprentissage.

Votre investigation portera également sur les dispositions permettant de s'assurer de la cohérence et de l'efficacité de la formation suivie en CFA et en entreprise.

Votre rapport proposera les meilleures pratiques d'accompagnement du jeune d'une part en matière d'appui à la recherche d'emploi, d'autre part, sur le plan de l'accompagnement social. Il servira de base à une concertation avec les acteurs en vue de l'élaboration par les administrations compétentes d'un guide de référence.

Sur le second point, et afin que le recours à l'apprentissage soit facilité, notamment pour les employeurs qui recrutent leur premier apprenti, il paraît nécessaire de construire une offre de services nationale d'aides à l'employeur qui se déclinerait d'une part, en une offre de services pour accompagner les recrutements des apprentis, d'autre part, en une aide matérielle dans la procédure administrative de recrutement (constitution du contrat d'apprentissage et accomplissement des différentes démarches comme l'élaboration du DUER par exemple).

A travers la définition de cette offre de services qui permet d'accompagner l'apprenti pendant sa formation, il s'agit d'assurer la qualité de l'apprentissage, en réduisant au maximum les ruptures ou abandons de contrats, qui peuvent constituer autant un échec pour le jeune que pour l'employeur qui pourrait ainsi renoncer à investir dans la formation d'un apprenti.


.../...



Certains organismes, les régions, les chambres consulaires, les organisations professionnelles, l'ANACT par exemple, ont travaillé sur ces questions et proposent des offres de services, sans que celles-ci soient toujours formalisées, connues et présentes sur le territoire. Il s'agira, dans le cadre de la mission, de repérer les prestations les plus pertinentes dont votre rapport s'inspirera pour identifier d'une part les modalités de diffusion des offres existantes, d'autre part, les offres de services les plus efficaces à destination des employeurs.

La mission remettra son rapport pour la fin avril 2015 et proposera une note d'étape à la mi-mars.

Nous vous demandons de nous alerter sur toute difficulté que vous pourriez rencontrer dans la conduite de cette mission.



**Najat VALLAUD-BELKACEM**



**François REBSAMEN**



## **LISTE DES PERSONNES RENCONTREES**

### **1 CABINET DU MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

- Thomas Audigé, directeur adjoint
- Nadine Richard, conseillère

### **2 CABINET DU MINISTRE DE L'EDUCATION NATIONALE**

- Aïda Kergroach, conseillère

### **3 DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DGEFP)**

- Jean-Marc Huart, sous-directeur des politiques de formation et du contrôle;
- Franck Fauchon, adjoint du sous-directeur des politiques de formation et du contrôle
- Michel Ferreira-Maia, chef de mission politique de formation et qualification à la sous-direction des politiques de formation et du contrôle
- Jonathan Emsellem chef de la mission droit et financement de la formation à la sous direction des politiques de formation et du contrôle
- Albert Parisot, chargé du suivi juridique des contrats d'apprentissage et de professionnalisation à la sous-direction des politiques de formation et du contrôle
- Laurent Durain, chef de mission ingénierie des systèmes d'information (MISI) à la sous-direction financement et modernisation.
- Vincent Plouvier, chef de projet à la MISI concernant l'alternance
- Nicolas Viou, responsable du Pôle production des Applications à la MISI

### **4 DIRECTION GENERALE DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE (DGESCO)**

- Brigitte Doriath, sous directrice des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie,
- Marie-Annick Malicot, adjointe à la sous-directrice,
- Véronique Gueguen, chef de bureau de la formation professionnelle initiale

### **5 DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE DES ETUDES ET DES STATISTIQUES (DARES)**

- Philippe Zamora, sous-directeur de la Sous-direction du suivi et de l'évaluation des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle,
- Mathilde Gaini, chef du département de la formation professionnelle et de l'insertion professionnelle des jeunes

- Elise Pesonel, chargée de missions sur l'alternance au sein du département de la formation professionnelle de l'insertion professionnelle des jeunes.

## **6 DIRECTION DE L'EVALUATION, DE LA PROSPECTIVE ET DE LA PERFORMANCE (DEPP)**

- Josseline Kerjosse, chef du bureau des études statistiques sur la formation des adultes, l'apprentissage et l'insertion des jeunes (bureau A1)
- Denise Latouche, membre du bureau A1

## **7 AGENCE NATIONALE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT)**

- Hervé Lanouzière, directeur général

## **8 CONSEIL NATIONAL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES (CNEFOP)**

- Jean-Marie Marx, président
- Catherine Beauvois, secrétaire générale

## **9 ASSOCIATION DES REGIONS DE FRANCE (ARF)**

- Anne Wintrebert, conseillère formation- emploi

## **10 ASSEMBLEE PERMANENTE DES CHAMBRES DE METIERS ET D'ARTISANAT (APCMA)**

- François Moutot, directeur général
- Jean-Patrick Farrugia, directeur emploi et formation
- Philippe Perfetti, direction de l'appui au Réseau, Service d'appui aux actions du réseau

## **11 CCI-FRANCE**

- Patrick Guezou, directeur de la formation;
- Nathalie Carra, chargée de mission apprentissage;
- M. Rachid Hanifi, directeur adjoint formation & compétences de CCI France.

## **12 ASSEMBLEE PERMANENTE DES CHAMBRES D'AGRICULTURE (APCA)**

- Patrice Omnes, délégué général
- Dominique Faivre-Perret, directeur des services
- Karine Ceysson-JILLOT. Chef de département compétence et ingénierie.

**13 FEDERATION NATIONALE DES ASSOCIATIONS REGIONALES DES DIRECTEURS DE CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS (FNADIR)**

- Gilles Langlo, président,
- Robert Dufour, Secrétaire national et président de l'ARDIR Pays de la Loire

**14 ASSOCIATION NATIONALE DES APPRENTIS DE FRANCE (ANAF)**

- Morgan Marietti, délégué général ANAF
- Maxime Bréart, Proactive academy

**15 CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)**

- Gilles Bensaid, secrétaire confédéral
- Sylvain Desoignies, secrétaire confédéral

**16 FORCE OUVRIERE (FO)**

- Stéphane Lardy, secrétaire confédéral sur les questions de formation professionnelle

**17 CONFEDERATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (CFE-CGC)**

- Dominique Jeuffrault, membre du CNEFOP

**18 MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)**

- Alain Druelles, directeur Education et Formation
- Sandrine Javelot, directrice de mission « Formation initiale, éducation et enseignement supérieur »

**19 UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE (UPA)**

- Pierre Burban, secrétaire général
- Mohamed El Barqioui, conseiller Technique chargé de la formation professionnelle

**20 CONFEDERATION GENERALE DU PATRONAT DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CGPME)**

- Jean-Michel POTTIER, Président de la Commission Formation-Education de la CGPME

**21 UNION DES INDUSTRIES ET DES METIERS DE LA METALLURGIE (UIMM)**

- Gilles Lodolo, directeur emploi et formation pour l'ensemble de l'UIMM.
- 22 ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE (ANFA)**
- 23 UNION DES METIERS ET DES INDUSTRIES DE L'HOTELLERIE (UMIH)**
- Hélène Simoes, responsable de la réglementation au service des affaires sociales
  - Dominique Gestin, responsable de la formation professionnelle
- 24 COMITE DE CONCERTATION ET DE COORDINATION DE L'APPRENTISSAGE DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS (CCCA-BTP)**
- Marcel Marmatel, secrétaire général des CCCA-BTP
  - Daniel Muloz, Secrétaire général adjoint, responsable de la formation
- 25 UNION NATIONALE DES MAISONS FAMILIALES RURALES D'EDUCATION ET D'ORIENTATION (UNMFREO)**
- Philippe Ristord, responsable du développement
- 26 FONDATION DES APPRENTIS D'AUTEUIL**
- Nicole Danglejean, directrice des politiques et ressources éducatives
  - Valéry Auchère, direction des politiques et ressources éducatives
- 27 INSTITUTS DE RECHERCHE**
- Marie-Hélène Tontin (par téléphone), chargée d'études au CEREQ
  - Marc Gurgand, directeur de recherche au CNRS ;
- 28 DEPLACEMENTS EN NORD-PAS-DE-CALAIS**
- DIRECTTE d'Alsace
    - Jean-François Benevise, directeur
    - Bruno Clement-Ziza, chef de cabinet.
  - Conseil régional d'Alsace
    - Odile Najih : chef de projet enseignement agricole et suivi de la médiation sociale et apprentissage :
    - Camille Kupisz, directeur des formations initiales ;
    - Agnès Andricq, directrice adjointe apprentissage au sein de la direction des formations initiales.

- Rectorat
  - Myriam Mazerak, DAET
- CFA académique
  - Anne Gayot, responsable projet au CFA, CFA Siège
  - Fabrice Duhoo, coordonnateur apprentissage, Rectorat
  - Benoît Bévenot, chef de travaux, UFA
  - Jean Pascal Delbe, agent Comptable, UFA
  - Loïc Courtois, apprenti BTS NRC, UFA
  - Majida Lasri, formateur Vacataire PLP Vente, UFA
  - Martine Choquet, assistante administrative, UFA
  - Jean-Michel Vangaeveren, formateur vacataire PLP Service en salle, UFA
  - Pascal Fourmaux, IEN détaché sur le poste de directeur du CFA, CFA siège
- CFA ISE (Institut des services à l'environnement)
  - Françoise Vialatte, directrice générale déléguée du Campus Dalkia, présidente déléguée de l'Institut des Services à l'Environnement
  - Adeline Nowak, coordinatrice pédagogique des formations transports en alternance
  - David Clément, animateur
  - Yannick Teissier, formateur référent CAP Constructeur en Canalisation des Travaux Publics
  - Xavier Ruel, directeur délégué du CFA ISE
- CFA de la CMAR
  - Simon Claverie, secrétaire général de la CMAR
  - Yvon Papegli, directeur adjoint, responsable pédagogique ;
  - Dominique Carton, directeur régional de la formation ;
  - Jérôme Bartosik, responsable de deux antennes du CFA de la CMAR;
  - Leila Abdellih, développeur de l'apprentissage ;
- Julien Vanwildemeersch, Intervenant social ;
- Hélène Magnier, assistante éducative chargée de la prévention du décrochage ;
- Michel Delannoye, enseignant d'anglais et de prévention sécurité ;
- François Christelle, enseignante documentaliste et enseignante de Lettres et d'histoire géographique ;
- Edith Abraham, professeur d'esthétique ;
- Juliette Dantoing, CAP coiffure, 1<sup>ère</sup> année ;
- Sarah Lisambert CAP coiffure, 2<sup>ème</sup> année ;
- Alexandre Verloove BTMS prothèse dentaire ;
- Jérémy Becquet, BTM photo.

## 29 DEPLACEMENTS EN PAYS DE LA LOIRE

- Conseil régional
  - Cédric Puydebois, directeur général délégué Education Formation Emploi ;
  - Isabelle Cocaud, directrice de l'apprentissage ;

- Aurélia Sauvageot-Guibert, , responsable du service Offre de formation et information sur les métiers ;
- Chambres consulaires et UPA
  - Elisabeth Fessart : secrétaire générale UPA, secrétaire technique de la CPRIA des Pays de la Loire ;
  - Frédéric Enfrein, directeur du CFA CIFAM (chambre des métiers) ;
  - Jean-Yves Gautier, maître d'apprentissage, président de la Fédération départementale 44 des boulangers, membre du bureau de la chambre des Métiers et de l'artisanat 44 ;
  - Armelle Maréchau, déléguée générale de l'UPA 44 ;
  - Olivier Selfort, directeur de la formation à la CCI Le Mans Sarthe ;
- Rectorat
  - Pascal Vallier, adjoint au DAFPIC ;
  - Denis Houver, responsable du SAIA
- Luc Albert, président de l'ARDIR Pays de la Loire et directeur du CFA du Groupe de l'Ecole Supérieure d'Agriculture d'Angers.
- CFA académique
  - Bruno Stephan, président du CFA, président du CIEA (conseil interétablissement de l'apprentissage), directeur de lycée
  - Jean-Pierre Blanchet, proviseur et directeur du CFA EN 44.
  - Dominique Escoute, coordonnateur pédagogique départemental du CFA
- CFA CCCA-BTP de la Roche sur Yon
  - Loïc Péron, directeur général du CFA;
  - Jean-François Lambert, adjoint éducatif et animation;
  - Anne Michenaud, conseillère jeune et entreprise; 1991;
  - Carole Carbonneau, développeuse de l'apprentissage;
  - François Douette, responsable de la pédagogie et de l'organisation des formations,
  - Philippe Dhommée, formateur en Sanitaires- Thermiques et Génie climatique
  - Cyrille Lersteau, formateur de Français-Législation-Histoire-Géo et Anglais
  - Anne-Laure Barreau, formatrice de Français-Législation-Histoire-Géo
  - Anne Guesdon, accompagnatrice de la vie scolaire
  - Axel Caus, apprenti ;
  - Blandine Dupont, apprentie ;
  - Jérémy Singer, apprenti ;
  - Anne-Lise Courtinat, apprentie ;
  - Damien Grelaud, apprenti ;
  - Pauline Pelloquin, apprentie ;
- CFA de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat de Vendée :
  - Christian Verne, directeur du CFA ESFORA, CFA de la CMAR ;
  - Lorène Marques, coordonnatrice DIMA ;
  - Maël Manciet, psychologue ;
  - Thierry Garel, assistant éducatif ;
  - Estelle Guery, coordonnatrice départementale Handicap ;
  - Marie-Laure Durand, référente handicap ;



- Pascale Russier, responsable pédagogique ;

### **30 AUTRES DEPLACEMENTS**

- Frédéric Aubreton, directeur du CFA des Treize Vents de Tulle
- CFA agricole de Laon
  - Frédéric WATINE, directeur du CFA Chambre d'agriculture de l'Aisne et directeur du pôle Formation de la chambre d'agriculture,.
  - Ary Billoud, directeur du CFPPA UFA Verdilly;
  - Arnaud Gille, coordinateur UFA/ MFR de Beauregard
  - François Diot; coordinateur CFA- Horticole Laron
  - Jacques Philippe, responsable UFA Robert Schumann,
  - Karima Afejjay, formatrice d'enseignement général
  - Gwenaëlle Forget, coordinatrice Bac Pro/ Formatrice technique
  - Aurélien Gall, formateur technique
  - Antoine Lamiraud, apprenti en bac pro Aménagement paysager 2ème année
  - Dimitri Boucher d'homme, apprenti en bac pro Aménagement paysager 2ème année
- Mission locale du val de Marne
  - Emmanuel Gauvin, développeur de l'apprentissage territorial du Val-de-Marne
  - Céline Pressard, développeur de l'apprentissage territorial du Val-de-Marne
  - Frédéric Sené, directeur adjoint de la mission locale Plaine centrale du Val du Marne



## **ANNEXE 1 : BILAN DES EXPERIMENTATIONS FINANCEES PAR L'ETAT**

- [187] Cette annexe présente les bilans des expérimentations financées dans le cadre du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ), d'une part, et des expérimentations financées par appel à projet de la DGEFP, d'autre part.
- [188] Le FEJ a financé, de 2009 à 2014, 15 expérimentations portées par différents organismes (CFA, Missions Locales, associations, centre régional du Conservatoire national des arts et métiers – CNAM -, Chambre des métiers et de l'Artisanat). L'objectif de ces expérimentations était d'inscrire les contrats en alternance dans une logique de parcours sécurisé. Les actions expérimentées questionnaient l'effet sur les parcours des jeunes des dispositifs d'accompagnement à différentes étapes du parcours de l'apprenti. Le bilan ci-après retrace l'ensemble des expérimentations relatives à l'alternance, y compris celles qui portaient sur les contrats de professionnalisation.
- [189] Un deuxième cycle d'expérimentations est en cours. Il fait l'objet d'un appel à projets lancé par la DGEFP, et d'un financement de deux millions d'euros prévu par la loi de finances 2013. Sa méthodologie diffère du premier cycle d'expérimentations, car il ne s'agit pas d'actions évaluées par des acteurs externes. Selon les termes de l'appel à projets, il s'agit d'un « financement pour mettre en place ou développer, au sein des CFA accueillant des publics fragiles et en difficultés et/ou ayant un taux de rupture net de contrats particulièrement élevé, un accompagnement renforcé et individualisé par toute personne susceptible de réaliser cette mission auprès notamment des apprentis de niveaux IV et V ». Dix dispositifs régionaux sont financés dans ce cadre. La mission s'est appuyée sur les rapports d'évaluation communiqués par la DGEFP, qui ne sont pas exhaustifs.

### **1. BILAN DES EXPERIMENTATIONS POUR SECURISER LES CONTRATS EN ALTERNANCE DU FONDS D'EXPERIMENTATION POUR LA JEUNESSE**

- [190] Une synthèse des différents rapports d'évaluation publiés à ce jour a été établie dans le tableau ci-dessous.

Numéro	Titre	Structure porteuse	Structure qui évalue	Objectif de l'expérimentation	Principe de l'expérimentation	Public cible	Principaux résultats	Méthodologie d'évaluation	Indicateurs
APDIIIES E_009	Sécurisation du parcours des jeunes s'engageant dans l'apprentissage: bilan d'une expérimentation aléatoire contrôlée conduite en Corrèze	ML de Tulle	CREST et DARES	Evaluer un programme d'accompagnement en deux phases successives s'adressant aux jeunes de Corrèze qui cherchaient à entrer en apprentissage pour la première fois (« primo-entrants ») aux CFA des 13 Vents et CFA Bâtiment de Tulle. L'objectif du programme est double: augmenter le taux d'entrée en apprentissage, puis prévenir les abandons en cours de contrat.	L'accompagnement est mis en œuvre par les 3 ML de Corrèze. L'évaluation repose sur une méthode aléatoire contrôlée.	Phase 1: 768 jeunes bénéficiant d'un accompagnement renforcé (748 jeunes témoins); 580 jeunes dans la phase 2 (1/2 dans le groupe test)	L'expérimentation se déroule dans un contexte où les ML accompagnent déjà une part importante des jeunes candidats à l'apprentissage. Problème méthodologique. Le programme d'accompagnement de la phase 1 à la recherche d'un employeur ne s'est pas traduit par un accès accru à l'apprentissage. néanmoins, il a favorisé un recours plus important au pré-apprentissage pour les plus jeunes, statut d'attente qui leur permet de se préparer à un futur contrat. L'accompagnement en phase 2 a favorisé un turn-over des jeunes plus important, mais n'a pas réduit le taux d'abandon. L'accompagnement a semble-t-il permis à davantage de ruptures « latentes » de s'exprimer. Cela peut favoriser de meilleurs appariements.	Analyse quantitative et qualitative, statistiques descriptives du groupe test et du groupe témoin, enquêtes phase 1 et 2, par téléphone et en ligne. Comparaison du devenir scolaire et professionnel entre les 2 groupes à N+2.	Impact de l'accompagnement sur: la situation professionnelle, sur le taux de rupture, sur le niveau de qualification
API n°027	Plateforme de sécurisation des contrats d'apprentissage	CMA de la Mayenne	Amnyos	Sécuriser les parcours des jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage et suivis par la ML, afin d'éviter les ruptures de contrat ou, en cas de rupture, permettre aux jeunes de rebondir le plus rapidement	Mise en place d'une plateforme départementale avec un référent pour réduire les inégalités touchant les jeunes suivis par la ML accédant à l'apprentissage; minimiser le taux de rupture des contrats en faisant bénéficier les apprentis identifiés ML d'un accompagnement;	120 jeunes suivis par la ML (en réalité 104)	Le public choisi (jeunes suivis par la ML) ayant signé un contrat d'apprentissage n'était pas forcément adapté. Il aurait été plus judicieux de suivre tous les jeunes « mission locale » ressortissants du CFA de la CMA, ce qui aurait évité des tensions partenariales. Perception positive du dispositif, même s'il n'est pas reconduit. Ils constatent une diminution du taux de rupture brut (même s'il est difficile de conclure). La plateforme a offert un espace de dialogue permettant	Analyse quantitative : statistiques descriptives du groupe test et du groupe témoin	Non communiqué

				possible			d'évoquer dans la globalité son parcours d'individu.		
API N°37	DEPAR (dispositif expérimental de plateformes pour une alternance réussie)	Fondation Apprentis d'Auteuil	CREDO C	Favoriser l'orientation vers une formation en alternance; Sécuriser le parcours en limitant les ruptures de contrat pendant la formation en alternance Accompagner les bénéficiaires dans le maintien en emploi après l'obtention du diplôme	Dispositif à géométrie variable, le jeune peut intégrer le programme en phase 2;	400 jeunes ont intégré le dispositif	Le dispositif a permis d'orienter 25% de bénéficiaires vers l'alternance. Les ruptures de contrat ont concerné 22% des jeunes qui avaient intégré une formation en alternance. Le dispositif a favorisé l'orientation de 14% des bénéficiaires vers d'autres solutions. Soit 40% d'orientation vers de l'emploi ou de la formation, ce qui constitue un bon résultat en comparaison des chiffres du réseau des ML, compte tenu de la durée de l'accompagnement et du profil des jeunes. Aide à définir un projet professionnel (travail sur les métiers et les savoirs de base et les savoirs-êtres); l'accompagnement social a permis de lever des barrières à l'insertion socioprofessionnelle (rien de quantifié); Dynamique partenariale positive avec les prescripteurs. Mais problème de mobilisation de l'EN. Echanges insuffisants avec les employeurs.	Double interrogation qualitative des acteurs et partenaires du dispositif. Mise en place d'un tableau de bord de suivi de parcours dans chacune des régions, triangulation des données	Perception du dispositif, impact de DEPAR sur les parcours, conditions de mise en œuvre, attentes et montée en charge du dispositif
API N°55	Accompagner en foyer de jeunes travailleurs les jeunes mineurs dans l'accès et la réalisation de leur contrat d'apprentissage	Association Foyer pour tous	Association ABPRJ	Accompagner en foyer de jeunes travailleurs les jeunes mineurs dans l'accès et la réalisation de leur contrat d'apprentissage	- Créer une dynamique de groupe à l'occasion de repas où la présence est obligatoire; - créer un système de parrainage en s'appuyant sur des résidents permanents; - création d'un réseau de partenaires;	80 apprentis mineurs dans 3 FJT visés; 40 réalisés	L'objectif général de réduction de l'échec au contrat d'apprentissage n'a pas été réalisé. L'action des FJT semble à la fois trop limitée (peu de contacts avec les employeurs) et trop extensive (socialisation secondaire) pour être jugée sur cet objectif. L'élargissement de l'offre d'hébergement pour les apprentis en habitat fractionné est plutôt le véritable enjeu à long terme, car il est actuellement trop réduit. Aucune innovation ne se dégage véritablement, sinon l'engagement d'un animateur dont le rôle consisterait	Analyse quantitative: statistiques descriptives des bénéficiaires (âge, genre, situation géographique, niveau de formation) échelle d'attitudes (projet et opinion sur les premiers mois d'apprentissage), comparaison avec les bases de	Vécu du travail et de la formation, cause des ruptures, orientation

							principalement à s'occuper des apprentis en séjour fractionné, mineurs ou majeurs.	données des CFA et de FJT; Même démarche pour le groupe témoin; enquête de suivi à N=1, puis N+2	
API n° 112	Accès à l'apprentissage et sécurisation des parcours: bilan d'une expérimentation aléatoire contrôlée conduite sur 7 sites en France	Conseil national des missions locales (CNML)	CREST et DARES	Evaluer un programme d'accompagnement en deux phases successives s'adressant aux jeunes de Corrèze qui cherchaient à entrer en apprentissage. Double objectif: augmenter le taux d'entrée en apprentissage, puis prévenir les abandons en cours de contrat.	L'accompagnement est mis en œuvre par un consortium d'acteurs tous amenés à intervenir dans la gestion et le développement de l'apprentissage (consulaires, CFA et missions locales) et coordonné par le CNML.	Plus de 1700 jeunes dans l'expérimentation.	L'accompagnement des jeunes lors de la phase 1 présente un effet significatif et même très substantiel sur l'accès à l'apprentissage. La phase 1 ne fonctionne pas pour tous les jeunes et pour toutes les entreprises: l'accompagnement en amont de contrat aide essentiellement les jeunes qui ont le niveau scolaire le plus élevé et dans les secteurs les plus en tension (métiers de bouche et HCR). Les résultats obtenus sont en ligne avec un modèle qui postule que l'accompagnement améliore l'effort de recherche des jeunes accompagnés et permet de nouveaux appariements dans les secteurs où il existe le plus d'offres de contrat. Un mécanisme qui transiterait plutôt par une amélioration de « l'employabilité » des jeunes accompagnés ne semble pas confirmé par les résultats obtenus. Aucun effet pour la phase 2 n'a été révélé par l'évaluation.	Analyse quantitative, statistiques descriptives du groupe test et du groupe témoin, comparaison entre les 2 groupes, statistiques comparées des groupes expérimentaux	Taux d'adhésion comparé sur les différents sites, différentes étapes de la prospection des jeunes, impact de la phase 1 selon les métiers et selon le niveau scolaire, impact de la phase 2.
API n°140	Un accompagnement global individualisé et responsable (AGIR)	CNAM Pays de la Loire	ABPRJ (association bretonne de promotion de la recherche sur la jeunesse)	Hypothèse: le contrat de professionnalisation connaît un taux d'échec relativement important; l'accompagnement externe des salariés concernés peut remédier à ce	Mise en œuvre d'un accompagnement global auprès des jeunes. Dans les faits, l'accompagnement a porté surtout sur l'information et l'orientation; l'accompagnement social a été moindre, en raison d'un manque de moyens.	Les jeunes en contrat de professionnalisation: pro; sur 47 salariés dans l'échelon expérimental, 27 ont été suivis en accompagnement externe;	Un effet positif de l'accompagnement est constaté, mais celui-ci ne peut être validé statistiquement (échantillon trop faible). Absence d'échec à l'examen chez les accompagnés, mais seulement pour des contrats ne dépassant pas un an. Ils n'ont pas réussi à démontrer que l'accompagnement n'a d'efficacité que s'il est global et individualisé. L'accompagnateur ne peut pas se substituer au tuteur.	Analyse quantitative: statistiques descriptives du groupe test et du groupe témoin. Comparaison.  Analyse qualitative: entretiens avec les apprentis sur	Echelle d'attitude par rapport à la scolarité, le contrat, le professionnel, taux de rupture, obstacles dans le parcours des jeunes, implication dans la fonction de tuteurs

				taux d'échec		existence d'un groupe témoin.		l'identité et l'habitat, entretiens avec 14 tuteurs, triangulation des données.	
API-N°143	Parcours à la réussite professionnelle active des jeunes	Union professionnelle artisanale (UPA) des Alpes Maritimes	Cabinet Amnyos	Anticiper et limiter les ruptures de contrat d'apprentissage; accompagner les ruptures pour apporter des réponses positives	Création de deux outils innovants d'accompagnement individualisé (entretien individuel et grille d'évaluation) pour accompagner la cohorte; mise en réseau des acteurs (notamment les ML; fiches navettes); soutien des entreprises à l'accueil des jeunes (formation à l'accueil des apprentis)	Apprentis inscrits en 1 <sup>ère</sup> année d'apprentissage visant un diplôme de niveau V; un groupe témoin	Ce projet a permis à la structure porteuse: - d'évoluer profondément, tout d'abord en termes de réseau; et de renforcement des interactions; - de développer collectivement des outils utiles et transférables à d'autres actions.	Analyse quantitative: statistiques descriptives du groupe test et du groupe témoin. Comparaison.  Analyse qualitative: grille de diagnostic de vulnérabilité, entretiens avec les apprentis	Typologie des ruptures; facteurs internes liés à la formation; facteurs externes liés à l'être (sociaux, psychologiques)
API- 169	Chèque habitat pour les jeunes en alternance	URHAJ Rhône Alpes, Midi Pyrénées, Languedoc -Roussillon	AMNYOS	Postulat: pour les apprentis concernés, la mise en œuvre du chèque-habitat doit réduire les freins au bon déroulement de l'apprentissage et <i>in fine</i> diminuer les risques de rupture du parcours de formation.	Le dispositif expérimenté consiste à doter les apprentis en situation de double hébergement d'un <i>chèque-habitat</i> , qui sur le modèle du chèque-restaurant, permet à l'apprenti de s'acquitter d'une partie des dépenses qu'il consacre à sa deuxième solution d'hébergement pendant l'apprentissage.	Apprentis scolarisés dans 14 CFA; le travail de sélection des apprentis est revenu aux CFA; 402 apprentis bénéficiaires ont été suivis	Il est apparu après analyse que les bénéficiaires du chèque ont un taux de rupture du contrat d'apprentissage sensiblement inférieur au taux de rupture de leurs camarades non bénéficiaires du chèque habitat (écart de 10 points environ). Cet écart ne peut pas être interprété avec certitude comme un effet net de l'aide, car de multiples facteurs entrent en ligne de compte (solution d'hébergement associée; accompagnement éventuel dans l'établissement; typologie du public peut jouer...). Néanmoins un faisceau d'indices souligne que le chèque-habitat, par plusieurs mécanismes, contribue à réduire les risques de rupture et répond à un besoin des apprentis. Si le chèque présente potentiellement un intérêt pour tous les apprentis, il apparaît que son utilité est plus forte pour les apprentis les moins mobiles et les moins aidés par ailleurs,	Analyse quantitative et qualitative. Mise au point d'un SI, bases de données sur les formations, les parcours, les bénéficiaires.  Analyse qualitative des données des partenaires	Nature et origine des contraintes et des difficultés pour l'apprenti, insertion professionnelle, usage et utilité de l'aide, efficacité et pertinence du dispositif, mise en œuvre du dispositif

API-183	La maîtrise des savoirs de base comme facteur de sécurisation des parcours de formation des apprentis	ANLCI	CEREQ	L'objectif est de mettre en place dans les CFA des solutions pour sécuriser les parcours de formation des apprentis	Bilan-évaluation réalisé par le CEREQ sur les dispositifs de maîtrise des compétences de base mis en œuvre dans 8 CFA; puis engager des expérimentations visant à développer les compétences de base des apprentis de niveaux V. Un point fort de la démarche réside dans la mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage assurée par des consultants pour accompagner les CFA.	5 régions	Absence de rapport final		
API N°263	Inscrire les contrats en alternance dans une logique de parcours sécurisé	ML de Beaune	IREDU	Accompagner les jeunes alternants tout au long de leurs parcours pour réduire les abandons de formation et le décrochage scolaire; valider l'opportunité et la nécessité d'un tuteur externe neutre pour sécuriser le parcours des jeunes	Mise en place sur d'un tuteur externe pour accompagner la moitié des jeunes apprentis de trois secteurs professionnels. Introduction d'un 4ème acteur au sein de la relation jeune- MA- CFA qui, par sa neutralité, sa réactivité et sa proximité, son professionnalisme et son approche globale (incluant les aspects psycho-sociaux) permet de renouer le dialogue, d'éviter le découragement et l'abandon. 4 missions du tuteur: - accompagnement extraprofessionnel du jeune (difficultés sociales ou personnelles); - rôle de conciliation au	1160 jeunes en alternance : en apprentissage dans l'hôtellerie-restauration et en viticulture et en commerce, niveaux IV et V; en contrat de professionnalisation; dans les faits, 1160 jeunes; mobilisation de 3 ML du département	Résultat quantitatif: l'accompagnement par le tuteur externe est un facteur important de sécurisation du parcours des alternants en multipliant par 2,5 leurs chances d'aller aux termes de leurs contrats. Le tutorat externe est un bien un élément déterminant pour maintenir les jeunes dans le secteur de l'HCR. Il agit sur le taux de rupture, mais beaucoup plus encore sur le devenir des jeunes après rupture. Le travail avec les autres acteurs pour améliorer la phase d'orientation et notamment de validation du projet et de choix de l'entreprise et que le développement de la formation des MA permettront d'agir directement encore plus fortement sur le taux de rupture.  L'approche doit être différenciée selon les branches professionnelles.  Créer un outil de communication partagée est nécessaire pour partager	Analyse quantitative: statistiques descriptives des bénéficiaires (âge, genre, situation géographique, niveau de formation).	Taux d'abandon en cours de scolarité, taux de rupture, taux de décrochage scolaire sans rupture du contrat d'apprentissage.



					sein de l'entreprise en cas de difficultés relationnelles et assurer des transitions, en cas de besoin, par la recherche d'une nouvelle entreprise avec l'appui de la branche professionnelle; - produire des analyses des problèmes rencontrés, des causes et ruptures et des difficultés d'accès à l'emploi pour sécuriser l'orientation; - éviter le décrochage des jeunes en proposant un accompagnement immédiat et adapté.		l'information, coordonner les interventions et fixer les priorités.		
AP1-N°329	Champagne e Alternance	Association Régionale des président de missions locales/ mission locale de Reims	CREDO C	8 missions locales associées au projet. L'expérimentation vise à orienter vers l'alternance davantage de jeunes suivis par les missions locales et à sécuriser les parcours pour limiter les cas de rupture.	Intervention à la fois en amont (orientation, information, aide à l'élaboration du projet, aide à l'identification d'un lieu de formation et d'une entreprise) qu'en aval (suivi après la signature du contrat) -L'expérimentation vise à développer le partenariat et à formaliser les pratiques des conseillers des missions locales. Mise en place d'une Charte Qualité qui vise à orienter davantage de jeunes vers l'alternance via le réseau des missions locales.	474 jeunes concernés	L'évaluation montre que le programme n'a pas permis d'augmenter la part des jeunes qui entrent en alternance. En revanche les enquêtes révèlent des évolutions positives: le choix des jeunes bénéficiaires de s'orienter vers l'alternance est beaucoup plus souvent motivé que celui des jeunes témoins. L'image de l'alternance s'est par ailleurs améliorée au cours de l'expérimentation, auprès des bénéficiaires comme des employeurs. Enfin, l'objectif de sécuriser les parcours des jeunes suivis par les ML et entrés en apprentissage ou en contrat de pro a bien été atteint: le taux de rupture de contrat a fortement baissé (48% pour les témoins; 29% pour les bénéficiaires). Partenariat entre ML et autres acteurs s'est plutôt renforcé, même si le programme n'est pas encore bien identifié par tous et si les craintes de concurrence existent entre organismes. Le projet de protocole d'obligations	Analyse quantitative: statistiques descriptives des bénéficiaires et du groupe témoin, mise en place d'un tableau de bord pour suivre à partir de PARCOURS 3 les entrées en apprentissage, l'avant et l'après expérimentation, comparaison avant et après le passage à Champagne Alternance.  Analyse qualitative: entretiens semi-directif avec les apprentis avant l'entrée en	sexe, habitat, âge, niveau de formation, image de l'alternance, typologie des difficultés, orientation, gouvernance et coordination des acteurs

							réiproques d'acteurs locaux autour de l'accès à l'alternance reste à concrétiser.	apprentissage, sur leur parcours et leurs motivations	
API-340	Parcours préparatoires à la signature de contrats d'apprentissage en Bac pro	UNMFRE O	Institut Cuep, université de Lille 1		Dispositif SAS: dispositif de préparation à l'entrée en apprentissage, notamment pour des jeunes pouvant espérer rejoindre un cursus de bac professionnel dans les secteurs de la maintenance mécanique automobile et agricole, du bâtiment, de la vente et de l'hôtellerie restauration.	Cible de 200 jeunes; mais difficultés de mise en place	Absence de rapport final	constitution de groupe test et témoin et comparaison entre ces 2 publics, questionnaires aux apprentis en 2 volets, l'un à l'arrivée et le second à N+1. Comparaison entre les deux enquêtes. Objectif: mesurer la pertinence, l'efficacité, l'efficience et la cohérence du dispositif.	Non communiqué
API n° 384	Synergie artisanat du bâtiment SYNART	CFA compagnonnique de Saint Thibault des Vignes	Cairn Ingénierie	Construire une véritable articulation entre les acteurs de l'orientation scolaire et professionnelle, les prescripteurs, les branches professionnelles et les OF afin d'attirer les jeunes vers les formations en alternance dans les métiers de l'artisanat et du bâtiment et d'inscrire les jeunes dans des parcours de réussite	Une information et une mobilisation des acteurs du territoire concernés par le projet (ML, maison de l'emploi, mission jeunes de l'EN, EPIDE, UPROMI,...) - des journées de découverte des métiers organisées à la demande des partenaires; - la constitution d'une équipe projet dédiée à Synart; la structuration de l'accompagnement des jeunes inscrits dans le projet; - la formalisation de parcours spécifiques en fonction des situations des jeunes accueillis		Effets: - créer des liens entre les partenaires; - clarifier les rôles; - favoriser l'insertion d'un public plus en difficulté dans les deux centres de formation; - donner un temps de préparation et de réflexion aux jeunes en amont de l'entrée en formation;  Enseignements: - le partenariat doit être construit à deux niveaux (institutionnel et opérationnel); - l'accompagnement dans l'entreprise et l'association de l'employeur au projet sont apparus décisifs; - des compétences d'accompagnement du projet professionnel au service des jeunes doivent être mobilisées en permanence.	Analyse qualitative: démarche collective et continue: réunions de travail et du comité de pilotage du projet, entretiens individuels et collectifs avec les apprentis, questionnaires prescripteurs, réunion finale avec les partenaires	Mobilisation des acteurs, besoins des jeunes intégrés dans le projet, raisons de l'orientation vers SYNART, atouts et limites du dispositif, pertinence du dispositif, intérêt du dispositif, amélioration du dispositif, apport et plus value de SYNART pour les apprentis/ leurs attentes.

				débouchant sur une insertion durable dans l'emploi.					
AP 389	Les appreneuriales: je pense donc j'agis!	Université de Bretagne Sud	CAR Céreq Bretagne	Développer l'alternance dans des filières où il y en a traditionnellement peu: lettres, sciences humaines	Développer des partenariats innovants, expérimenter et mettre en place avec les enseignants une pédagogie de l'alternance adaptée aux filières, et accompagner les étudiants; améliorer l'attractivité des formations	Etudiants	Absence de rapport final		
AP1-393	Réduire les sorties prématurées du système de formation, sécuriser l'orientation vers l'alternance et prévenir les ruptures-plateforme d'acteurs pour l'alternance	ARML; en partenariat avec la chambre régionale des métiers et de l'artisanat (CRMA) et la CRCI	CIVITO	Structurer une coopération régionale des acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi au bénéfice des jeunes, pour faciliter et sécuriser les parcours d'alternance et d'insertion professionnelle des jeunes.	Mise en place d'une plateforme partenariale d'acteurs pour l'alternance. 5 conseillers référents de l'expérimentation répartis sur chaque département sont chargés de la mise en place de l'expérimentation. Outils d'évaluation à l'appui de l'expérimentation: - un référentiel d'évaluation; - des fiches parcours; - des questionnaires; - des grilles d'entretien	Jeunes de niveaux V et VI sans projet professionnel défini; cohortes de 300 jeunes avec des groupes-témoins	Cette expérimentation à échelle régionale a interrogé le management des structures et la gouvernance régionale car, tant dans l'implication, que dans l'appropriation des outils élaborés, que dans la place faite à l'évaluation, les implications des équipes ont été très variables selon les sites. Les résultats quantitatifs sont modestes, en progression d'une année sur l'autre; la qualité de l'accompagnement accroît les résultats: nombre de contrats en alternance en 2011 deux fois supérieur au groupe témoin, avec une différence marquée pour les contrats d'apprentissage (35 contre 14), des ruptures de contrats beaucoup moins nombreuses en 2ème année qui témoignent d'une meilleure sécurisation des contrats par les comités techniques, mais également une amélioration de l'accès à l'emploi. Par ailleurs, concernant le volet partenarial, l'expérimentation a apporté une plus-value certaine en matière de coopérations.		

							Difficulté à constituer les cohortes complètes en 2010 pour des raisons de réticences déontologiques de la mission locale. Ils n'ont pas réussi à finaliser un SI		
API- 438	Faire de l'alternance une réussite (FAR)	Service académique d'information et d'orientation du rectorat de l'académie Nancy-Metz	Groupe de Recherche l'Education et l'Emploi (Grée) (Université de Lorraine)	Sécuriser l'orientation vers l'alternance et prévenir les ruptures. Cet accompagnement vise d'une part à mieux préparer les jeunes à cette orientation spécifique et d'autre part à éviter les ruptures précoces de contrat d'apprentissage.	Informations collectives pour les élèves et les parents sur l'apprentissage en partenariat avec les chambres consulaires; - un parcours de découverte des métiers et des formations en partenariat avec les CFA, les chambres de métiers et de commerce et les fédérations professionnelles; - entretiens individuels avec les élèves et leurs parents; - aide à la recherche d'un maître d'apprentissage; - un suivi de l'élève jusqu'à la signature du contrat, pendant sa formation, et le cas échéant, après la rupture de contrat Création d'une mallette pédagogique	Elèves de 3ème du collège et de 3ème DP6 de lycées professionnels + SEGPA; 92 élèves en 200- 2010; 168 élèves en 2010-2011	Richesse du partenariat mis en place. Le CIO est renforcé dans son rôle de coordination d'actions sur le district et dans sa collaboration avec des partenaires hors EN. La réussite d'un tel dispositif ne se mesure pas dans le taux d'élèves accédant à l'apprentissage mais dans le choix final qui correspond le plus au profil de l'élève et qui traduit une maturation de son projet. L'expérience confirme que le choix de l'apprentissage comme mode de formation nécessite un accompagnement particulier qui se différencie du travail à mener pour un choix de formation vers le lycée professionnel, notamment: - dans les partenariats à développer, indispensables avec les chambres consulaires et avec les entreprises; - dans l'accompagnement à apporter aux élèves et à leurs familles: accompagnement individualisé pour rassurer les familles et les aider dans leurs démarches; - dans l'anticipation du travail de construction du parcours, dès la 4ème, pour un choix en 3ème; - dans le développement de compétences spécifiques pour favoriser la réussite dans ses recherches et dans le parcours d'apprenti.	Analyse quantitative et qualitative, statistiques descriptives du groupe test et du groupe témoin, entretiens avec les apprentis, les enseignants, situation des élèves à N+2.	Représentations de l'apprentissage, raisons du changement de projet, taux de rupture.

Source : Rapports d'évaluation des expérimentations

## 2 BILANS DES EXPERIMENTATIONS FINANCEES PAR APPEL A PROJET DE LA DGEFP EN 2014

[191] Le tableau ci-dessous présente les conclusions des expérimentations financées (ou cofinancées) par la DGEFP, par le biais d'un appel à projet en 2014, afin de sécuriser les parcours des apprentis. Seule une partie des bilans des expérimentations était disponible lors de la rédaction du rapport.

Titre	Structure porteuse	Objectif de l'expérimentation	Principe de l'expérimentation	Public cible	Principaux résultats	Méthodologie d'évaluation	Indicateurs
Sécurisation des parcours de formation des apprentis	CFA de la chambre des métiers et de l'artisanat de Dieppe	Renforcer l'accompagnement des apprentis	Acquérir un outil pour réaliser les positionnements et former les utilisateurs à cet outil; Positionner les jeunes primo-entrants. Analyser les résultats du positionnement. Effectuer des entretiens de restitution individuels. Proposer un accompagnement personnalisé. Assurer un suivi adapté à la situation. Associer le maître d'apprentissage et éventuellement la famille.	Primo-entrants dans le secteur de la cuisine, de la restauration, du service brasserie-café. Bénéficiaires: environ 120.	Nombre de jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage pendant la campagne 2013/2014: 41. Nombre de jeunes ayant rompu leur contrat :1. Nombre de jeunes en contrat au 31 mai 2014: 40. La rupture est liée à une erreur de choix lors de l'orientation.	Quantitative, qualitative et financière	Nombre de positionnements, nombre d'entretiens individuels, nombre de parcours individualisés, nombre de visites en entreprises, nombre de ruptures de cohortes; ratio nombre de rupture/nombre de jeunes positionnés, liste des motifs de rupture.
Consolidation des parcours	CFA Estuaire, UFA Jules le Cesne, Le Havre.	Développer ou renforcer les liens avec l'employeur et la famille. Améliorer le savoir des apprentis. Prévenir les ruptures de contrat d'apprentissage	Accompagner les jeunes durant leur parcours; travailler en concertation avec les équipes pédagogiques et éducatives. Développer les relations avec les familles et les employeurs; Coordonner les actions et les acteurs; réaliser de la médiation; Effectuer le suivi social et administratif des apprentis.	Apprentis en CAP cuisine, restauration et service en brasserie-café	4 ruptures nettes et 3 ruptures avec suite de contrat sur 22 apprentis suivis. Les motifs de rupture sont les suivants: démotivation/raisons personnelles 3; problème en entreprise 3; Liquidation entreprise 1; Suite données: suite de contrat 3; Réorientation 1; Vie active 1; sans suite 2.	Quantitative, qualitative et financière	Nombre d'apprentis suivis, nombre de rencontres avec la famille et l'entreprise, nombre de ruptures avec comparatif avec les années précédentes. Synthèse des actions, liste des motifs de ruptures et suites données, ratio nombre de ruptures/nombre d'apprentis entrés et suivis.
sécurisation des parcours de formation des apprentis	CFA agricole et agro-alimentaire d'Yvetot	Positionner pour individualiser les parcours de formation	Acquérir un outil pour réaliser les positionnements et former les utilisateurs à cet outil; Positionner les jeunes primo-entrants. Analyser les résultats du positionnement. Effectuer des entretiens de restitution individuels. Organiser des	82 apprentis en CAPA soigneurs équidés et productions agricoles; BPA TPA.	4 ruptures nettes. Inadaptation, difficultés économiques des entreprises, manque de mobilité des jeunes.	Quantitative, qualitative et financière	nombre d'entrants, sortants, nombre de ruptures. liste des motifs de ruptures et suites données, enquête auprès des jeunes, production des outils réalisés.

			groupes homogènes en mixant les formations de même niveau; Concevoir les outils adaptés; Acquérir les logiciels spécifiques pour faciliter les apprentissages.				
sécurisation des parcours de formation des apprentis	EPLEFPA de Seine maritime, CFA Horticole de Fauville en Caux	Renforcer l'accompagnement des apprentis	Acquérir un outil pour réaliser les positionnements et former les utilisateurs à cet outil, positionner les primo-entrants, analyser les résultats du positionnement, effectuer des entretiens de restitution individuelle, proposer un accompagnement personnalisé, assurer un suivi adapté à la situation, associer le maître d'apprentissage et éventuellement la famille.	96 primo-entrants de niveau 5 et 4	7 ruptures, 5 CAP et 2 SEC TCVA. Problème de niveau, de comportement, inadaptation.	Quantitative, qualitative et financière	Nombre de positionnements, nombre d'entretiens avec référents et nombre d'heures. Ratio nombre de ruptures/nombre de jeunes positionnés et liste des motifs de ruptures.
Lutte contre la rupture des contrats	BTP CFA 44	Mobiliser des actions pour des groupes de classes particulièrement concernés par la rupture de contrats.	Repérer les filières les plus impactées par les ruptures de contrats; Réaliser des tests de positionnement avant chaque inscription afin de repérer les jeunes en difficulté, Tes de positionnement à mi-parcours de formation afin de mesurer l'évolution; Constitution et utilisation d'une grille pour chaque jeune, complétée par son formateur-tuteur; Information de l'entreprise lorsqu'un jeune fait partie d'un public à risque de décrochage; Remédiation avec le jeune; Rencontre à la fin du mois de novembre entre le jeune, le directeur du CFA, l'employeur, la famille, le formateur-tuteur;	Plâtriers, menuisiers, couvreurs, peintres	Sur 125 bénéficiaires du dispositif: 25 ruptures brutes; 4 ruptures nettes. Ruptures liées à l'orientation 2; dépôt de bilan de l'entreprise 1; comportement de l'apprenti en entreprise 1; relation conflictuelle entre l'entreprise, le jeune et sa famille 1; démission 1; esprit d'entreprise ne correspondant pas à l'attente de l'apprenti 1.	Quantitative et qualitative via un outil de pilotage et d'évaluation de la Région, qui permet de recueillir un ensemble de données concernant l'activité des CFA dont les ruptures de contrats, par niveaux, par secteurs de formation et par CFA.	Nombre de ruptures de septembre à décembre 2013; nombre de ruptures de septembre à décembre 2014; nombre de ruptures brutes, nombre de ruptures nettes; taux de rupture global dont taux de ruptures brutes et taux de ruptures nettes.

Lutte contre la rupture des contrats	CFA de la CCI 72	Mobiliser des actions pour des groupes de classes particulièrement concernés par la rupture de contrats.	Repérer les filières les plus impactées par les ruptures de contrats; Réaliser des tests de positionnement avant chaque inscription afin de repérer les jeunes en difficulté, mise en place d'ateliers pour les apprentis « comprendre et utiliser ses propres motivations » et « comprendre et réguler son agressivité pour mieux communiquer »; renforcement du suivi pédagogique des jeunes ayant été repérés en difficulté, rencontres entre l'apprenti, les parents, les maîtres d'apprentissage, formation des formateurs sur la base du volontariat	Service en restauration	Sur 43 bénéficiaires du dispositif: 21 ont rompu leur contrat au moins une fois, mais 25 étaient en contrat d'apprentissage au 31 mai 2014. Taux de rupture en décembre 2013: 60% dont 11 ruptures brutes et 10 ruptures nettes; taux de rupture en décembre 2014: 9,3% dont 3 ruptures brutes et une nette. 2 ruptures sont liées à des questions d'orientation, une est liée à des dépassements horaires excessifs d'une entreprise	Quantitative et qualitative via un outil de pilotage et d'évaluation de la Région, qui permet de recueillir un ensemble de données concernant l'activité des CFA dont les ruptures de contrats, par niveaux, par secteurs de formation et par CFA.	nombre de ruptures de septembre à décembre 2013; nombre de ruptures de septembre à décembre 2014; nombre de ruptures brutes, nombre de ruptures nettes; taux de rupture global dont taux de ruptures brutes et taux de ruptures nettes.
Lutte contre la rupture des contrats	CFA de l'Education nationale de la Vendée	Mobiliser des actions pour des groupes de classes particulièrement concernés par la rupture de contrats.	Repérer la filière la plus impactée par les ruptures de contrats; Constitution et utilisation d'un tableau de bord permettant de repérer les profils à risque, rencontres avec les maîtres d'apprentissage, réunion de l'équipe pédagogique pour confronter les tableaux de suivi des jeunes, échanger et étudier les situations, former les formateurs.	1ère année de cuisine + service	Sur 61 apprentis qui ont intégré le dispositif: 27 ont rompu leur contrat au moins 1 fois, mais 54 étaient en contrat d'apprentissage au 31 mai 2014. Taux de rupture en décembre 2013: 35%; taux de ruptures en décembre 2014: 35% dont 6 ruptures brutes et 10 ruptures nettes. 5 ruptures sont liées à l'orientation, 2 au dépôt de bilan des entreprises, 2 à des déménagements d'apprentis et 1 à un problème de santé d'un apprenti.	Quantitative et qualitative via un outil de pilotage et d'évaluation de la Région, qui permet de recueillir un ensemble de données concernant l'activité des CFA dont les ruptures de contrats, par niveaux, par secteurs de formation et par CFA.	nombre de ruptures de septembre à décembre 2013; nombre de ruptures de septembre à décembre 2014; nombre de ruptures brutes, nombre de ruptures nettes; taux de rupture global dont taux de ruptures brutes et taux de ruptures nettes.

Soutien au dispositif "Point écoute" existant au sein du CFA	CFA de Lomme	Mettre en œuvre un accompagnement renforcé des apprentis et de leur maître d'apprentissage au sein du CFA	Repérage de 47 jeunes en difficulté pouvant justifier d'une entrée dans l'expérimentation; Ciblage précis de 20 apprentis intégrés dans l'expérimentation; Accompagnement individualisé par la médiatrice sociale; Echanges réguliers sur l'accompagnement des apprentis entre la médiatrice sociale et l'équipe pédagogique, voire si nécessaire les employeurs.	Formations horticoles	Les 20 apprentis suivis et accompagnés individuellement dans le cadre de l'expérimentation sont tous restés en contrat d'apprentissage. Les problématiques repérées et le type d'accompagnement ou actions mises en place sont identifiées de façon individuelle	Quantitative et qualitative.	Nombre d'apprentis suivis, éléments justifiant l'accompagnement, type d'accompagnement ou actions mises en place, partenaires extérieurs sollicités, nombre de rupture.
Soutien au dispositif "Point écoute" existant au sein du CFA	CFA de la chambre des métiers et de l'artisanat de la région Nord Pas de calais à travers 5 antennes de ses URMA: Arras, Boulogne Calais, Béthune, Tourcoing, Prouvy-Rouvignies	Améliorer la prévention, le repérage et le traitement des problématiques rencontrées par les apprentis en terme de santé, logement, transport, vie sociale.. Mobiliser les aides existantes; Identifier les apprentis confrontés à un risque de décrochage et les accompagner vers une solution pour l'éviter.	Repérage des jeunes en difficultés par les « Points écoute »; Ciblage précis de 100 jeunes, Accompagnement individuels par 5 intervenants sociaux à raison de 20 apprentis/intervenant; Echanges réguliers sur le suivi des apprentis entre les intervenants sociaux, l'équipe pédagogique et si nécessaire les employeurs	Formations dans l'artisanat: fleuristerie, alimentation, boucherie, hôtellerie-restauration	Sur 100 jeunes suivis individuellement: 75 sont toujours en contrat d'apprentissage, 9 sont en fin de formation après obtention du diplôme, 6 en réorientation avec poursuite de formation en temps plein (FC), 1 accès à l'emploi, 1 réaction d'entreprise, 8 ont rompu leur contrat d'apprentissage et sont sans solution.	Quantitative et qualitative	Nombre d'apprentis suivis, éléments justifiant l'accompagnement, type d'accompagnement ou actions mises en place, partenaires extérieurs sollicités, nombre de rupture.
Soutien au dispositif « Point écoute » existant au sein du CFA	CFA de l'Institut professionnel St Louis, Armentières NPDC	Améliorer la prévention, le repérage et le traitement des problématiques rencontrées par les apprentis en terme de santé, logement, transport, vie sociale.. Mobiliser les aides existantes; Identifier les apprentis confrontés à un	Repérage de 188 jeunes en difficulté pouvant justifier d'une entrée dans l'expérimentation; Accompagnement par un éducateur spécialisé, échanges entre les acteurs, entretien individualisé avec l'apprenti	20 apprentis en second œuvre Bâtiment, 20 apprentis en Hôtellerie-restauration	Aucune rupture de contrat d'apprentissage au cours de l'expérimentation	Quantitative et qualitative	Nombre d'apprentis suivis, éléments justifiant l'accompagnement, type d'accompagnement ou actions mises en place, partenaires extérieurs sollicités, nombre de rupture.



		risque de décrochage et l					
Soutien au dispositif « Point écoute » existant au sein du CFA	BTP CFA Roubaix, Hesdigneul les Boulogne, Marly	sécurisation et qualité des parcours de formation afin de favoriser la réussite du jeune aussi bien dans l'obtention de son diplôme, que dans sa montée en qualification et son insertion professionnelle	Repérage des apprentis en situation de décrochage, choix des apprentis intégrés à l'expérimentation, accompagnement individualisé et global de l'animateur socio-éducatif en fonction de chaque jeune, de son histoire et de ses potentialités psychologique, physiques, affectives, cognitives sociales et culturelles.	Tous les métiers du bâtiment. 30 jeunes par site	A Lille métropole: 4 ruptures sur 30 jeunes suivis. Le taux de rupture est tombé à moins de 14%, alors qu'il était de 28% en 2012-2013. A Marly, 3 ruptures sur les 30 jeunes suivis soit 10% de l'effectif alors qu'il était de 22% en 2013-2014. A Hesdigneul les Boulogne, 6 ruptures sur 30 jeunes suivis soit 20% des effectifs. Le taux de rupture reste supérieur à celui de l'année 2013 qui était de 17%.	Quantitative et qualitative	Nombre d'apprentis suivis, éléments justifiant l'accompagnement, type d'accompagnement ou actions mises en place, partenaires extérieurs sollicités, nombre de rupture.
Dispositif d'Accompagnement pour les contrats en Alternance D.A.C.A.	Association promotion Emploi Formation APEF. Lorraine	prendre en charge des jeunes en contrat d'apprentissage préparant des diplômes de niveau V et IV, afin de sécuriser leur parcours en alternance et maintenir leur contrat.	Mise en œuvre d'un partenariat entre les CFA, les missions locales, pôle emploi, les CIO, les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle... Repérage des difficultés scolaires, sociales et psychologiques de l'apprenti, entretiens individuels, mise au point d'un livret d'accompagnement individualisé présentant le contenu des RDV, le calendrier des rencontres, les outils spécifiques utilisés	CAP, Bac pro agricole, ébénisterie, boulangerie, pâtisserie, électricien, coiffure, prothésiste dentaire, mécanique, comptabilité...	Sur 61 apprentis qui ont intégré le dispositif: 28 ont obtenu leur CAP, 18 dont 13 ont signé un CDI, 8 un CDD de plus de 6 mois, 4 poursuivent leurs études, 1 a changé d'orientation, 1 a déménagé et 1 a été dirigé vers un atelier protégé. 14 jeunes ont obtenu leur Bac Pro dont 7 ont signé un CDI, 6 poursuivent leurs études, 1 a signé un CDD de plus de 6 mois. 17 jeunes ont obtenu leur BP11 dont 13 ont signé un CDI, 3 ont signé un CDD de plus de 6 mois, 1 refait une année. 1 jeune a obtenu son BTS et poursuit en licence. 1 rupture de contrat pour phobie scolaire.	Quantitative et qualitative	Taux de ruptures sur le dispositif comparativement au taux de rupture du CFA sur la même cohorte, taux de qualification (pourcentage de jeunes qualifiés à son issue), nombre de jeunes en emploi, situation à la sortie du dispositif, pourcentage de présence à l'examen final, témoignages d'apprentis et d'employeurs.

Source : Rapports d'évaluation des expérimentations



## **ANNEXE 2 : LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT POUR UNE SECURISATION DES PARCOURS DES APPRENTIS**

1. LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT POUR TROUVER UNE ENTREPRISE ET SIGNER UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE SONT ESSENTIELS POUR SECURISER L'ENTREE EN APPRENTISSAGE .....	85
<b>1.1 LES ACTIONS D'APPUI POUR ACCEDER A L'APPRENTISSAGE REVETISSENT UNE GRANDE IMPORTANCE POUR LES NIVEAUX DE QUALIFICATION V ET IV .....</b>	<b>85</b>
<b>1.2 LES ACTIONS DE PROSPECTION D'ENTREPRISE POUR SIGNER UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE PRENNENT DE L'AMPLEUR DANS UN CONTEXTE DE BAISSSE DE L'OFFRE .....</b>	<b>88</b>
<b>1.3 DES DISPOSITIFS D'APPUI AUX ENTREPRISES POUR FACILITER LA SIGNATURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE .....</b>	<b>89</b>
2. LES DISPOSITIFS CONTRIBUANT A L'ARTICULATION DE LA FORMATION ENTRE LE CFA ET L'ENTREPRISE FAVORISENT LA REUSSITE DES APPRENTIS .....	91
<b>2.1 LA MISE EN ŒUVRE DE LA PEDAGOGIE DE L'ALTERNANCE EST SOUVENT BALBUTIANTE ...</b>	<b>91</b>
<b>2.2 LES OUTILS DE LIAISON SONT ESSENTIELS POUR STRUCTURER L'ARTICULATION ENTRE LA FORMATION EN CFA ET LA FORMATION EN ENTREPRISE, MEME SI LEUR APPROPRIATION EST INEGALE.....</b>	<b>93</b>
2.2.1 Le plan de formation structurant les enseignements en alternance gagne à être conçu avec les entreprises.....	93
2.2.2 Les documents de liaison sont fréquents, mais leur appropriation par les entreprises est parfois limitée.....	93
2.2.3 Les fiches de tâches constituent un outil très intéressant et apprécié des apprentis.....	94
2.2.4 Les temps de transition entre les périodes en entreprise et en CFA sont essentiels, mais pâtissent parfois d'effectifs de classe trop importants .....	95
<b>2.3 LA PEDAGOGIE DE L'ALTERNANCE NECESSITE UN LIEN ETROIT ENTRE LES FORMATEURS ET L'ENTREPRISE .....</b>	<b>96</b>
2.3.1 Un formateur référent est désigné dans les CFA pour favoriser le suivi des apprentis et des entreprises.....	96
2.3.2 L'évaluation dans les deux mois suivant la conclusion du contrat est déterminante pour le suivi de l'apprenti, mais elle n'est pas toujours réalisée dans ce délai.....	97
2.3.3 Les stages en entreprise des formateurs sont très utiles, mais ils restent insuffisamment développés .....	97
2.3.4 D'autres dispositifs favorisent l'implication des formateurs dans la liaison avec l'entreprise et la participation des employeurs à la formation des apprentis.....	97
<b>2.4 LES ACTIONS DE PROFESSIONNALISATION CONTRIBUENT A L'APPROPRIATION DE LA PEDAGOGIE DE L'ALTERNANCE .....</b>	<b>99</b>
2.4.1 Les actions d'information et de formation ne parviennent pas toujours à mobiliser les maîtres d'apprentissage .....	99
2.4.2 La qualité de la formation en alternance est favorisée par la mise en œuvre de dispositifs de professionnalisation des acteurs .....	101
2.4.3 Les échanges de pratique entre les acteurs favorisent l'innovation pédagogique .....	103

<b>2.5 LES ACTIONS D'INTEGRATION DE L'APPRENTI DANS L'ENTREPRISE ET AU CFA CONTRIBUENT A LA SECURISATION DE SON PARCOURS.....</b>	<b>104</b>
2.5.1 La qualité de l'accueil en entreprise est favorisée par des dispositifs d'information et par une clarification des engagements des acteurs.....	104
2.5.2 Des dispositifs favorisent l'intégration des apprentis au CFA.....	107
<b>3 LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES APPRENTIS POUR GARANTIR LEURS CONDITIONS DE VIE SONT ESSENTIELS POUR PREVENIR LES RUPTURES DE PARCOURS.....</b>	<b>107</b>
<b>3.1 L'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS PREVIENT LES ABANDONS DE FORMATION .....</b>	<b>108</b>
3.1.1 L'individualisation des parcours débute souvent par un entretien de positionnement .....	108
3.1.2 L'adaptation de la formation du jeune.....	108
<b>3.2 LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES APPRENTIS JOUENT UN ROLE ESSENTIEL POUR PREVENIR LE DECROCHAGE DES APPRENTIS.....</b>	<b>110</b>
3.2.1 Une fonction d'écoute identifiée sans dispositif toujours organisé ou professionnalisé.....	110
3.2.2 Un accompagnement social professionnalisé interne au CFA .....	110
3.2.3 Un accompagnement social assuré par un acteur externe au sein du CFA.....	112
3.2.4 Une aide sociale assurée par des missions locales ou par des partenaires .....	113
<b>3.3 LES CONSEILS REGIONAUX ONT MIS EN PLACE DES AIDES AUX APPRENTIS POUR AMELIORER LEURS CONDITIONS DE VIE .....</b>	<b>116</b>
<b>3.4 LA PREVENTION DES RUPTURES DE PARCOURS EST FAVORISEE PAR UN SUIVI DE PROXIMITE DES APPRENTIS ET PAR DES ACTIONS GRADUEES EN CAS DE DIFFICULTES .....</b>	<b>117</b>
3.4.1 Un système de veille en lien étroit avec l'entreprise pour prévenir les difficultés .....	117
3.4.2 Les actions de médiation et un accompagnement en cas de rupture de contrat sont déterminantes pour éviter le décrochage des apprentis.....	119
<b>4. LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DOIVENT S'INSCRIRE DANS UNE DEMARCHE GLOBALE DU CFA .....</b>	<b>121</b>

[192] Pour la présentation des dispositifs d'accompagnement identifiés par la mission, le parcours de l'apprenti a été schématisé comme suit :

- s'orienter vers une formation en apprentissage adaptée à son projet professionnel ;
- trouver une entreprise et signer un contrat d'apprentissage ;
- recevoir une formation intégrée entre le CFA et l'entreprise ;
- réussir son apprentissage en dépit des freins périphériques (logement, transport) et d'éventuelles difficultés scolaires et/ou sociales.

[193] La première dimension de la sécurisation (l'orientation et la suite du contrat d'apprentissage) ne relevait pas du périmètre de la mission, c'est pourquoi elle ne sera pas traitée ci-dessous.

## **1. LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT POUR TROUVER UNE ENTREPRISE ET SIGNER UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE SONT ESSENTIELS POUR SECURISER L'ENTREE EN APPRENTISSAGE**

### **1.1 Les actions d'appui pour accéder à l'apprentissage revêtissent une grande importance pour les niveaux de qualification V et IV**

[194] Dans un contexte de baisse des entrées en apprentissage particulièrement marquée pour les niveaux IV et V, la recherche d'une entreprise et l'accès à l'apprentissage constituent un enjeu croissant pour les jeunes. Tous les CFA ont témoigné de la difficulté pour les jeunes de niveaux IV et V de trouver un contrat d'apprentissage, car l'offre des entreprises tend à se raréfier dans un contexte économique peu favorable, et leurs exigences vis-à-vis des jeunes s'accroissent. L'introduction du bac pro en 3 ans tend également à renforcer la difficulté à trouver un contrat d'apprentissage à ce niveau de formation, les entreprises se montrant réticentes à s'engager sur une durée prolongée. Dans ce contexte, l'appui aux jeunes pour trouver une entreprise et les actions d'accompagnement pour préparer les jeunes à l'apprentissage sont déterminantes. Elles peuvent prendre plusieurs formes.

[195] Les CFA aident les jeunes à rechercher une entreprise et à conclure un contrat d'apprentissage. L'article L 6231-1 du code du travail intègre en effet aux missions des centres de formation des apprentis l'assistance des postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur et l'aide aux apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, ceci en lien avec le service public de l'emploi. Comme en atteste l'exemple du centre des formations industrielles CFI (encadré n°1), l'appui à la recherche d'entreprise est formalisé par la transmission de liste d'entreprises partenaires du CFA, ou encore par l'organisation par le CFA d'ateliers pour transmettre des techniques de recherche d'emploi (rédaction du CV, lettre de motivation, entretien d'embauche).

Encadré n°1 : L'appui à la recherche d'entreprise au centre des formations industrielles (CFI),  
établissement de la CCI Paris Ile-de-France

Les jeunes sont admis au CFI après un entretien de positionnement avec les formateurs, qui testent d'une part la motivation du jeune, son orientation et la validité de son projet professionnel, d'autre part le niveau académique. Il s'agit de sécuriser le choix du jeune et, le cas échéant, de le réorienter. Après l'admission, un suivi étroit du jeune est réalisé par le professeur « référent » à travers un contact bimensuel, afin de « fidéliser » et d'accompagner le jeune dans sa recherche d'entreprise.

A partir du mois d'avril, le CFI accompagne les candidats admis au CFA qui n'ont pas trouvé d'entreprise au cours de leurs recherches. Des séances collectives de techniques de recherches d'entreprises sont organisées, intégrant un travail sur le *curriculum vitae*, sur la lettre de motivation et l'entretien professionnel. A l'issue de ces ateliers, des fichiers d'entreprises sont remis aux élèves. Des séances d'entretien individuel sont également organisées. Selon le CFI, environ 50 % des jeunes admis sont accompagnés dans leur recherche d'entreprise. Les apprentis rencontrés par la mission ont confirmé avoir bénéficié de cet appui.

En mars 2015, 54 jeunes n'avaient pas trouvé de contrat d'apprentissage, soit 6 % des effectifs du CFA.

Source : mission

[196] Certains CFA développent également des outils pour accompagner les jeunes et les entreprises vers l'apprentissage, comme le CFA académique du Nord-Pas-de-Calais qui a créé un « passeport vers l'apprentissage » (encadré n°2 ci-dessous).

Encadré n°2 : Le passeport vers l'apprentissage au CFA académique de Nord-Pas-de-Calais

Le passeport vers l'apprentissage a été élaboré par une antenne du CFA académique du Nord-Pas-de-Calais pour le suivi des candidats à l'apprentissage en BTS. Il est composé de quatre visas, qui s'adressent aux différentes parties prenantes de l'apprentissage (apprenti, entreprise, formateurs et administration du CFA), afin de faciliter l'accès à l'apprentissage pour l'entreprise et pour le jeune, et afin d'initier un suivi par le CFA du jeune :

➤ **le visa administratif** est un dossier qui comprend les données administratives du parcours de l'apprenti. Dans ce document sont référencées des informations sur l'apprenti (état civil, parcours antérieur..) ainsi que des informations sur l'entreprise de l'apprenti et sur le maître d'apprentissage. Le nom du formateur référent de l'apprenti est également précisé. Le dossier intègre des documents administratifs (attestation de sécurité sociale, photocopie du contrat d'apprentissage..) ;

➤ **le visa apprenti** est composé d'un dossier à destination du candidat à l'apprentissage, qui présente les particularités de l'apprentissage, une méthode pour trouver un employeur et des informations pratiques sur le centre de formation. Ce dossier fournit des outils pour l'accompagner dans la recherche d'un employeur et pour la signature du contrat d'apprentissage (fiche « métier », fiche de suivi de la prospection des entreprises...) ;

➤ **le visa entreprise**: ce dossier à destination de l'employeur présente l'apprentissage, les formalités à accomplir pour embaucher un ou une apprenti(e) (conditions à réunir pour être maître d'apprentissage, nécessité d'une déclaration unique d'embauche et d'un rendez-vous à la médecine du travail...) et donne des informations pratiques sur l'UFA (unité de formation par apprentissage) ;

➤ **le visa pédagogique**: ce dossier comprend les données permettant aux membres de l'équipe pédagogique d'accompagner le jeune dans sa recherche d'entreprise. Des données relatives au parcours du jeune et à son dossier scolaire doivent être renseignées. Une grille d'évaluation de l'entretien de positionnement est également proposée, évaluant le savoir-être du jeune, son savoir-faire et son projet. A partir du dossier et de l'entretien, la candidature doit être évaluée. Sont également recensés les rendez-vous successifs du candidat à l'apprentissage avec les formateurs ainsi qu'un bilan de ces entretiens.

Source : Visas du passeport vers l'apprentissage du CFA académique de Nord -Pas-de-Calais

[197] Dans certaines régions, l'accompagnement des jeunes vers l'apprentissage s'appuie sur l'article L 6222-12-1 du code du travail<sup>35</sup>, qui permet aux jeunes de suivre la formation en CFA sans avoir été employés par un employeur. Ainsi, les jeunes peuvent entrer en formation en CFA sans contrat d'apprentissage, et ils reçoivent un accompagnement approfondi pour trouver un contrat d'apprentissage (techniques de recherche d'emploi, stages, renforcement des compétences de base, travail sur les codes de l'entreprise...). Un tel programme est mis en œuvre par la Région Ile-de-France (encadré n°3 ci-dessous). La mission a rencontré plusieurs apprentis qui avaient bénéficié de ce dispositif, avec une issue favorable, et en étaient à cet égard très satisfaits. Les CFA franciliens rencontrés par la mission avaient également une appréciation très favorable du dispositif, car il favorise le développement de l'apprentissage, en particulier pour des jeunes qui rencontrent des difficultés pour trouver un contrat d'apprentissage.

### Encadré n°3 : Le dispositif d'accès à l'apprentissage en Ile-de-France

Le dispositif d'accès à l'apprentissage est proposé aux jeunes accueillis dans les CFA qui n'ont pas réussi à trouver de contrats d'apprentissage. Il permet à des jeunes d'entrer en formation sans contrat d'apprentissage et vers la signature d'un contrat, grâce à un accompagnement du CFA pour la mise en relation avec des entreprises sous forme de stages. Il permet également à des jeunes qui dont le contrat a été rompu, de poursuivre leur formation au sein du CFA. Enfin, il propose une découverte et/ou une préparation à l'entrée en apprentissage.

Ce dispositif s'appuie sur l'article L6222-12-1 du code du travail introduit par la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, qui permet aux CFA d'accueillir un jeune sans contrat d'apprentissage sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, dans la limite d'un an. Son financement est assuré par le Conseil régional.

Le dispositif d'Accès à l'apprentissage se décline en quatre types d'actions appelées « passerelles » :

- ▶ Une passerelle « découverte des métiers et de l'apprentissage » (découverte des métiers, aide à l'orientation, préparation aux techniques de recherche d'entreprise) ;
- ▶ Une passerelle « accompagnement vers l'apprentissage » (renforcement du niveau dans les compétences clefs, travail sur la posture professionnelle et la connaissance des codes de l'entreprise) ;
- ▶ Une passerelle « accès à un contrat » : elle doit permettre à des jeunes sans contrat d'apprentissage de commencer leur parcours de formation avec les apprentis, dès la rentrée, en étant accompagnés par le CFA pour trouver un contrat d'apprentissage.
- ▶ Une passerelle « maintien en formation » : cette passerelle doit permettre à des jeunes de terminer leur cycle de formation après une rupture de contrat.

Selon le Conseil régional d'Ile de France, il concerne en 2014 20 239 jeunes sur les 80 000 apprentis franciliens, dont 50 % trouve un contrat d'apprentissage, pour un budget de 7 300 000€.

*Source : site internet du conseil régional d'Ile de France, et RDV missions*

[198] Dans le cadre de ce programme « Accès à l'apprentissage » de la région Ile-de-France, un accompagnement est proposé très en amont de l'entrée en apprentissage, lorsque des jeunes suivis par les missions locales ont un projet d'orientation vers l'apprentissage. Ils bénéficient alors d'un accompagnement partenarial renforcé (encadré n°4).

<sup>35</sup> Cet article a été introduit par la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (loi Cherpion). Il stipule également que le jeune bénéficie alors du statut de stagiaire de la formation professionnelle et que le CFA organise à son intention des stages professionnels en entreprise lors des périodes réservées à la formation en entreprise. L'accueil des jeunes sans contrat d'apprentissage ne peut durer plus d'un an.

#### Encadré n°4 : Le parcours sécurisé vers l'apprentissage en Ile-de-France: exemple du Val-de-Marne

L'objectif de ce dispositif financé par la Région Ile-de-France est de permettre aux jeunes qui ont un projet d'orientation vers une formation en apprentissage de signer un contrat, en les préparant aux pré-requis de l'entreprise et à l'obtention d'un diplôme de niveau V ou IV. Les stagiaires accueillis sur ce dispositif doivent avoir validé leur projet professionnel par un ou deux stages en entreprise et manifesté le souhait de le réaliser par la voie de l'apprentissage.

La préparation dure 3 mois et demi et inclut une remise à niveau individualisée, des modules de techniques de recherche d'emploi, des immersions au CFA pendant 3 - 5 jours pour découvrir le métier et rechercher un employeur.

Le parcours sécurisé est co-construit les développeurs de l'apprentissage, les conseillers de missions locales, le pôle de projet professionnel de la Région et les CFA. Une charte méthodologique précise les engagements de chacun des partenaires :

- le pôle de projet professionnel réalise une évaluation initiale et assure la mise en place des modules de formation ;
- les missions locales repèrent les jeunes et les accompagnent pour leurs problématiques annexes ;
- les développeurs de l'apprentissage territoriaux coordonnent l'ensemble des acteurs dans la mise en œuvre ;
- les CFA reçoivent les jeunes pour co-valider leur entrée en parcours, accueillent les jeunes en immersion et identifient un référent qui accompagnera le jeune dans la réalisation de son projet.

En Val de Marne, 18 jeunes ont intégré le parcours en 2014 après la procédure de sélection. A l'issue du parcours, 9 jeunes ont signé un contrat d'apprentissage (deux d'entre eux ont été rompus), 2 ont trouvé un emploi en CDI, 1 a intégré un CAE, 1 a intégré le dispositif « passerelle » pour entrer en apprentissage et 5 ont quitté le parcours.

*Source : charte de partenariat « Parcours sécurisés vers l'apprentissage et bilan 2014 »*

### 1.2 Les actions de prospection d'entreprise pour signer un contrat d'apprentissage prennent de l'ampleur dans un contexte de baisse de l'offre

[199] La plupart des CFA assurent une fonction de prospection d'entreprises, qui tend à s'accroître. Selon les cas de figure, cette mission peut être prise en charge par les formateurs (notamment les formateurs de matière technique), ou par des personnels du CFA dédiés aux relations avec les entreprises (chargés de développement de l'apprentissage, responsable clientèle, coordonnateurs de l'apprentissage...).

[200] A titre d'exemple, un CFA francilien mène un travail important pour prospecter et fidéliser les entreprises, en recueillant les besoins de recrutement des entreprises lors de la collecte pour la taxe d'apprentissage ou lors de prospections de nouvelles entreprises. Il organise également trois forums de recrutement annuel, selon un modèle de « speed dating » qui permet à l'entreprise de rencontrer plusieurs candidats et de renforcer la qualité de son recrutement.



- [201] Au-delà des actions du CFA, la fonction de prospection d'entreprise est également assurée par les développeurs de l'apprentissage, qui peuvent relever des chambres consulaires, des Régions, de missions locales ou de réseaux de CFA comme le CCCA-BTP<sup>36</sup>. Le rôle des développeurs de ces réseaux est notamment de conclure des contrats d'apprentissage en démarchant les entreprises, en les informant sur l'apprentissage ainsi que sur les aides auxquelles elles peuvent prétendre en cas d'embauche d'apprentis, et en facilitant la mise en relation entre les entreprises, les candidats à l'apprentissage et les CFA.
- [202] L'action conjointe de ces acteurs pour prospector les entreprises est aujourd'hui peu coordonnée, même si des Régions tentent de mieux coordonner l'action des différents réseaux de développeurs.
- [203] L'encadré n°5 ci-dessous fournit une illustration de l'action de terrain menée par un développeur de l'apprentissage.

**Encadré n°5 : l'action de terrain d'un développeur de l'apprentissage à la Chambre des métiers et de l'artisanat régionale (CMAR) en Nord-Pas-de-Calais**

La mission principale du développeur de l'apprentissage rencontré par la mission est de promouvoir le contrat d'apprentissage. Les déplacements sur le terrain auprès des entreprises représentent environ 80 % de son action. Le développeur détecte les besoins de recrutement des apprentis chez les entreprises artisanales, et cherche à résoudre les difficultés des employeurs grâce à un travail de conviction et d'information sur l'apprentissage.

Le développeur a pour objectif de visiter 400 entreprises par an et de faire signer 80 contrats d'apprentissage. Les entreprises ciblées sont celles qui ne recrutent pas d'apprentis, ou celles qui n'en recrutent plus.

Le développeur met en relation les jeunes avec les entreprises, en lien avec les prescripteurs (missions locales, Pôle Emploi, ...). Il joue également un rôle de conseil juridique et d'accompagnement pour établir le contrat d'apprentissage. Il peut être présent pour la signature du contrat et il sensibilise alors à la problématique des ruptures de contrat.

*Source : mission*

### **1.3 Des dispositifs d'appui aux entreprises pour faciliter la signature du contrat d'apprentissage**

- [204] Lorsque la recherche d'entreprise par l'apprenti a abouti, les deux acteurs doivent signer le contrat d'apprentissage. La phase de conclusion du contrat fait également l'objet de dispositifs de sécurisation.

<sup>36</sup> Entre 2008 et 2014, des réseaux de développeurs de l'apprentissage ont été cofinancés par l'Etat dans le cadre d'un conventionnement annuel entre le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et trois réseaux, respectivement CCI-France, l'APCMA et le CCCA-BTP. Le réseau de développeurs ainsi financé comptait 76 développeurs dans le réseau CCCA-BTP, 90 dans le réseau CCI-France et 100 au sein du réseau de l'APCMA. Cependant, le financement de l'Etat relatif à la mise en place des réseaux de développeurs n'a pas été reconduit en 2015.

[205] Ainsi, de nombreux dispositifs d'aide à la rédaction du contrat sont proposés aux entreprises employeurs d'apprentis, majoritairement des très petites entreprises<sup>37</sup>. Un appui à la rédaction du contrat d'apprentissage est généralement proposé aux entreprises par les chambres consulaires<sup>38</sup>, qui exercent la mission connexe d'enregistrement du contrat d'apprentissage (article L6224-1 du code du travail). Au-delà de l'aide matérielle, l'aide à la rédaction du contrat peut inclure une aide juridique, portant notamment sur le calcul du montant de la rémunération de l'apprenti (qui peut dépendre des conventions collectives).

[206] Il est à noter qu'en Alsace, le rôle des chambres consulaires est particulièrement étendu en matière d'accompagnement des entreprises, eu égard aux spécificités du droit local en matière d'apprentissage (voir encadré n°6 ci-dessous). Une telle configuration présente l'avantage d'une bonne identification des inspecteurs de l'apprentissage des chambres consulaires par les différentes parties prenantes. Cependant, dans un tel schéma, les problèmes de coordination des différents acteurs se posent également, car les inspecteurs de l'apprentissage, les développeurs et les CFA agissent conjointement auprès des entreprises, sans que leur action soit toujours coordonnée.

#### Encadré n°6 : Le rôle spécifique des chambres consulaires en Alsace

Le droit local alsacien prévoit notamment deux spécificités concernant l'apprentissage :

- le contrôle de la formation dispensée aux apprentis dans les entreprises est assuré par des inspecteurs de l'apprentissage, qui relèvent des chambres de métiers ou des chambres de commerce<sup>39</sup> (article R 6261-16 du code du travail) ;
- pour les entreprises relevant de la chambre des métiers et de l'artisanat, les maîtres d'apprentissage doivent être titulaires d'un brevet de maîtrise délivrés par les chambres consulaires ou d'un diplôme ou titre de niveau équivalent (article R 6261-9 du code du travail)<sup>40</sup>.

Dans ce cadre, les missions d'accompagnement des entreprises exercées par les chambres consulaires, et plus particulièrement par les inspecteurs de l'apprentissage, sont très vastes :

- vérification lors de l'enregistrement du contrat d'apprentissage que l'entreprise a l'habilitation de former et que son activité correspond bien au référentiel de formation ;
- visite sur site si l'entreprise recrute un apprenti pour la première fois (par l'inspection de l'apprentissage ou par le développeur) ;
- organisation de formations des maître d'apprentissage dans les entreprises privées (obligatoire en Alsace); cette formation porte sur la transmission des savoirs et sur la psychologie de l'adolescent, mais elle permet également de sensibiliser les entreprises sur les droits et les devoirs des apprentis et des entreprises et sur la réglementation sur les machines dangereuses.
- rôle de médiation avec la famille, l'apprenti et l'entreprise en cas de difficultés dans le déroulé du contrat ;
- rôle de conseil juridique aux entreprises, appui aux démarches administratives pour les travaux réglementés ;
- offre d'accompagnement des entreprises au recrutement de l'apprenti: aide à la définition des postes et offre de présélection des jeunes pour le compte de l'entreprise.

*Source : mission*

<sup>37</sup> Pour rappel, en 2013, 74,1% des entreprises utilisatrices de contrats d'apprentissage comptent moins de 50 salariés, et 38,3% des entreprises qui emploient des apprentis comptent moins de 4 salariés.

<sup>38</sup> L'article D 6211-3 du code du travail précise que les chambres consulaires peuvent organiser des services d'apprentissage chargés de contribuer notamment à la préparation des contrats d'apprentissage.

<sup>39</sup> Dans les autres régions, l'inspection de l'apprentissage est assurée par les services académiques de l'inspection de l'apprentissage ou, par les inspecteurs de l'apprentissage des DRAAF, pour le secteur agricole.

<sup>40</sup> L'article R 6261-10 du code du travail accorde toutefois des possibilités de dérogation à cette obligation: "dans des métiers de création récente, ainsi que là où des cas particuliers le rendent nécessaire, il peut être dérogé à la condition de titre prévue à l'article R 6261-9. Dans ce cas, l'avis de la chambre des métiers et de l'artisanat est demandé avant l'enregistrement du contrat d'apprentissage."

- [207] Par ailleurs, un accompagnement des employeurs à la rédaction du contrat est également dispensé par les développeurs de l'apprentissage et les CFA. La coordination entre les différents acteurs qui proposent un accompagnement à la rédaction du contrat pose néanmoins problème.
- [208] Certains CFA proposent aussi **d'autres services aux entreprises pour faciliter leurs démarches administratives dans le cadre du contrat d'apprentissage**, souvent en lien avec la procédure de dérogation pour les travaux réglementés<sup>41</sup>. A titre d'exemple, le CFA du bâtiment de Vendée (BTP CFA Vendée) a mis en place un dispositif pour faciliter la procédure de demande de dérogation pour les travaux réglementés pour les apprentis mineurs. Le service rendu aux entreprises s'articule autour d'un partenariat avec les services de santé au travail et s'appuie notamment sur une transmission en amont de l'embauche de la liste des entreprises ayant pour projet d'accueillir un apprenti mineur. Ceci permet au service de santé au travail d'anticiper la prise de rendez-vous durant la période estivale, traditionnellement très encombrée.
- [209] La **prévention des risques**, et plus particulièrement l'élaboration du document unique d'évaluation des risques (DUER), font également l'objet d'offre de services proposés aux employeurs. L'élaboration d'un DUER s'impose depuis 2002<sup>42</sup> à tout employeur de main d'œuvre et à tout exploitant recevant des travailleurs (y compris les apprentis). Certains employeurs d'apprentis, par exemple des exploitants agricoles, doivent donc réaliser ce document dès l'embauche de leur premier employé. Certains CFA proposent aux employeurs des formations à la sécurité ou des appuis à l'élaboration de DUER, en lien avec des partenaires tels que la MSA ou des syndicats professionnels. Ces offres de service peuvent être payantes, mais elles peuvent être prises en charge au titre du financement de la formation continue.

## 2. LES DISPOSITIFS CONTRIBUANT A L'ARTICULATION DE LA FORMATION ENTRE LE CFA ET L'ENTREPRISE FAVORISENT LA REUSSITE DES APPRENTIS

- [210] La spécificité de la formation par alternance doit être prise en compte dans les méthodes d'enseignement, avec une organisation pédagogique qui tient compte de la complémentarité entre les deux pôles de formation (CFA et entreprise). A ce titre, l'article L 6231-1 du code du travail souligne l'enjeu de l'articulation entre la formation en CFA et la formation en entreprise, en précisant que les CFA dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique, *qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale*. La mission de coordination des deux formations relève du CFA selon le code du travail (article R 6233-57 du code du travail).

### 2.1 La mise en œuvre de la pédagogie de l'alternance est souvent balbutiante

- [211] La mission n'a recensé que très peu d'outils de formalisation de la pédagogie de l'alternance. En effet, la pédagogie de l'alternance fait l'objet de peu de travaux de recherche, ce qui s'explique notamment par un désengagement relatif de l'Education Nationale sur ces sujets depuis la décentralisation de la politique de l'apprentissage. Ce désengagement trouve son illustration dans le rôle réduit exercé aujourd'hui pas les Services académiques de l'inspection de l'apprentissage (SAIA), comme le soulignait le rapport sur les freins non financiers à l'apprentissage précédemment cité.

<sup>41</sup> Cette procédure de dérogation à la réglementation des travaux réglementés est en cours d'évolution.

<sup>42</sup> Article L 4121-3 et articles R 5121-1 à R 4121-4 du code du travail

[212] Le ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche dispose cependant d'un centre national de ressources pour l'alternance en apprentissage (CNRAA), situé dans les locaux de l'académie de Nancy-Metz. Le CNRAA a récemment réalisé un document formalisant la pédagogie de l'alternance à destination des enseignants-formateurs en CFA (voir encadré n°7°).

**Encadré n°7 : La brochure « Enseigner en apprentissage », édition 2014 (CANOPE, ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, CNRAA)**

Créée pour répondre à la demande des enseignants-formateurs en CFA en matière de pédagogie et de réglementation, la pochette « Enseigner en apprentissage » propose une ressource pour la mise en œuvre de leurs activités professionnelles, qu'elles soient pédagogiques ou périphériques.

Cette brochure est organisée autour de trois axes principaux déclinant les principales missions de l'enseignant-formateur et ses activités :

- se situer dans son environnement de travail: il s'agit d'adapter la posture de l'enseignant-formateur dans les formations par apprentissage; deux fiches mémento précisent les missions des enseignants-formateurs en CFA et rappellent le rôle des acteurs institutionnels ;
- mettre en œuvre une pédagogie spécifique: cet axe donne les principes de la pédagogie de l'alternance (pédagogie différenciée et individualisée, démarche intégrative) et décline les méthodes et les outils de la pédagogie de l'alternance; des fiches mémento détaillent le tableau de stratégie de formation, la pédagogie intégrative, les différents types d'évaluation pédagogique et l'organisation spécifique de CFA académique et d'une UFA ;
- accueillir et suivre les apprentis: cette partie précise les modalités d'accueil des apprentis, et de suivi pédagogique en CFA et en entreprise, avec un développement sur le document de liaison.

Chaque thème est décliné par objectifs, moyens et ressources, indicateurs de résultats. Par exemple, pour le thème « assurer le suivi pédagogique en CFA et en entreprise », figurent parmi les objectifs « mettre à disposition des maîtres d'apprentissage des documents pédagogiques" et "accompagner et conseiller l'apprenti ». Les moyens et ressources afférents sont les documents de liaison et les fiches de positionnement. Les indicateurs de résultat conseillés sont les taux de rupture de la formation, le taux de participation aux formations des maîtres d'apprentissage, le taux d'insertion professionnelle...

*Source : Enseigner en apprentissage, édition 2014, Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, CANOPE, CNRAA*

[213] Le réseau des maisons familiales rurales, historiquement engagé en faveur de la pédagogie de l'alternance, dispose également de nombreuses ressources en la matière avec son centre national pédagogique (voir encadré n°8 ci-dessous).

**Encadré n°8 : Le centre national pédagogique des maisons familiales rurales (MFR)**

Créé à Chaingy (près d'Orléans) en 1962, il est placé sous la responsabilité de l'Association Nationale pour la formation et la recherche pour l'alternance. Sa mission principale est la formation pédagogique initiale des formateurs des MFR. Par ailleurs, le CNP assure des actions de formation continue pour les personnels des MFR.

Le Centre national pédagogique est aussi un centre de recherche et de production. La recherche donne lieu à la production d'outils pédagogiques et à la publication d'ouvrages. Le Centre offre également des ressources documentaires. Ainsi, la bibliothèque est riche de 15 000 ouvrages, de revues orientées dans les domaines des sciences de l'éducation et propose près de 3 000 rapports, mémoires et thèses en lien avec **la pédagogie de l'alternance**.

*Source : mission et site internet des MFR*

## 2.2 Les outils de liaison sont essentiels pour structurer l'articulation entre la formation en CFA et la formation en entreprise, même si leur appropriation est inégale

[214] Différents outils favorisent l'articulation entre la formation reçue par l'apprenti en CFA et l'activité formatrice de l'apprenti en entreprise.

### 2.2.1 Le plan de formation structurant les enseignements en alternance gagne à être conçu avec les entreprises

[215] En premier lieu, le plan de formation, ou tableau de stratégie de formation, mis en œuvre par le centre de formation organise la formation en phases d'alternance selon le référentiel des activités professionnelles et assure la synthèse entre les vécus professionnels et les exigences du diplôme. Il permet également aux formateurs de lier les matières générales et techniques aux situations professionnelles. Dans certains CFA, le plan de formation est conçu en lien étroit avec les professionnels et il est organisé en compétence (exemple du CFA agricole de l'Aisne; encadré n°10).

[216] Cependant, la mise en œuvre du plan de formation (quand il existe) se heurte à un certain nombre d'obstacles : les CFA rencontrent notamment des difficultés pour prendre en compte les contraintes des entreprises et tendent à organiser la formation au CFA en fonction de leurs spécificités. Le manque d'actualisation des référentiels de formation est également invoqué.

[217] A l'inverse, les entreprises ne s'approprient pas toujours de ce type de documents. Des CFA rencontrés par la mission constatent également que certaines entreprises n'assurent pas la transmission des techniques fondamentales prévues par le référentiel d'activité, par exemple en cuisine, les plats étant réchauffés sans être cuisinés sur place dans certaines entreprises de restauration.

### 2.2.2 Les documents de liaison sont fréquents, mais leur appropriation par les entreprises est parfois limitée

[218] Des documents de liaison (nommés livret d'apprentissage, livret de suivi, carnet de liaison...) structurent l'échange relatif à la formation de l'apprenti entre le formateur et le maître d'apprentissage. Ils constituent un des moyens de communication et de coordination entre les acteurs de l'apprentissage. Ces documents recensent les activités réalisées au CFA et en entreprise et articulent les responsabilités de formation entre les partenaires. Ils constituent un outil de suivi et d'évaluation de l'apprenti dans sa formation, tant en entreprise qu'au CFA.

[219] Pour le maître d'apprentissage, cet outil doit notamment permettre de choisir et de confier à l'apprenti des tâches appropriées en fonction de la progression de la formation et de s'assurer que les activités de l'entreprise sont en adéquation avec le diplôme préparé. Le document de liaison est également un vecteur de communication avec l'équipe pédagogique du CFA. Pour cette équipe, l'outil permet de suivre l'évolution de l'acquisition des compétences de l'apprenti et d'organiser sa progression en tenant compte de l'expérience en entreprise. Grâce à cet outil, l'apprenti peut également avoir un aperçu détaillé de l'ensemble de sa formation, et percevoir la complémentarité entre le CFA et l'entreprise.

[220] Ces documents de liaison existent dans tous les CFA, mais leur appropriation par les apprentis et par les entreprises semble parfois très limitée, notamment en raison d'un oubli fréquent par les élèves, ou de la faible disponibilité du maître d'apprentissage pour consulter et remplir le document de liaison. Ceux-ci peuvent être numérisés, comme au CFA académique de Nantes (encadré n°9), même si cela semble encore rare. De la même manière, la mission a constaté que l'utilisation de l'espace numérique de travail (ENT) par les maîtres d'apprentissage est loin d'être acquise.

**Encadré n°9 : Deux dispositifs de liaison au CFA académique de Nantes: le processus de restitution de l'expérience du vécu en entreprise et le livret de compétences**

A chaque retour d'une période en entreprise, l'apprenti de CAP est soumis à un processus de restitution (Restitution de l'Expérience du Vécu en Entreprise - REVE). Celui-ci est piloté par un binôme de formateurs d'enseignements professionnel et général. Après un échange informel, chaque apprenti rédige un écrit portant sur les travaux réalisés pendant la dernière période en entreprise (autonomie, relationnel avec les collègues et le tuteur, nature du travail effectué, moyens, sécurité). Ce temps de 60 minutes est suivi d'une présentation orale (60 minutes à nouveau) par chaque apprenti, en entretien individuel ou devant ses pairs. L'apprenti est amené à présenter son vécu en entreprise puis à répondre aux questions éventuelles de ses camarades de classe. Ces restitutions visent à formaliser des progrès réalisés par les apprentis en entreprise.

Certaines UFA du CFA académique développent actuellement un projet de livret de compétences numérique. Ce projet doit permettre une analyse des compétences que le jeune a acquises en entreprise, y compris pour des compétences qui ne font pas partie du référentiel. Le livret de compétences sera numérique, et s'intégrera dans une plateforme informatique pour la co évaluation et un enseignement distanciel. L'apprenti devra, pour chaque compétence, identifier une tâche réalisée sur son poste de travail qui prouve qu'il a bien acquis cette compétence. Cette dernière sera alors validée ou non par les enseignants et le maître d'apprentissage. Les formateurs en prennent connaissance sur l'interface.

Un bilan de période en entreprise a été ajouté à chaque période sur lesquels les tuteurs devront faire état de ce qui s'est passé en entreprise, mais surtout indiquer les objectifs de la période suivante.

L'outil s'adresse davantage aux bacs pros et aux BTS. Certains secteurs d'activité, tels que l'aéronautique, habitués à travailler avec des démarches qualité utilisent plus facilement de tels outils. Dans d'autres entreprises, il n'y a pas toujours les matériels informatiques pour servir d'interface et les jeunes utilisent alors des tablettes.

*Source : mission*

### 2.2.3 Les fiches de tâches constituent un outil très intéressant et apprécié des apprentis

[221] Plusieurs CFA ont développé en sus des fiches de tâches, ou fiches navette, pour faire le lien entre la formation en CFA et la formation en entreprise. Lors de sa période d'activité en entreprise, le jeune doit produire un document à partir d'un questionnement sur une tâche professionnelle ou réaliser une tâche professionnelle précise (par exemple, en CAP cuisine, si la fiche navette porte sur les petits déjeuners, l'apprenti doit montrer qu'il a réalisé un petit-déjeuner).

[222] Lorsqu'elles existent, ces fiches de tâches sont très appréciées par les jeunes, même si elles sont jugées très lourdes. Elles semblent essentiellement développées pour les apprentis de niveau V.

## 2.2.4 Les temps de transition entre les périodes en entreprise et en CFA sont essentiels, mais pâtissent parfois d'effectifs de classe trop importants

- [223] Des moments de transition entre les périodes en entreprise et celles en CFA existent la plupart du temps, le plus souvent lors du retour au CFA après une période en entreprise, plus ponctuellement à l'issue de la période de formation, avant le retour en entreprise. Ils permettent de faire un point sur la période en entreprise et de préparer la suivante. L'intitulé de ces temps de transition peut varier (heure de méthodologie, heure de liaison, temps de restitution,...).
- [224] L'objet de ces heures de transition est également varié. Cette période permet aux formateurs de travailler à un partage d'expériences entre les jeunes sur leur période en entreprise, de réaffirmer les règles du CFA, de régler les questions administratives, d'assurer le rendu de travaux, de préparer des dossiers pour les examens (au niveau Bac Pro et BTS) et enfin d'accompagner les élèves en difficulté.
- [225] L'efficacité de ces dispositifs peut toutefois être freinée par des effectifs trop importants, en particulier pour les diplômés de niveau V. Le ressenti des apprentis sur ces heures de transition, globalement très positif, varie selon le niveau de diplôme. A titre d'exemple, au CFA de l'hôtellerie d'Illkirch (CEFFPA), les élèves de CAP considèrent que l'heure de méthodologie « sert à ramasser les papiers » et les élèves n'y accordent pas d'importance. En bac pro, « les jeunes savent pourquoi ils sont là et préparent un dossier pour le baccalauréat » ; en BTS, ces heures sont jugées particulièrement utiles et gagneraient à être plus développées.
- [226] Le CFA agricole de l'Aisne a mis en œuvre plusieurs outils de liaison, comme en témoigne l'encadré ci-dessous.

### Encadré n°10 : L'utilisation des outils de liaison par le CFA agricole de l'Aisne

La pédagogie de l'alternance déployée par le CFA agricole de l'Aisne s'appuie sur les outils suivants :

- Un plan de formation réalisé conjointement avec les professionnels. Ce plan de formation exprimé en compétences définit des semaines à thèmes techniques : par exemple, en première année de CAPA Travaux paysagers, le dallage (maçonnerie/paysagerie), la fertilisation (soins des végétaux), la plantation des végétaux. Les thèmes sont déclinés à partir de la liste des tâches à maîtriser pour l'obtention de la qualification professionnelle (préparer le sol, réaliser un muret, tondre un gazon, etc..) qui est définie dans le référentiel du diplôme.  
Les maîtres d'apprentissage sont conviés à la construction des plans de formation. L'objectif est de vérifier la cohérence du positionnement des thèmes techniques pour chaque semaine de CFA, en tenant compte de la saisonnalité.
- Un livret de suivi de l'apprenti rempli par les formateurs et par le maître d'apprentissage. A chaque séquence de cours, les formateurs listent les thèmes abordés au centre de formation, en précisant les travaux à réaliser et leur échéance. Le déroulement de la semaine de formation en entreprise doit également être reporté par le maître d'apprentissage lors de chaque période en entreprise. Ce dispositif souffre cependant de l'oubli fréquent du livret par les apprentis, en particulier lors des périodes en entreprise.  
Les apprentis rencontrés par la mission se sont montrés assez critiques sur le livret de suivi qui est considéré comme mal fait et « qui n'est plus rempli ».
- Des fiches de tâches qui doivent être réalisées par les apprentis lors des périodes en entreprise. Elles préparent les séquences suivantes au CFA. Les formateurs définissent avec les apprentis des questions relatives à la prochaine séquence de formation. Le travail de recherche induit par les questions doit renforcer les liens entre l'enseignement général et professionnel. Les apprentis doivent parfois réaliser des schémas ou prendre en photo leurs réalisations.

Côté apprentis, les fiches de tâches semblent être très appréciées. Ils les considèrent comme

très « stimulantes » et une « forme de compétition » s'établit qui conduit à vouloir fournir des fiches bien présentées (tant sur le fond que sur la forme).

- ▶ **des temps de liaison** constitués d'une heure au retour de chaque période en entreprise, et deux heures avant le départ en entreprise. L'objet de ces heures de liaison peut varier selon le niveau du diplôme préparé. En bac pro, l'heure de liaison en entreprise est utilisée pour le retour des travaux à réaliser. En CAP, l'heure de liaison au retour de l'entreprise permet de rappeler les règles en vigueur au sein du CFA. Il s'agit aussi de favoriser une discussion entre ce qui se passe en entreprise et en CFA (partage d'expériences entre les jeunes).

Les « heures de départ » sont utilisées pour présenter le thème technique de la prochaine séquence de formation et pour préparer le questionnement de la fiche de tâches à réaliser.

*Source : mission*

## 2.3 La pédagogie de l'alternance nécessite un lien étroit entre les formateurs et l'entreprise

- [227] Le lien entre le CFA et l'entreprise ne peut se réduire à des échanges de documents. Les relations entre le formateur et le maître d'apprentissage jouent un rôle crucial dans la réussite du parcours de l'apprenti. Le code du travail prévoit trois dispositifs distincts pour formaliser les relations entre formateur et maître d'apprentissage.

### 2.3.1 Un formateur référent est désigné dans les CFA pour favoriser le suivi des apprentis et des entreprises

- [228] L'article R 6233-57 du code du travail prévoit que le directeur du CFA désigne pour chaque apprenti un formateur qui est plus spécialement chargé de suivre la formation de cet apprenti, de vérifier son assiduité et d'assurer une liaison avec le responsable de la formation pratique dans l'entreprise employant cet apprenti. Tous les CFA rencontrés par la mission avaient en effet désigné des formateurs référents (ou coordonnateurs) pour les apprentis et les entreprises. A titre d'exemple, au CEFPPA d'Illkirch, chaque formateur était référent pour 15 à 20 entreprises. Son rôle était de suivre les entreprises et de s'y déplacer pour suivre les jeunes en apprentissage dans l'entreprise. Un tel dispositif permet alors, selon les formateurs du CFA, de centraliser les contacts pour l'entreprise, de développer un contact privilégié et un lien de confiance avec elle qui s'inscrit dans la durée.



### 2.3.2 L'évaluation dans les deux mois suivant la conclusion du contrat est déterminante pour le suivi de l'apprenti, mais elle n'est pas toujours réalisée dans ce délai

[229] Le second dispositif prévu par les textes (R 6233-58) est un entretien d'évaluation de l'apprenti par le CFA dans les deux mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage, auquel l'employeur est convié (ainsi que, le cas échéant, le représentant légal du jeune). Cet entretien a pour objet, selon la réglementation, une première évaluation du déroulement de la formation et, le cas échéant, une adaptation de cette dernière. Dans les CFA visités par la mission, cet entretien prenait le plus souvent la forme d'une visite en entreprise, qui n'était toutefois pas toujours réalisée durant les deux premiers mois de la formation, faute de moyens humains. En revanche, certains CFA disaient ne pouvoir réaliser que des entretiens téléphoniques (sans la présence du jeune) pour effectuer cette évaluation, invoquant tout en la regrettant, leur impossibilité de se déplacer en entreprise. Au CFA agricole de Laon, la signature du contrat en présence des trois parties (voir Encadré n°21: la signature du contrat d'apprentissage au CFA agricole de l'Aisne) constitue « la première visite ».

[230] La visite en entreprise apparaît comme un dispositif très important pour assurer le lien entre le formateur et l'entreprise. Dans certains CFA, elle n'est assurée que par les formateurs de matières techniques. De fait, le contact direct du formateur avec les professionnels joue un rôle important pour l'actualisation des connaissances des formateurs techniques. Cependant, lorsqu'elles ont lieu, les visites en entreprises par les formateurs de matière générale semblent également très bénéfiques, favorisant l'intégration du champ professionnel dans la pratique pédagogique des enseignants. De manière générale, l'implication des formateurs d'enseignement général dans la liaison avec l'entreprise est un facteur positif dans la réussite des parcours.

### 2.3.3 Les stages en entreprise des formateurs sont très utiles, mais ils restent insuffisamment développés

[231] Enfin, le code du travail, en son article L 6233-3, prévoit que les formateurs techniques accomplissent périodiquement des stages pratiques en entreprise. La périodicité de ces stages est fixée, par décret, à 5 ans<sup>43</sup>. Dans un CFA visité par la mission, ces stages concernaient l'ensemble des formateurs, y compris les formateurs de matière générale, et étaient annuels. L'immersion en entreprise semblait particulièrement appréciée des formateurs, des apprentis et du maître d'apprentissage rencontré. Elle était jugée valorisante à la fois pour le jeune et pour le formateur.

### 2.3.4 D'autres dispositifs favorisent l'implication des formateurs dans la liaison avec l'entreprise et la participation des employeurs à la formation des apprentis

[232] L'implication des formateurs ne doit pas se résumer aux obligations réglementaires. D'autres éléments peuvent favoriser le lien entre les formateurs et les entreprises et, plus largement, la connaissance des entreprises par le formateur. La fonction de liaison du formateur avec l'entreprise est parfois formalisée dans les fiches de poste ou lettres de mission des formateurs (lorsque celles-ci existent). A titre d'exemple, la lettre de mission des formateurs du CFA académique du Nord-Pas-de-Calais (encadré ci-dessous n°10) dispose que le formateur a pour mission de réaliser des suivis en entreprise du jeune, d'établir des bilans de visite à l'aide des documents appropriés, de programmer les visites en fonction des besoins pédagogiques et des modalités demandées par les partenaires, et d'accompagner l'entreprise dans sa mission de formation.

---

<sup>43</sup> Article R 6233-57 du code du travail

## Encadré n°11 : La lettre de mission du formateur au CFA académique de Nord-Pas-de-Calais

Ce document présente les tâches associées aux deux missions du formateur au CFA :

- le face à face pédagogique pour instruire et former les jeunes en apprentissage de manière à leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires à la réalisation de leurs objectifs professionnels, soit :
  - concevoir et mettre en œuvre des situations d'apprentissage ou d'enseignement dans le cadre des programmes nationaux ;
  - transmettre des connaissances disciplinaires (face-à-face pédagogique) ;
  - concevoir et mettre en œuvre des modalités d'évaluation formatives et certificatives des apprentis (cela inclut un suivi personnalisé si nécessaire)
- l'environnement pédagogique pour suivre les apprentis dans les parcours de formation et accompagner les maîtres d'apprentissage, et participer au développement de l'UFA
  - participer aux réunions pédagogiques, comités de liaison et conseils d'enseignement;
  - participer à la construction et au suivi des outils de l'alternance (plan de formation, livret d'apprentissage,...)
  - organiser les phases d'alternance avec les maîtres d'apprentissage des jeunes en entreprise: organiser des rencontres avec le maître d'apprentissage dans l'entreprise, présenter les objectifs attendus de la fonction de maître d'apprentissage, présenter le plan de formation et la progression théorique attendue des connaissances des jeunes à l'issue des phases d'enseignement...
  - en liaison avec le maître d'apprentissage, suivre et évaluer la progression du jeune durant les périodes d'alternance: organiser au minimum trois visites par année scolaire, la première devant se dérouler impérativement dans les deux mois qui suivent la signature du contrat, établir un compte-rendu des visites.

La lettre de mission précise également l'organisation de l'activité du formateur: emploi du temps, plannings de visites en entreprise, organisations de réunions collectives ou rencontres en entreprises.

Enfin, une méthode de gestion des heures de travail des enseignants est détaillée dans la lettre de mission. Le décompte du temps de travail (1607 heures par an) est différent selon la nature des tâches réalisées. Le décompte des heures de cours se fait à raison d'une heure pour deux, et donne lieu à la signature d'une feuille d'émargement, tandis que le décompte des heures du travail d'environnement pédagogique se fait à raison d'une heure pour une heure, et donne lieu à la signature d'un document attestant le service réalisé.

*Source : lettre de mission du CFA académique de Nord-Pas-de-Calais*

[233] La participation des entreprises aux évaluations des jeunes, notamment par le contrôle en cours de formation (CCF)<sup>44</sup> ou par la participation des maîtres d'apprentissage aux examens blancs au CFA semble également être une formule efficace pour conforter le lien entre CFA et entreprise. Il semble toutefois difficile de mobiliser les entreprises pour de telles évaluations.

[234] Ainsi, le CFA de l'Institut des services à l'environnement (un CFA d'entreprises) a mis en place un « Pass entreprises », afin de faire évaluer par l'entreprise l'intégration de l'apprenti. Ce dispositif se présente sous la forme d'une grille d'évaluation recouvrant cinq domaines :

- sécurité des personnes, de l'environnement, des biens ;
- assiduité et implication personnelle ;
- comportement dans le travail et capacité d'adaptation ;

<sup>44</sup> Le contrôle en cours de formation est une modalité d'évaluation certificative, c'est à dire une évaluation réalisée en vue de la délivrance d'un diplôme. Le CCF porte sur les compétences, les connaissances et les attitudes dites "terminales" qui sont définies dans l'arrêté de création de chaque diplôme professionnel et qui sont regroupées au sein d'unités. Les professionnels sont associés aux différentes situations d'évaluation par CCF des épreuves du domaine professionnel. (Source: eduscol)

- capacités relationnelles au sein de l'entreprise ;
- image véhiculée et sens du client.

[235] Cette évaluation permet de mieux suivre le parcours du jeune et facilite l'intégration finale du jeune dans l'entreprise.

## 2.4 Les actions de professionnalisation contribuent à l'appropriation de la pédagogie de l'alternance

### 2.4.1 Les actions d'information et de formation ne parviennent pas toujours à mobiliser les maîtres d'apprentissage

[236] Le code du travail (article L 6223-5) fixe pour mission au maître d'apprentissage de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis. Le rôle du maître d'apprentissage est donc fondamental dans le processus de formation de l'apprenti et cette importance est parfaitement intégrée par les parties prenantes dans l'apprentissage. Cependant, cela se traduit par un engagement variable du maître d'apprentissage.

[237] L'article R 6233-57 du code du travail prévoit que le CFA organise une information au bénéfice des employeurs sur l'enseignement par l'alternance, ainsi que sur les programmes et les documents pédagogiques afférents aux formations à dispenser. Cela se traduit le plus souvent par des réunions d'informations collectives au bénéfice des maîtres d'apprentissage. Cependant, les CFA constatent que les maîtres d'apprentissage se mobilisent peu pour ces réunions d'information, souvent en raison de leurs contraintes professionnelles, en particulier dans les métiers de services aux particuliers (commerces par exemple) ou dans ceux de l'artisanat. Les simples séances d'information collectives ne semblent donc pas être suffisantes.

[238] Les actions les plus élaborées mises en œuvre par les CFA sont des formations à destination des maîtres d'apprentissage qui intègrent les aspects de gestion de ressources humaines. De telles formations semblent mieux à même de mobiliser les maîtres d'apprentissage. Elles peuvent prendre des formes variées.

[239] Ainsi, au CFA de Laon, les actions de formation à destination des employeurs et des tuteurs de formation en entreprise visant à les aider dans leur mission de formation sont proposées sur les thèmes suivants:

- accueillir un apprenti et réussir une relation tutorale ;
- évaluer les risques professionnels ;
- prévenir et gérer les conflits ;
- être acteur de la formation de son apprenti ;
- savoir encadrer un apprenti vis-à-vis des risques professionnels ;
- connaître et utiliser les outils de l'alternance ;
- gérer les aspects juridiques du contrat d'apprentissage et les fiches de paie ;
- savoir manager son apprenti, etc.

[240] Au CFA du BTP de Vendée (du réseau CCCA-BTP), les formations à destination des maîtres d'apprentissage sont dispensées sous un format modulaire (trois modules d'une demi-journée, au rythme d'un module par semaine), ce qui permet de donner de la souplesse au dispositif. Le CFA de l'institut des services à l'environnement (ISE) organise, quant à lui, une partie de la formation sous forme d'ateliers réunissant les maîtres d'apprentissage et les apprentis, sur la thématique de la transmission des connaissances.

[241] Au-delà du CFA, les chambres consulaires et les branches professionnelles organisent également des formations à destination des maîtres d'apprentissage. Les formations peuvent donner lieu à la délivrance d'un titre de « maître d'apprentissage confirmé », sous certaines conditions précisées par l'article R 6223-25 du code du travail<sup>45</sup>. Cependant, le caractère facultatif de ces formations et la faible connaissance par les acteurs locaux du titre de maître d'apprentissage confirmé amoindrissent la portée de ce dispositif.

[242] Dans certains cas, la formation du maître d'apprentissage a toutefois été rendue obligatoire. Ainsi, en Alsace, les maîtres d'apprentissage doivent obligatoirement suivre une formation élaborée par les chambres consulaires. La branche professionnelle de l'hôtellerie-restauration a également rendu obligatoire la formation du maître d'apprentissage avec « le permis de former » (voir encadré n°14). 7000 « permis de former » ont été délivrés. La mission n'a pas eu connaissance d'évaluation externe de l'impact de ces formations obligatoires.

#### Encadré n°14: Le permis de former de l'UMIH

Par un avenant à la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants, les partenaires sociaux de la branche se sont engagés en 2013 à améliorer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement en alternance, en rendant obligatoire le permis de former en alternance. Il s'agit d'une formation harmonisée sur tout le territoire national, à destination des tuteurs et des maîtres d'apprentissage du secteur. Les objectifs de cette formation sont de développer la capacité des maîtres d'apprentissage à accueillir, à pouvoir montrer et expliquer les gestes aux jeunes, et être capable d'échanger avec les centres de formation.

La formation d'une durée de quatorze heures modulables concerne tous les maîtres d'apprentissage n'ayant jamais encadré d'alternants sous contrat de travail en alternance ou n'en n'ayant pas encadré depuis cinq ans. Outre cette formation « initiale », une formation complémentaire de « mise à jour des connaissances et des pratiques », d'une durée de quatre heures, est obligatoire pour tous les maîtres d'apprentissage, trois ans après la formation initiale (deux ans pour les maîtres d'apprentissage dispensés de la formation initiale).

Le contenu de la formation de « Permis de former » porte notamment sur:

- le rôle pédagogique du maître d'apprentissage (ou du tuteur);
- l'accueil de l'alternant dans l'entreprise;
- l'accompagnement de l'apprenti;
- l'intégration dans l'entreprise;
- le cadre juridique des contrats d'alternance.

*Source : Cahier des charges du permis de former en alternance*

[243] Enfin, certaines branches professionnelles et certaines Régions ont mis en place des dispositions pour valoriser le rôle du maître d'apprentissage et remédier au manque de reconnaissance associée au rôle de maître d'apprentissage, carence pointée par de nombreux acteurs. Il peut s'agir de rémunérations supplémentaires du maître d'apprentissage prévues par certaines conventions collectives, ou de primes supplémentaires accordées aux entreprises par les Régions si le maître d'apprentissage a été formé. Cependant, ces dispositifs semblent avoir un faible effet incitatif pour valoriser la fonction de maître d'apprentissage.

<sup>45</sup> Selon cet article, il peut être décerné aux personnes qui remplissent les conditions suivantes: "1° Avoir une expérience professionnelle d'au moins cinq ans; 2° Avoir une expérience d'au moins deux ans dans l'exercice des fonctions de tuteur auprès de jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation; 3° Avoir acquis des compétences et un savoir-faire en matière tutorale et pédagogique, validés selon les modalités fixées par les conventions prévues à l'article R 6223-27". Le titre de maître d'apprentissage confirmé peut notamment être attribué par les chambres consulaires.

## 2.4.2 La qualité de la formation en alternance est favorisée par la mise en œuvre de dispositifs de professionnalisation des acteurs

[244] Des dispositifs de formation des formateurs de CFA aux spécificités de la pédagogie en alternance sont notamment développés par les Conseils régionaux, à l'image du Conseil régional des Pays de la Loire (encadré n°15 ci-dessous).

### Encadré n°15 : Le programme régional de formation de la Région Pays-de-la-Loire en 2014-2015

Le programme régional de formation des acteurs de l'apprentissage 2014-2015 a pour objet de contribuer au développement des compétences et à la professionnalisation des personnels des CFA. Il s'adresse aux enseignants/ formateurs et plus largement à tous les personnels qui participent aux parcours de formation des apprentis (responsables pédagogiques, accompagnateurs en vie sociale et professionnelle, animateurs en lieu de vie et d'hébergement, animateurs en centre de ressources, chargés des relations entreprises, etc.).

Ce programme a pour vocation d'être complémentaire des offres de formation pouvant être proposées aux professionnels des CFA par les réseaux ou les branches professionnelles auxquelles ils s'adossent. Une grande part des formations est assurée par les pairs, afin de favoriser les partages d'expériences et de confronter les différentes pratiques existant au sein des centres.

L'offre de formation est établie en partenariat avec le rectorat de Nantes. En 2014, elle s'articule autour de dix thématiques de formation, telles que :

- la construction du système de formation par apprentissage: par exemple « concevoir et animer la formation des maîtres d'apprentissage »;
- la pédagogie de l'alternance, par exemple « Récupérer et exploiter le vécu des apprentis dans l'acte pédagogique »;
- l'évaluation des apprentis (mettre en œuvre le contrôle en cours de formation) ;
- l'accompagnement social et professionnel des apprentis ("identifier et accompagner les difficultés sociales; animer un atelier de techniques de recherche d'emploi adapté au public des apprentis) ;
- les actions disciplinaires (intégrer les outils numériques dans sa pédagogie).

Les personnels de 42 des 52 CFA régionaux ont participé à des actions de formation du Conseil régional sur la période 2013-2014.

En 2014, le programme régional de formation propose également un accompagnement dédié aux directeurs de CFA et à leurs adjoints de direction, notamment afin d'aider les CFA dans le pilotage et la mise en œuvre de leur projet d'établissement.

*Source : Programme régional de formation des acteurs de l'apprentissage en Région Pays de la Loire 2014-2015*

[245] Certains réseaux de CFA structurés nationalement organisent aussi de telles actions de formations des formateurs, qui favorisent la constitution d'une identité commune au réseau, et les échanges entre formateurs. Les formations des formateurs peuvent s'inscrire dans un programme de formation obligatoire pour les nouveaux formateurs du réseau. C'est le cas du CCCA-BTP avec le dispositif d'accueil et de formation des formateurs en alternance (encadré n°16).

- [246] De même, les nouveaux formateurs des maisons familiales rurales doivent participer à une formation à la pédagogie de l'alternance de deux ans, assurée par le centre national pédagogique des MFR. Elle aboutit à l'obtention d'un certificat de moniteur de formations alternées. Selon les formateurs rencontrés, elle favorise le questionnement sur leurs pratiques pédagogiques ainsi que les innovations pédagogiques au sein du mouvement, à travers la mise en place d'un projet d'expérimentation. Au-delà, le centre national pédagogique propose également des actions de formation continue pour les personnels des maisons familiales, par exemple sur les thèmes « accompagnement éducatif et partenariat », « pédagogie de groupe et individualisation », « comprendre et prévenir les problématiques d'illettrisme auprès de jeunes et d'adultes »...

#### Encadré n°16 : Le dispositif d'accueil et de formation des formateurs en alternance du CCCA-BTP

Le DAFFA a pour finalité première l'intégration des nouveaux formateurs dans le réseau national des CFA. D'une durée de 18 mois, le parcours de formation intègre quatre modules de formations de trois à cinq jours. Il est conçu et organisé au niveau national, et animé conjointement avec les personnels de direction et de formation des CFA du réseau. Il doit permettre aux nouveaux formateurs d'analyser leurs pratiques pédagogiques et d'identifier les compétences les plus adaptées aux situations d'exercice du métier de formateur, à travers cinq axes :

- ▶ analyse des pratiques pédagogiques du formateur et de ses missions,
- ▶ mise en œuvre d'une démarche réflexive dans le cadre d'un projet de formation du formateur en concertation avec la direction du CFA,
- ▶ caractéristiques de l'apprentissage dans un CFA-BTP,
- ▶ conception et mise en œuvre d'une stratégie de formation alternée,
- ▶ élaboration et animation de séquences d'apprentissage.

Le DAFFA est une étape du parcours de développement de compétences professionnelles des formateurs de CFA-BTP qui peut mener à l'obtention d'un titre.

*Source : Extraits du rapport sur le dispositif de développement professionnel proposé par le CCCA-BTP en*

2015

- [247] Les chambres consulaires organisent également de telles formations, à l'échelle nationale (chambres des métiers), ou au niveau régional (chambre de commerce et d'industrie de Paris Ile-de-France par exemple). Ainsi, le CFA de la CCI Paris Ile-de-France (qui compte environ 10 000 apprentis au sein des 19 établissements d'enseignement que compte la CCI, qui n'ont pas d'autonomie juridique) met en œuvre un programme de formation des formateurs pour garantir la qualité de l'apprentissage. En effet, un séminaire d'intégration de 5 jours est organisé pour les nouveaux formateurs, afin de transmettre les éléments de base de la pédagogie et construire une identité professionnelle CCIR. Ce programme est complété par un dispositif de professionnalisation des nouveaux enseignants de deux ans, qui inclut un accompagnement individualisé par un pair, et qui s'articule avec la formation proposée par le conseil régional d'Ile-de-France.

- [248] Les actions de professionnalisation ne concernent pas uniquement les formateurs, et peuvent également être proposées à d'autres personnels du CFA. Ainsi, le Conseil Régional de Nord-Pas-de-Calais a mis en œuvre une formation à la médiation sociale au bénéfice des personnels des Points Ecoutes des CFA. Les Points Ecoute sont des lieux d'écoute pour les apprentis rencontrant des difficultés d'ordre personnel, qui peuvent y bénéficier de temps d'échanges personnalisés confidentiels. De même, le réseau des CFA pilotes de l'ANFA a organisé en 2014 un séminaire des référents sociaux, organisé autour d'ateliers portant sur la prévention, sur les prestations sociales de l'organisme de branche ainsi que sur la construction d'un réseau pour aborder les problématiques des apprentis. Un autre exemple de formation est fourni ci-dessous (encadré n°17), avec l'organisation de journées techniques pour les adjoints de direction chargés de l'accompagnement éducatif au sein du réseau des CFA du CCCA- BTP en 2011.

### Encadré n°17 : Les journées techniques nationales des adjoints de direction chargés de l'accompagnement éducatif

Ces journées techniques organisées en 2011 comportaient les thèmes de travail suivants:

- les évolutions (sociales, culturelles, comportementales, etc.) des caractéristiques des jeunes entrants en apprentissage aujourd'hui ;
- la gestion de la prise de risques et des comportements gênants chez les adolescents;
- l'accompagnement des apprentis par un projet éducatif intégré au projet d'établissement dans chaque CFA-BTP ;
- l'évolution des missions confiées aux équipes dans les CFA et la nécessaire relation éducation-formation ;
- la mise en œuvre des partenariats avec les acteurs et les relais des différents dispositifs d'accompagnement éducatif et social des jeunes ;
- l'adaptation des dispositifs d'accueil, d'intégration et de formation, en direction des personnels chargés de l'accompagnement éducatif des apprentis du BTP.

*Source : Document de restitution des Journées techniques nationales des adjoints de direction chargés de l'accompagnement éducatif*

#### 2.4.3 Les échanges de pratique entre les acteurs favorisent l'innovation pédagogique

[249] De nombreux espaces d'échanges de pratiques entre les professionnels de CFA sont organisés, notamment par des réseaux de CFA (Education Nationale, branches professionnelles, consulaires. Ces échanges de pratiques peuvent être facilités par la diffusion de magazine. Ainsi, pour les CFA de l'hôtellerie, le « CFA mag » constitue ainsi un outil de communication pour mutualiser les initiatives au sein d'un réseau de CFA. Des plates-formes collaboratives peuvent aussi contribuer aux échanges entre professionnels de l'apprentissage. A titre d'exemple, CCI France met à disposition des collaborateurs de la CCI une plate-forme collaborative, pour échanger sur les problématiques rencontrées par les acteurs locaux de l'apprentissage au sein des CFA des CCI.

[250] L'organisation de séminaires, d'ateliers ou de réunions de travail contribue aussi à aux échanges entre professionnels, qui interrogent leurs pratiques pédagogiques, mutualisent les outils mis en place, et peuvent ainsi être incités à innover. Au sein du CFA de la CCIR d'Ile-de-France qui regroupe 19 établissements de formation et 10 000 apprentis, la direction du CFA met en œuvre des réunions de travail pour l'ensemble des établissements du CFA sur des thématiques telles que la prévention des ruptures en début d'année ou la remise à niveau dans les matières générales. A titre d'exemple, l'atelier « Comment réussir son entrée en apprentissage » a donné lieu à un recensement des outils et des actions mis en place par les écoles pour optimiser l'accompagnement et le suivi des deux premiers mois en entreprise afin de prévenir les ruptures de contrat et préparer l'insertion des jeunes dans l'entreprise.

- [251] Les échanges de pratiques peuvent aussi être structurés par des réseaux, tels que les réseaux opérationnels de proximité mis en place pour favoriser les échanges entre les CFA de l'Education nationale (encadré n°18 ci-dessous).

#### Encadré n°18: les réseaux opérationnels de proximité de l'Education Nationale

Au sein du réseau des CFA publics, la structuration des académies en sept réseaux opérationnels de proximité (ROP) qui réunissent les acteurs des CFA publics favorise l'échange de pratiques entre les différents acteurs des CFA. Ces structures concourent à la qualité pédagogique des formations dispensées par apprentissage, en permettant notamment aux différents acteurs de mutualiser leurs ressources, et de repérer et valoriser les productions pédagogiques. Les ROP favorisent également la communication au sein du réseau de l'apprentissage de l'Education nationale et conduisent des actions de recherche appliquée en vue de produire des outils pédagogiques. Une équipe nationale d'animation composée d'inspecteurs, de représentants de la DGESCO et du CNRAA pilotent les travaux du réseau.

A titre d'exemple, dans le cadre du ROP 7 qui regroupe les académies de Nantes, de Rennes et de Caen, a été organisé en mars 2015 un séminaire portant sur « l'évolution du métier de formateur dans l'apprentissage ». Outre des conférences, par exemple sur le thème « Apprendre avec le numérique », des comptes rendus de travaux menés par des acteurs de terrain traitaient de la modernisation des outils d'accompagnement pédagogique par le biais des nouvelles technologies, de la place des enseignements généraux dans l'apprentissage, ou du développement de la mixité des publics et des parcours au sein des EPLE (Etablissements publics locaux d'enseignement).

*Source : mission*

## 2.5 Les actions d'intégration de l'apprenti dans l'entreprise et au CFA contribuent à la sécurisation de son parcours

### 2.5.1 La qualité de l'accueil en entreprise est favorisée par des dispositifs d'information et par une clarification des engagements des acteurs

- [252] La mission a aussi recensé différents dispositifs qui visent à favoriser un accueil de qualité de l'apprenti au sein de l'entreprise. Le parcours de l'apprenti débute souvent en entreprise, ce qui accroît l'importance de ces premiers moments dans la réussite du parcours.

- [253] Différents dispositifs d'information (brochures) rappellent ainsi les règles de l'apprentissage au sein de l'entreprise: cadre juridique, engagements mutuels des parties prenantes de l'apprentissage, l'importance de l'accueil de l'apprenti en entreprise... Le réseau du CCCA-BTP a ainsi édité une brochure intitulée « Réussir l'apprentissage en entreprise- conseils pour les chefs d'entreprise et les maîtres d'apprentissage » qui insiste notamment sur l'importance de la préparation en amont du contrat et de l'accueil de l'apprenti en entreprise. Le document « d'aide mémoire du tuteur pour accueillir un apprenti » édité par le CFA agricole de l'Aisne (voir encadré n°19 ci-dessous) intègre, quant à lui, des rappels sur le rôle de l'employeur en matière de prévention des risques.



### Encadré n°19 : L'aide mémoire du tuteur pour accueillir un apprenti réalisé par le CFA agricole de l'Aisne

Cette brochure a été établie par le centre de formation de la chambre d'agriculture de l'Aisne, financée dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens du CFA de la chambre d'agriculture de l'Aisne, par le Conseil régional de Picardie et l'Etat. Ce document de présentation s'articule en trois parties :

- cette brochure rappelle tout d'abord les engagements mutuels des parties prenantes de l'apprentissage, et souligne notamment le rôle du maître d'apprentissage pour transmettre son savoir-faire à l'apprenti. Elle rappelle également l'importance de l'accueil de l'apprenti dans l'entreprise, en particulier lors du jour d'arrivée ;
- le cadre juridique du contrat d'apprentissage est rappelé: formalités administratives, règles du temps de travail de l'apprenti, règles de rémunération, règles de résiliation du contrat... ;
- enfin, une partie est consacrée à la sécurité et l'hygiène, avec un rappel sur les principes généraux de prévention, la présentation des différents risques professionnels et des équipements de protection. Les règles d'utilisation des machines dangereuses pour les mineurs sont également exposées.

La brochure se conclut par une liste des contacts utiles pour la formation, la prévention des risques (MSA), la réglementation du travail et l'utilisation du matériel (Direccte et inspection de l'apprentissage de la DRAAF).

*Source : Aide-mémoire du tuteur du CFA agricole de l'Aisne*

- [254] Des actions de clarification des engagements réciproques des parties prenantes de l'apprentissage sont également mises en place afin de préparer l'arrivée de l'apprenti dans l'entreprise. Celles-ci peuvent prendre la forme de chartes, telle que la charte de l'alternance définie par le CCCA-BTP (encadré n°20 ci-dessous).

### Encadré n°20 : la charte de l'alternance élaborée par le CCCA-BTP

La charte de l'alternance est destinée à tous les apprentis entrant en première année. Il s'agit d'un engagement tripartite qui fixe les objectifs et les devoirs de chacun (par exemple le fait d'organiser les travaux de l'apprenti, pour l'entreprise, ou l'engagement de se conformer aux exigences professionnelles et d'adopter une attitude responsable et professionnelle, pour l'apprenti(e), ou encore le fait de développer les compétences en santé et en sécurité chez l'apprenti(e), pour le CFA).

La charte doit permettre une meilleure prise en compte de la formation en alternance, et rappelle l'importance des documents de liaison, la nécessité de participer aux rencontres organisées au CFA, l'exigence d'une assiduité et des comportements respectueux et positifs, et l'obligation de garantir la santé et la sécurité au travail. La charte doit être « un point d'ancrage » au début du contrat.

*Source : Charte de l'alternance du CCCA-BTP*

- [255] Enfin, la mission a relevé un dispositif jugé très intéressant au CFA agricole de l'Aisne, clarifiant le cadre de l'apprentissage pour chacune des parties lors de la signature du contrat (cf encadré n°21). Ce dispositif a été conçu par le CFA afin de limiter les ruptures de contrat d'apprentissage, notamment pendant la période d'essai. Ces ruptures peuvent en effet être liées aux incompréhensions mutuelles et aux méconnaissances de la réglementation. Selon le bilan dressé par le CFA, le taux de rupture en période d'essai a diminué de 15 à 7 % grâce à ce dispositif. En revanche, le taux de rupture en fin de première année aurait légèrement augmenté.

Encadré n°21 : la signature du contrat d'apprentissage au CFA agricole de l'Aisne et la mise en œuvre d'un contrat de formation individualisée

Au CFA agricole de l'Aisne, la signature du contrat d'apprentissage a systématiquement lieu en présence des trois parties: l'employeur, l'apprenti, et, le cas échéant, sa famille, et le CFA.

La présence d'un formateur du CFA lors de la signature du contrat permet une clarification des rôles de chacune des parties au contrat d'apprentissage. Une « fiche d'évaluation » liste les points qui doivent être abordés lors de cette rencontre. Ceux-ci concernent notamment les spécificités de la formation en alternance, tels que :

- le répertoire des activités professionnelles de la formation préparée (répartition CFA-entreprise, modalités d'évaluation...) et le planning de l'alternance ;
- le bilan du positionnement de l'apprenti et le contrat de formation qui en découle ;
- les outils de l'alternance: livret, fiche de tâche...

Cette rencontre est également l'occasion de sensibiliser l'employeur sur le cadre juridique du contrat d'apprentissage et de lui proposer une offre d'accompagnement, en lien avec des partenaires (MSA, syndicat professionnel) :

- l'information sur les conditions d'accueil d'un apprenti et proposition de formation à la sécurité, en lien avec la MSA ;
- le rappel de la nécessité d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) en entreprise qui emploie un salarié et d'un plan d'action, avec proposition d'une formation ou d'une prestation individuelle d'accompagnement sur le DUER ;
- le rappel de la nécessité d'établir un règlement intérieur et de le faire signer par l'apprenti.
- une sensibilisation sur les demandes d'autorisations de dérogation aux travaux réglementés pour les apprentis mineurs.

Un contrat de formation individualisée est également signé à cette occasion entre les trois parties. Celui-ci est adapté en fonction du positionnement de l'apprenti (entretien et tests d'enseignement général), et peut intégrer des dispositifs de soutien scolaire ou d'appui personnalisé. Un aménagement du parcours, notamment de sa durée, peut également être proposé dans le contrat de formation.

Le contrat de formation inclut une liste des engagements des trois parties :

- engagements de l'entreprise et du maître d'apprentissage: accueil dans l'entreprise, transmission du savoir-faire, suivi de la formation de l'apprenti, accompagnement de l'apprenti en lien avec le CFA ;
- engagements de l'apprenti: respect des règles de travail et de vie dans l'entreprise et au CFA, implication dans la formation et utilisation des outils de l'alternance, assiduité ;
- engagements du CFA: information des parties sur les conditions d'apprentissage, mise en place de la formation générale et technologique nécessaire à la préparation du diplôme en lien avec les activités réalisées dans l'entreprise par l'apprenti, suivi des apprentis en entreprise et de la bonne utilisation des outils de liaisons et accompagnement des maîtres d'apprentissage au tutorat par des rencontres au CFA et des actions de formation.

Lors de cette rencontre, qui fait office de première visite obligatoire pendant les deux premiers mois du contrat, sont remis au maître d'apprentissage le contrat de formation, l'aide mémoire du tuteur, et le plan de formation correspondant au diplôme visé.

*Source : mission, fiche d'évaluation et contrat de formation individualisée du CFA*

## 2.5.2 Des dispositifs favorisent l'intégration des apprentis au CFA

- [256] La quasi-totalité des CFA rencontrés par la mission met en œuvre des actions pour favoriser l'intégration des apprentis au CFA, au-delà des aspects traités précédemment. Ces actions s'inscrivent notamment dans le cadre de la mission de « développement des connaissances, compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté » fixée aux CFA par l'article L 6231-1 du code du travail.
- [257] Des parcours d'intégration formalisés ont été recensés par la mission (journées découvertes au CFA BTP de Vendée, stages d'intégration avec les enseignants sportifs au CFI). De nombreux CFA organisent également des voyages d'études en lien avec le diplôme professionnel visé : on peut citer par exemple un voyage d'étude au Danemark pour les apprentis en Baccalauréat Professionnel Technicien de maintenance des systèmes du CFA de l'ISE, en partenariat avec l'école professionnelle d'Aarhus Tech, afin de découvrir des installations techniques. Des projets culturels sont également mis en œuvre, tel un atelier de collaboration artistique avec les résidents d'une maison de retraite voisine (CFA ISE).
- [258] Les concours professionnels (Olympiade des métiers, Euroskills...) semblent également un levier important pour valoriser les travaux des apprentis, en particulier dans l'artisanat.
- [259] De la même manière, selon le témoignage de plusieurs directeurs de CFA, le port d'une tenue professionnelle au sein du CFA valorise les apprentis en les responsabilisant en tant que professionnels, ce qui favorise le respect de la discipline au sein du CFA.
- [260] Certains CFA favorisent l'expression des apprentis au sein de l'établissement, au-delà de l'élection des délégués et de la participation des apprentis au conseil de perfectionnement du CFA. Des réunions régulières avec les délégués peuvent notamment servir de cadre pour renforcer la place des apprentis au sein de l'établissement. Un système de tutorat entre apprentis, mettant en relation des apprentis plus expérimentés avec des apprentis de première année, a par exemple été mis en œuvre par le CEFPPA d'Illkirch.
- [261] Afin d'améliorer l'image que les apprentis peuvent avoir d'eux-mêmes, le CEFPPA a également noué un partenariat avec l'Ecole Privée des carrières et de la mode à Strasbourg. Les apprentis de première année du CAP restauration bénéficient d'une intervention sur l'estime et l'image de soi, réalisée par des étudiants de BTS esthétique de l'Ecole de Strasbourg. Après une présentation théorique sur l'apparence générale et vestimentaire en milieu professionnel, des ateliers pratiques ont été proposés pour des conseils individuels aux apprentis. Le CEFPPA organise aussi pour les apprentis des ateliers avec des intervenants du spectacle vivant (metteurs en scène, comédiens, jongleurs), afin de favoriser un transfert des techniques de prise de parole et de gestuelle.

## **3 LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES APPRENTIS POUR GARANTIR LEURS CONDITIONS DE VIE SONT ESSENTIELS POUR PREVENIR LES RUPTURES DE PARCOURS**

- [262] La loi du 5 mars 2014 a renforcé la mission d'accompagnement des apprentis qui incombe aux centres de formation d'apprentis. Ainsi, selon l'article L 6231-1 du code du travail, les CFA apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage.
- [263] La mission a recensé des dispositifs nombreux et variés qui s'inscrivent dans cette perspective.

### 3.1 L'individualisation des parcours prévient les abandons de formation

#### 3.1.1 L'individualisation des parcours débute souvent par un entretien de positionnement

[264] La plupart des CFA rencontrés par la mission ont mis en place des dispositifs de positionnement, en amont de la formation ou pendant les premières semaines de formation. Ces dispositifs ont pour objectif de vérifier la cohérence du projet professionnel du jeune, mais également à évaluer son niveau académique pour une individualisation éventuelle de la formation, et parfois à détecter les difficultés du jeune, périphériques à la formation. L'importance de la tenue d'un entretien individuel avec le jeune et sa famille a été soulignée par de nombreux responsables de CFA. Les entretiens de positionnement sont souvent menés par des formateurs, parfois par des intervenants sociaux (par exemple par un psychologue).

[265] Ce pré positionnement peut, comme c'est le cas dans les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), conduire à l'émission d'un avis sur l'admission du jeune au CFA avant toute signature de contrat, avis qui peut être défavorable.

#### 3.1.2 L'adaptation de la formation du jeune

[266] L'individualisation de parcours du jeune peut tout d'abord porter sur la durée de la formation. Ainsi, la plupart des CFA proposent des parcours d'une durée réduite (par exemple un CAP en un an) pour les apprentis qui disposent déjà d'un diplôme d'un niveau équivalent ou supérieur (par exemple, un jeune titulaire d'un baccalauréat qui intègre un CAP Cuisine). Les enseignements de matières générales sont alors réduits. A l'inverse, certains CFA proposent des parcours de formation d'une durée supérieure pour les apprentis qui présentent un niveau académique plus faible, ou pour les jeunes présentant un handicap.

[267] L'individualisation peut aussi concerner la formation du jeune, afin de tenir compte de l'hétérogénéité des niveaux des apprentis au sein d'un même groupe classe. La mise en place de cours de soutien et l'utilisation des centres de ressources figurent ainsi parmi les dispositifs fréquemment mis en place par les CFA. Plus ponctuellement, des CFA ont déployé un environnement numérique de travail permettant la mise à disposition de ressources devant permettre un enseignement différencié. La mise en place d'une pédagogie différenciée (prenant en compte aussi bien le parcours professionnel choisi que les particularités propres de l'apprenti) est conditionnée par une organisation particulière du CFA qui nécessite, selon les CFA, des moyens complémentaires.

[268] Les dispositifs d'individualisation les plus poussés semblent être destinés aux jeunes présentant un handicap, à l'image des dispositifs mis en œuvre par le CFA Esfora (encadré n°22).

## Encadré n°22 : les dispositifs d'individualisation de la formation au CFA Esfora de la chambre des métiers de la Vendée:

Le CFA ESFORA a mis en place quatre dispositifs pour adapter la formation aux niveaux d'entrée des jeunes.

### 1. Le positionnement

Avant son entrée au CFA, chaque jeune peut bénéficier d'un positionnement afin d'adapter sa formation à son profil. Ce rendez-vous est systématique pour tous les entrants en CAP et en Bac Pro. Cet entretien permet au jeune de présenter son projet et de préparer son entrée au CFA. Pour le CFA cet entretien permet: une évaluation du profil de l'élève et de ses compétences cognitives (élaboré par un professeur et un psychologue), une information sur l'apprentissage et sur le CFA. Le positionnement permet de repérer les besoins des jeunes tant en matière d'accompagnement pédagogique qu'éducatif. L'entretien permet notamment de détecter les déficiences intellectuelles, les troubles de l'apprentissage ou difficultés scolaires lourdes, les troubles du comportement, les troubles psychoaffectifs ainsi que les difficultés sociales et familiales qui sont susceptibles d'avoir un impact sur l'acte pédagogique (ex: dynamique familiale déstructurée). Les besoins en accompagnement éducatif peuvent également être repérés (suivi éducatif, judiciaire, social...).

A l'issue de ce rendez-vous, le jeune peut se voir proposer une individualisation de la formation: cours de soutien, remédiation cognitive, planning aménagé, temps de formation en centre de ressources ou contact avec le coordonateur handicap du CFA.

### 2. La formation accompagnée

Il s'agit d'un dispositif de soutien et de remédiation proposé aux jeunes en décrochage scolaire de niveau VI, en situation d'illettrisme ou d'analphabétisme et aux jeunes dyslexiques ou dysphasiques. Il s'agit d'un accompagnement personnalisé des apprentis pour remédier aux difficultés d'apprentissage dans les savoirs fondamentaux. Les groupes sont limités à 7 jeunes. Ceux-ci ne suivent pas certains cours d'enseignements généraux (français, histoire-géographie) pour suivre des enseignements de nature différente, afin d'apprendre à apprendre (ateliers de raisonnement logique par exemple). L'équipe d'enseignants en charge de ce dispositif a mis en place ses propres outils afin de travailler avec des méthodes différentes.

Ce dispositif concerne environ 10 % des effectifs. Grâce à ce dispositif, les ruptures de contrat d'apprentissage ne seraient pas plus fréquentes pour ces jeunes.

### 3. Des parcours aménagés au centre de ressources

Ce dispositif s'adresse aux jeunes qui ont un aménagement de parcours, par exemple en raison d'un redoublement ou de la possession d'un diplôme de niveau égal ou supérieur au diplôme préparé. Les apprentis qui n'ont pas à présenter certaines matières à l'examen peuvent alors étudier au centre de ressources et travailler d'autres enseignements de manière approfondie. Le parcours individualisé est mis en place après un entretien de positionnement. Il est formalisé dans un contrat pédagogique qui définit les objectifs du parcours ainsi que les matières à travailler au centre de ressources. A l'issue de cet entretien, le jeune reçoit un planning avec des plages d'autoformation au centre de ressources.

Le suivi est effectué par l'animatrice du centre de ressources. Elle adapte les ressources en fonction des compétences du jeune. Un entretien de régulation est proposé à chaque jeune avant le conseil de classe.

### 4. Un apprentissage adapté pour les apprentis en situation de handicap

Lorsqu'une personne en situation de handicap a un projet d'apprentissage, une rencontre est organisée avec la coordonnatrice départementale pour une discussion sur son projet professionnel. Une fois le contrat d'apprentissage signé, le suivi est assuré par le référent handicap du CFA. Son rôle est d'informer et de sensibiliser l'équipe pédagogique à l'accueil et à l'intégration dans la classe de l'apprenti en situation de handicap, d'individualiser le parcours (cours de soutien éventuels, aménagement des examens...). Le référent handicap est également un relais auprès de l'Agefiph.

*Source : mission et Brochure « Accueil et accompagnement des apprentis » du CFA ESFORA*

[269] L'individualisation des parcours se traduit dans quelques cas observés par une mixité des parcours, c'est-à-dire des parcours de formation associant enseignement professionnel par voie scolaire et par apprentissage, voire associant des actions de formation continue. Par exemple des parcours 1+2 pour le baccalauréat professionnel, avec une année en lycée professionnel et deux années par apprentissage répondent à une demande de certaines entreprises qui ne veulent pas s'engager sur trois années et trouvent les jeunes de seconde professionnelle insuffisamment mature. Cette mixité peut permettre aussi un retour en voie scolaire après une rupture. De tels dispositifs restent cependant rares à ce jour, même si les acteurs locaux reconnaissent leurs vertus, en raison de fortes contraintes organisationnelles et des réticences du corps enseignant. Pour les mêmes raisons, la mixité des publics (classes réunissant des apprentis et des élèves de lycées professionnels) reste très marginale.

### 3.2 Les dispositifs d'accompagnement social des apprentis jouent un rôle essentiel pour prévenir le décrochage des apprentis

[270] Les dispositifs d'accompagnement social des apprentis identifiés par la mission relèvent de quatre configurations distinctes.

#### 3.2.1 Une fonction d'écoute identifiée sans dispositif toujours organisé ou professionnalisé

[271] Une première configuration d'accompagnement social repérée par la mission relève d'un accompagnement peu ou pas formalisé. La nécessité de détecter les difficultés extrascolaires des apprentis est bien identifiée par le CFA, et une fonction d'écoute est assurée par des formateurs (notamment par les formateurs référents, qui jouent un rôle de professeur principal), par des assistantes ou par des animateurs. Cependant, ces ressources sont peu professionnalisées.

[272] A titre d'exemple, dans le CFA agricole de l'Aisne, la mission d'écoute était identifiée (par une cellule d'insertion médiation écoute ou par un dispositif d'appui personnalisé), mais elle ne bénéficiait pas nécessairement d'intervenant social dédié. Dans son antenne de Laon, un appui personnalisé est assuré par un formateur d'enseignement général qui a reçu une formation de médiateur social. L'appui semblait cependant ciblé sur les élèves des Dispositifs d'initiation aux métiers à l'alternance (DIMA) ou sur les CAP, sans que la fonction d'appui social soit identifiée par les apprentis rencontrés par la mission.

[273] Dans un autre CFA (MFR d'Ormoy-la-Rivière), la fonction d'écoute est assurée par l'équipe éducative (formateurs, surveillants et secrétaires). La petite taille des établissements et la disponibilité des formateurs (présents sur site 35 heures par semaine) favorisent cependant le lien de proximité avec les élèves ou apprentis et la détection des problèmes périphériques à la formation des jeunes.

#### 3.2.2 Un accompagnement social professionnalisé interne au CFA

[274] Les dispositifs d'accompagnement médico-sociaux ou sociaux professionnalisés et internes au CFA constituent le second cas de figure observé par la mission. Un premier exemple d'un tel dispositif est fourni par le CFA BTP de Vendée, du réseau du CCCA-BTP (encadré n°23).

### Encadré n°23 : Un accompagnement social « internalisé » et professionnalisé au CFA: le Point Jeunes du BTP de Vendée (CCCA-BTP)

Au CFA BTP, le Point Jeunes est animé par une accompagnatrice de la vie scolaire. Ses locaux sont bien identifiés au sein du CFA, et ils sont distincts du service de la Vie scolaire.

Le Point Jeunes a pour objet de répondre aux questions des jeunes, qu'elles soient d'ordre relationnel, financier, ou portant sur la santé ou le logement. L'accompagnatrice peut mettre l'apprenti en relation avec des partenaires institutionnels spécialisés dans l'accompagnement médico-social (assistantes sociales, éducateurs, missions locales, psychologues, maison des adolescents...). Elle aide les apprentis à bénéficier des aides financières régionales (aide financière pour les déplacements, aide à l'acquisition d'un ordinateur portable, aide d'urgence en cas d'importants problèmes financiers...), et aux aides de la profession du BTP (aide au permis de conduire, prêt à faible taux pour l'achat du premier véhicule...). En matière de santé, un pass prévention- contraception peut être délivré de manière confidentielle. Un partenariat avec Action Logement (Mobili-jeunes) permet également de fournir une aide financière pour le logement.

Le Point Jeunes est perçu comme un lieu d'écoute et de confiance par les apprentis rencontrés par la mission, qui identifiaient clairement le rôle de l'accompagnatrice de la vie scolaire au sein du CFA.

L'accompagnatrice tient des permanences en dehors de périodes de cours au CFA. Les apprentis peuvent aussi être invités à se rendre au Point Jeunes si des fragilités ont été identifiées, par exemple lors de l'entretien de positionnement. Le service Vie scolaire joue également un rôle préventif pour détecter les problèmes des jeunes, avec des indicateurs tels que les absences, les retards, le comportement et la discipline (y compris au restaurant), ou encore en s'appuyant sur les compte rendus d'entreprise. Par ailleurs, une réunion hebdomadaire des délégués avec le service vie scolaire et social favorise le dialogue entre les apprentis et la direction du CFA et la détection des problèmes.

*Source : mission*

[275] Un autre dispositif recensé par la mission intégrait un suivi médical interne au CFA (encadré n°24).

### Encadré n°24 : Le pôle médico-social du CFI

Le pôle médico-social est un service de prévention composé de médecins, d'infirmières et d'assistantes socio-éducatives. Il joue un rôle d'accueil et d'écoute important, afin de régler les problèmes des jeunes. Un médecin chef de la médecine scolaire assure la coordination du pôle médico-social de l'ensemble des écoles de la CCI Paris-ile de France, en vue d'harmoniser les pratiques sur l'ensemble des sites.

Le suivi médical des apprentis est assuré par le pôle médical à travers :

- l'ouverture d'un dossier médical lors de l'inscription ;
- un entretien infirmier et une visite de dépistage qui permet de mieux connaître l'état de santé physique et psychique de l'apprenant et de repérer les difficultés sociales ;
- l'organisation d'une visite médicale pour tous les entrants mineurs ;
- la participation à l'élaboration d'un projet personnalisé, si nécessaire, en collaboration étroite avec les assistantes socio-éducatives, le médecin et les enseignants, en particulier pour les apprenants présentant un handicap.

Le suivi de nature psychologique est assuré par des partenaires extérieurs, en l'absence de ressources internes.

Le pôle social est constitué par les assistantes socio-éducatives des écoles de la CCI. Leur mission principale est d'offrir un lieu d'écoute individuelle et confidentielle à l'ensemble des apprentis et un accompagnement adapté. Leur travail s'appuie sur des entretiens individuels, des permanences, des réunions de concertation avec les équipes enseignantes et d'encadrement et un travail en réseau avec les partenaires extérieurs.

L'accompagnement socio-éducatif peut prendre différentes formes :

- une aide ponctuelle de nature administrative (soutien aux démarches administratives, constitution de dossiers de demandes d'aides financières ou de demandes de logement...);

- un accompagnement de plus long terme pour un suivi socio-éducatif, qui se compose d'entretiens avec le jeune et sa famille, en lien avec l'équipe pédagogique et le pôle médical, et peut se traduire par une orientation vers des partenaires extérieurs pour un accompagnement adapté aux difficultés repérées du jeune (missions locales, protection de l'enfance, services judiciaires...). Les apprentis en situation de handicap sont également accompagnés par l'assistante socio-éducative.

Selon le bilan établi par l'assistante socio-éducative en février 2015, 45 % des 388 jeunes présents sur le site de Paris étaient accompagnés. Le soutien est de moins en moins fréquent lorsque le niveau de diplôme s'élève: 73 % pour les élèves de DIMA, 61% pour les CPA, 41 % pour les apprentis en Bac Pro et 34 % pour les BTS.

*Source : mission et documents de bilan du pôle médico-social*

### 3.2.3 Un accompagnement social assuré par un acteur externe au sein du CFA

[276] Le troisième cas de figure d'accompagnement de nature sociale consiste en un accompagnement assuré par un partenaire extérieur au CFA, mais dans les locaux du CFA. L'exemple d'un tel dispositif est fourni par l'expérimentation alsacienne de l'intervention d'éducateurs spécialisés de la Fondation des Apprentis d'Auteuil au sein de CFA (encadré n°25).

#### Encadré n°25 : Un accompagnement médico-social « externalisé » en Alsace: l'intervention d'une éducatrice spécialisée des Apprentis d'Auteuil au sein des CFA

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre d'une expérimentation retenue par l'appel à projet de la DGEFP (« expérimentation Cherpion »). Un des volets de l'expérimentation consiste à proposer un accompagnement global et personnalisé renforcé aux apprentis par un éducateur spécialisé externe. L'objectif de cet accompagnement est de prévenir les ruptures de contrat et de lutter contre l'absentéisme, de restaurer la confiance du jeune dans l'acte d'apprendre, de soutenir les familles, d'offrir un espace de médiation aux employeurs. L'éducateur spécialisé intervient lorsque la rupture est pressentie par l'établissement. Il s'agit d'un dispositif d'entrée/ sortie permanente. L'éducateur accompagne au plus 25 apprentis.

Dans ce schéma, il revient au CFA de repérer les apprentis qui gagneraient à bénéficier d'un tel accompagnement renforcé, selon des modalités variées. A titre d'exemple, après quelques mois, le CFA du lycée Jean Geiler met en place une cellule de veille interne réunissant mensuellement les formateurs, l'infirmière et l'assistante sociale, afin de faciliter la détection des difficultés des jeunes. L'établissement prescrit l'accompagnement par l'éducateur spécialisé, au moyen d'une fiche de prescription.

La prise en charge par l'éducateur spécialisé débute par une phase de diagnostic d'un mois. Ce diagnostic s'appuie sur un outil: une grille d'évaluation des difficultés des jeunes, selon 4 axes :

- jeune (logement, santé, finance, sociabilité, confiance en soi) ;
- CFA (absence, cognition, gestion du rythme de l'alternance, ponctualité, comportement) ;
- entreprise (langage et communication, ponctualité, hygiène, sécurité, intégration) ;
- famille (communication, place en famille, entreprise, rythme de vie quotidienne, rapport au CFA).

A l'issue de ce diagnostic, l'éducateur spécialisé définit une durée de prise en charge, allant de deux à six mois, ainsi que des objectifs d'accompagnement. L'éducateur travaille sur les problèmes d'absentéisme et de comportement, ainsi que sur les problèmes familiaux (en se déplaçant dans la sphère privée du jeune si nécessaire), mais il n'intervient pas sur les questions pédagogiques. Il s'inscrit dans une logique de subsidiarité par rapport aux dispositifs d'aide existants : par exemple, l'éducateur n'interviendra pas si le jeune est déjà suivi par un travailleur social.

Selon l'éducatrice intervenant au lycée Jean Geiler, la disponibilité auprès des jeunes est essentielle pour un bon suivi (présence physique au CFA, disponibilité pour un contact par téléphone ou SMS, y compris



le week-end). Sa position de neutralité vis-à-vis du CFA est, selon elle, également un atout fort, qui lui permet de jouer le rôle de tiers, par exemple lorsqu'il s'agit d'un problème comportemental. Le rôle de médiation joué par l'éducatrice spécialisée auprès des familles et auprès des entreprises est reconnu par les professeurs du CFA.

Selon le premier bilan de l'expérimentation réalisé en janvier 2015 par la Fondation des apprentis d'Auteuil après seulement quatre mois de mise en œuvre, le volume d'activité des jeunes suivis est très satisfaisant, s'élevant à 76 % de l'objectif fixé initialement. Le volume de jeunes est cependant variable selon les sites (de 4 jeunes à 24 jeunes en cours de suivi au 31 décembre). Selon la Fondation, la réussite de l'activité réside dans la capacité des CFA à s'approprier, à tous les niveaux de l'organisation, l'expérimentation, en construisant une véritable méthodologie de repérage des jeunes en risque de rupture de contrat d'apprentissage.

*Source : mission, fiche « Prévention des ruptures/ Educateurs en CFA » de la fondation des apprentis d'Auteuil, et grille de diagnostic*

### 3.2.4 Une aide sociale assurée par des missions locales ou par des partenaires

[277] Enfin, l'accompagnement social de l'apprenti peut être assuré par des partenaires du CFA. Certains CFA considèrent en effet que l'accompagnement social ne relève pas de leur compétence, et que leur mission consiste à passer le relais à des acteurs professionnalisés externes au CFA. L'accompagnement externe peut notamment relever des missions locales. Plusieurs expérimentations menées par le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ) portaient sur de tels dispositifs d'accompagnement externe par les missions locales. Les résultats de leurs évaluations ne sont pas concordants (voir encadré n°26).

#### Encadré n°26: L'accompagnement externe des apprentis par les missions locales: l'exemple de plusieurs dispositifs évalués par les expérimentations du FEJ

Trois expérimentations menées dans le cadre du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse portaient sur l'accompagnement des apprentis par des conseillers de missions locales partenaires des CFA. Il est à noter que cet accompagnement concernait aussi bien l'amont du contrat (orientation vers l'apprentissage et recherche de contrat), que le déroulé du contrat (prévention des ruptures de parcours). Comme l'ensemble des expérimentations menées par le FEJ, elles ont fait l'objet d'une évaluation externe.

Le premier dispositif évalué consistait en un programme d'accompagnement en deux phases successives (en amont du contrat et pendant le contrat) s'adressant aux jeunes de Corrèze qui cherchaient à entrer en apprentissage pour la première fois dans deux CFA de Corrèze. L'objectif du programme était double : augmenter le taux d'entrée en apprentissage et prévenir les abandons en cours de contrat. L'évaluation constate que le programme d'accompagnement de la phase 1 à la recherche d'un employeur ne s'est pas traduit par un accès accru à l'apprentissage, mais qu'il a favorisé un recours plus important au préapprentissage pour les plus jeunes, statut d'attente qui leur permet de se préparer à un futur contrat. L'accompagnement en phase 2 a favorisé un turn-over des jeunes plus important, mais n'a pas réduit le taux d'abandon. Selon l'évaluateur, l'accompagnement a semble-t-il permis « à davantage de ruptures latentes de s'exprimer ». L'expérimentation se déroulait dans un contexte où les missions locales accompagnaient déjà une part importante des jeunes candidats à l'apprentissage, ce qui constitue une limite méthodologique de l'évaluation de son impact.

Une seconde expérimentation a évalué un dispositif d'accompagnement identique dans sept sites distincts. L'évaluation montre qu'un accompagnement des jeunes pour trouver un contrat d'apprentissage (phase 1) présente un effet significatif et même très substantiel sur l'accès à l'apprentissage, mais que celui-ci ne vaut pas pour tous les jeunes et pour toutes les entreprises: l'accompagnement en amont de contrat aide essentiellement les jeunes qui ont le niveau scolaire le plus élevé et dans les secteurs les plus en tension (métiers de bouche et hôtellerie-restauration). L'accompagnement durant le contrat par les conseillers de la mission locale (phase 2) ne révèle cependant aucun effet mesurable.

Un autre programme évalué concernait l'accompagnement des apprentis par un tuteur externe de la mission locale, avec un rôle d'accompagnement extraprofessionnel (difficultés sociales ou personnelles), de conciliation au sein de l'entreprise et d'aide à la recherche d'une nouvelle entreprise, ceci afin d'éviter le décrochage des jeunes. Ce programme concernait trois secteurs d'activité (hôtellerie-restauration, viticulture et commerce) pour environ 900 jeunes de niveaux IV et V. L'évaluation montre que l'accompagnement par le tuteur externe est un facteur important de sécurisation du parcours des alternants en multipliant par 2,5 leurs chances d'aller aux termes de leurs contrats.

*Source : bilans des expérimentations APDIIIESE\_009, API n° 112 et API N°263 du FEJ*

[278] Au delà de l'accompagnement externe par les missions locales, les CFA nouent de nombreux partenariats afin de résoudre les difficultés sociales et matérielles des apprentis. Ces partenariats concernent notamment le logement (partenariat avec des organismes d'Action logement tel que Solendi), la couverture sociale (convention d'un CFA avec une caisse primaire d'assurance-maladie, afin de faciliter l'ouverture des droits à la Sécurité sociale pour les apprentis). Certains CFA, tel que le CFA de la chambre des métiers et d'artisanat de la région Nord-Pas-de-Calais (CMAR), ont formalisé leur réseau de partenaires (voir encadré n°27 ci-dessous).

#### Encadré n°27 : la formalisation d'un réseau de partenaires au Point Ecoutes du CFA de la CMAR en Nord-Pas-de-Calais

Au CFA de la CMAR, un éducateur spécialisé intervient sur deux antennes distinctes du CFA. les responsables de ce CFA ont souhaité recourir à un intervenant professionnalisé car il y avait des problématiques auxquelles les formateurs ne savaient pas répondre, et pour lesquelles l'intervention d'un acteur neutre semblait nécessaire.

Le Point écoute joue un rôle d'interface entre l'équipe pédagogique et éducative du CFA, les partenaires institutionnels et les apprentis, auprès desquels il doit être bien identifié (les apprentis rencontrés par la mission connaissent l'existence d'un intervenant social, à défaut de connaître son nom).

Selon le bilan dressé par l'éducateur, entre mars 2014 et le 31 décembre 2014, 100 apprentis ont été identifiés comme présentant un risque élevé de décrochage. Les problématiques rencontrées par les apprentis reçus au point écoute sont les suivantes :

- 22 % de difficultés en entreprise (problèmes relationnels, problèmes d'application du droit du travail, ruptures de contrat) ;
- 15 % de difficultés au CFA (difficultés d'apprentissage, problèmes relationnels et comportementaux, difficultés à gérer le rythme de l'alternance) ;
- 15 % de difficultés financières ;
- 14 % de problèmes de santé et situation de handicap (reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, maladie, vie affective et sexuelle, problèmes d'addiction) ;
- 14 % de difficultés familiales ;
- 9 % de demandes d'informations et d'accompagnement administratif ;
- 9 % de mobilité et recherche d'autonomie ;
- 2 % d'orientation et choix professionnel.

Pour répondre à ces différentes problématiques, un « réseau partenarial de l'intervenant social » a été formalisé avec une cartographie des acteurs partenaires :

- En interne au CFA et à la chambre des métiers: l'équipe administrative, l'équipe pédagogique, les développeurs de l'apprentissage... ;
- Sur les champs santé :
  - institutions partenaires du handicap (AGEFIPH, maison départementale des

- personnes handicapées... ) ;
- partenaires intervenant en matière de prévention: PAEJ (point accueil écoute jeunes), maison des ados, aide sociale à l'enfance, associations et institutions spécialisées sur l'addictologie et le tabac, intervenant en matière de sexualité (par exemple le centre de planification et d'éducation... ) ;
  - Emploi et insertion professionnelle: CIO (centre d'information et d'orientation), écoles de la deuxième chance, missions locales, Pôle emploi... ;
  - Logement: foyers des jeunes travailleurs ;
  - Mobilité: Wimoov.

Selon l'éducateur, le partenariat le plus abouti concerne les services de santé.

*Source : mission et documents produits par le CFA*

[279] Un dispositif partenarial entre des CFA et une association (l'Union régionale pour l'habitat des jeunes de Rhône-Alpes) concernant un « chèque habitat pour les jeunes en alternance » présente des résultats intéressants (voir encadré n°28 ci-dessous).

[Encadré n°28 : l'expérimentation « Chèque habitat pour les jeunes en alternance » menée par l'Union régionale pour l'habitat des jeunes \(URHAJ\) Rhône Alpes en partenariat avec 14 CFA](#)

Le dispositif expérimenté consiste à doter les apprentis en situation de double hébergement d'un *chèque-habitat*, qui, sur le modèle du chèque-restaurant, permet à l'apprenti de s'acquitter d'une partie des dépenses qu'il consacre à sa deuxième solution d'hébergement pendant l'apprentissage. Environ 400 apprentis sélectionnés par 14 CFA ont bénéficié de ce dispositif.

Selon l'évaluation de l'expérimentation, il est apparu que les bénéficiaires du chèque habitat ont un taux de rupture du contrat d'apprentissage sensiblement inférieur au taux de rupture de leurs camarades non bénéficiaires (écart de 10 points de pourcentage environ). Cet écart ne peut toutefois pas être interprété avec certitude comme un effet net de l'aide, car de multiples facteurs entrent en ligne de compte (solution d'hébergement associée, accompagnement éventuel dans l'établissement, typologie du public..). Néanmoins un faisceau d'indices laisse à penser que le chèque-habitat, par plusieurs mécanismes, contribue à réduire les risques de rupture et répond à un réel besoin des apprentis. Si le chèque présente potentiellement un intérêt pour tous les apprentis, il apparaît que son utilité est plus forte pour les apprentis les moins mobiles et les moins aidés par ailleurs, qui peuvent alors être une cible privilégiée.

*Source : bilan de l'expérimentation*

### 3.3 Les Conseils régionaux ont mis en place des aides aux apprentis pour améliorer leurs conditions de vie

- [280] La quasi-totalité des Conseils régionaux a mis en place un système d'aide aux apprentis, afin de garantir la qualité des conditions de vie des apprentis et sécuriser leur parcours. Les dispositifs mis en place recouvrent des aides au transport, des aides à l'hébergement, des aides à la restauration, des aides à la mobilité internationale, des aides pour l'achat d'équipement ou de tenue professionnelle, des soutiens pour les activités culturelles et sportives, des aides aux permis de conduire, etc.
- [281] Près de dix Conseils régionaux ont également mis en place des « Fonds sociaux » qui permettent d'attribuer des aides financières d'urgence aux apprentis en difficulté, afin d'éviter les ruptures de parcours. La gestion de ces fonds sociaux est généralement déléguée aux CFA à travers les dotations des Régions, ce qui donne une forte capacité de réaction aux CFA pour anticiper les difficultés des apprentis. Certaines Régions, telle celle des Pays-de-la-Loire, exigent que la décision d'attribution de l'aide financière d'urgence soit prise en collaboration avec un conseiller d'une mission locale ou d'un assistant social présent dans l'établissement.
- [282] Au sein d'une même région, la mobilisation des fonds sociaux peut varier notablement selon les CFA. A titre d'exemple, en région Nord-Pas-de-Calais, au sein du CFA académique, le Fonds social des apprentis a été mobilisé pour plus de 10 apprentis dans trois UFA, tandis que 21 UFA n'ont porté que un ou deux dossiers de demande d'aide auprès du Fonds régional. Si cette différence tient certainement, en partie, à la taille des UFA et au niveau de diplôme des apprentis, ce constat révèle sans doute également des capacités de détection des difficultés des jeunes très variables selon les établissements. L'appui du CFA aux apprentis pour mobiliser les aides régionales, à l'image du CFA Esfora (encadré n°29) semble donc déterminant dans le recours aux aides.

#### Encadré n°29 : l'appui aux apprentis pour la mobilisation des aides régionales au CFA ESFORA en Pays-de-la-Loire

L'assistant éducatif, dont la mission est d'assurer le suivi des jeunes, est référent pour les aides régionales. En Pays-de-la-Loire, les aides régionales s'inscrivent dans le cadre du Pack 15-30, qui comporte un volet spécifique pour les apprentis (le pass apprenti), intégrant des aides forfaitaires au transport, à la restauration et à l'hébergement. L'assistant éducatif remet un document explicatif aux apprentis éligibles pour les inciter à solliciter ces aides; il relance également les apprentis non inscrits par courrier. Il remet également des « pass culture et sport », des « pass contraception » et relaie l'opération Ordipass auprès des apprentis.

Dans ce CFA, le délai de traitement des demandes d'aide financière auprès du Fonds social aux apprentis est inférieur à 15 jours. Les missions locales, qui assurent une permanence au CFA une après-midi par semaine pour recevoir les jeunes, formulent un avis sur la demande d'aide financière du jeune. En 2013-2014, environ 60 dossiers ont été traités par la commission d'aide sociale du CFA, pour un montant d'environ 18 000 euros.

*Source : mission*

### 3.4 La prévention des ruptures de parcours est favorisée par un suivi de proximité des apprentis et par des actions graduées en cas de difficultés

[283] Au-delà de la prévention des difficultés rencontrées par les apprentis, la prévention des ruptures de parcours repose, selon la mission, sur deux aspects fondamentaux : d'une part, une organisation intégrant une fonction de veille pour identifier en amont les problèmes rencontrés par les apprentis au CFA ou en entreprise, et d'autre part, un système organisé de médiation en cas de tension en entreprise et un appui à la recherche d'une nouvelle entreprise en cas de rupture de contrat.

#### 3.4.1 Un système de veille en lien étroit avec l'entreprise pour prévenir les difficultés

[284] La prévention de l'abandon par le jeune de sa formation en apprentissage, qui s'inscrit dans l'objectif de lutte contre le décrochage, passe tout d'abord par une veille pour identifier suffisamment en amont les difficultés rencontrées par les apprentis.

[285] Cette fonction de veille relève en premier lieu du CFA (formateurs, notamment le formateur référent, et le service de vie scolaire). Le statut des formateurs peut favoriser cette fonction de veille par deux leviers. D'une part, la fonction de veille peut être identifiée dans la lettre de mission des formateurs, lorsqu'elle existe. Ainsi, la lettre de mission des formateurs du CFA agricole de l'Aisne précise que « le formateur référent doit programmer et réaliser des entretiens individuels, remobiliser le jeune dans sa formation, orienter le jeune sur des relais compétences et se coordonner avec ses collègues dans le suivi ».

[286] En second lieu, le suivi et l'accompagnement des apprentis peuvent être favorisés lorsque les formateurs ont une obligation de présence au CFA au-delà des heures de cours, ce qui permet une plus grande disponibilité auprès des apprentis. Plusieurs CFA rencontrés avaient mis en place une obligation de présence de 35 heures par semaine. La convention collective des formateurs des maisons familiales rurales prévoit par exemple une présence annuelle de 1599 heures à la Maison familiale. Ceci n'est toutefois pas toujours rendu possible par le statut des formateurs défini par la convention collective.

[287] Plus largement, la fonction de veille relève d'une coordination entre les différents intervenants auprès des apprentis. Au sein du CFA, la communication des informations entre les formateurs, service de vie scolaire et CPE, animateur ou surveillants, intervenants sociaux semble déterminante pour identifier en amont les problèmes des jeunes. Certains CFA ont formalisé des systèmes de veille, tel que le CFI (encadré n°30). La fonction de veille peut s'appuyer sur les systèmes d'information des CFA pour mettre en réseau les différents intervenants auprès du jeune, qui peuvent partager les « alertes » détectées auprès du jeune.

[288] La participation de l'entreprise, et plus particulièrement du maître d'apprentissage, à l'identification en amont des difficultés éventuelles de l'apprenti, est aussi déterminante. L'importance du lien entre le CFA et l'entreprise (cf partie 1.2.3) se trouve accrue en cas de difficultés dans le déroulement du contrat, afin de détecter le plus en amont possible les risques d'abandon de la formation en alternance par l'apprenti.

### Encadré n°30 : un système de veille organisée au CFI, établissement du CFA de la CCI Paris Ile-de-France

Les dispositifs mis en place par le CFI visent à assurer une bonne coordination entre les différents acteurs du parcours de l'apprenti, et une circulation de l'information la plus fluide possible.

Des temps d'échange réguliers portant sur les apprentis ont ainsi été établis, afin d'assurer une veille en matière d'absentéisme, de discipline et de difficultés d'ordre personnel :

- des réunions hebdomadaires sont organisées entre le service vie scolaire et le pôle médico-social ;
- des réunions mensuelles avec les « managers pédagogiques » (qui jouent un rôle de chef de travaux et sont en contact avec les entreprises) et le service de la vie scolaire, afin de détecter les difficultés éventuelles ;
- le pôle médico-social qui participe également aux bilans intermédiaires et aux conseils de classe.

Un tableau de suivi des apprentis a également été mis en place avec des indicateurs d'alertes, tels que :

- l'absentéisme ;
- le décrochage des résultats ou des travaux non rendus ;
- des comportements sociaux inadaptés (violence, insultes..) ou des comportements à risques ;
- l'isolement, les états de fatigue anormale ou le manque de concentration important, les états de stress chronique, etc.

Lorsque deux ou trois alertes ont été enregistrées, l'apprenti est sollicité pour un entretien avec la conseillère principale d'éducation ou avec l'assistante socio-éducative.

*Source : rapport d'activité du service socio-éducatif du site de Paris du CFI en date du 26/02/15, fiche de présentation du pôle médico-social des écoles de la CCI Paris Ile de France, et mission*

[289] Certains réseaux de CFA ont développé des projets éducatifs qui incluent un accompagnement de proximité des apprentis, ce qui permet une détection en amont des problèmes que peut rencontrer l'apprenti au cours de son parcours. Ainsi, l'accompagnement des jeunes en formation est inscrit dans le projet éducatif du mouvement des Maisons Familiales Rurales (encadré n°31). Les formateurs des MFR (nommés moniteurs) ont un rôle de suivi de proximité des jeunes tout au long de leur parcours (durant les cours, durant les périodes extrascolaires et pendant les séjours en entreprises). Ainsi, selon l'annexe à la convention collective des MFR, « le moniteur est présent auprès du public en formation en dehors des heures d'activités pédagogiques », et « il accompagne chacun vers la réussite scolaire, professionnelle et sociale en étant attentif aux difficultés des uns et des autres ».

### Encadré n°31 : le projet éducatif des maisons familiales rurales

Les maisons familiales rurales sont des associations loi 1901 constituées et animées par les parents des élèves. L'alternance est intégrée à tous les parcours proposés (voie scolaire, apprentissage et formation professionnelle continue). Le mouvement des MFR a été créé en 1937 par des familles d'exploitants agricoles. Sa pédagogie fondée sur l'alternance, formalisée dans les années 1950, est inspirée du courant de l'Education Nouvelle.

Les MFR sont des établissements de petite taille, afin de privilégier un lien de proximité. Le nombre de 200 jeunes est considéré comme un maximum afin de bien les connaître. Toutes les MFR ont un internat, parfois obligatoire. La vision éducative du mouvement considère la personne dans sa globalité et a pour ambition de réunir des univers différents (celui de l'école, de l'entreprise, de la famille) au profit d'une insertion professionnelle, sociale et citoyenne réussie.

Le suivi des jeunes est essentiellement assuré par les formateurs, qui ont un bureau au CFA et une obligation de présence de 35 heures par semaine, ce qui leur permet d'être très disponibles pour les jeunes. Ce lien de proximité et cette disponibilité des formateurs sont très appréciés par les jeunes, par leurs familles ainsi que par les entreprises.

Le formateur doit avoir une approche globale de la formation des jeunes. Son rôle est triple :

- mission de formation ;

- mission d'animation (relation avec les familles et les maîtres de stage, participation aux instances de l'association) ;
- mission d'éducation.

Au-delà du rôle essentiel du formateur, l'ensemble de l'équipe éducative (formateurs, surveillants, secrétaires..) porte le projet éducatif de la MFR et est à l'écoute des jeunes. Ainsi, la convention collective des MFR précise que « chaque salarié, dans ses fonctions, ses comportements et ses actes, joue un rôle éducatif vis-à-vis du public en formation. »

*Source : documentation des MFR et mission*

[290] De même, le projet éducatif global que les CFA du CCCA-BTP doivent formaliser (encadré n°32) incite les acteurs des CFA aux actions d'accueil, de suivi, d'écoute et d'accompagnement menées au service des apprentis.

#### Encadré n°32 : Le projet éducatif global (PEG) d'un CFA du BTP.

Le PEG exprime la politique qualité du CFA sur le plan socio-éducatif. Il fixe les priorités en matière d'accompagnement social, éducatif et culturel de tous les jeunes reçus au sein de l'établissement. Il implique tous les acteurs. Il concerne plus particulièrement toutes les actions d'accueil, de suivi et d'écoute et d'accompagnement menées au service du jeune accueilli et développées dès ses premiers contacts avec l'entreprise et le CFA, jusqu'à son intégration en tant que salarié dans une entreprise. Le PEG s'inscrit dans le projet d'établissement.

Il doit être élaboré en concertation avec les différents acteurs et personnels de l'établissement. L'ensemble des problématiques concernant l'apprenti doit être abordé à partir de diagnostics précis qui permettront la mise en œuvre de différentes solutions adaptées, en lien avec les grands domaines suivants:

- l'accueil des publics ;
- l'accompagnement, le suivi des apprentis et la veille sociale ;
- les actions de prévention de la santé ;
- l'expression et la responsabilisation des apprentis ;
- les activités d'ouverture et d'épanouissement culturels.

Les objectifs du PEG font l'objet de plans d'actions; un suivi qualitatif et un bilan annuel du PEG doivent être réalisés, notamment en vue de capitaliser les expériences réussies avec l'ensemble du réseau du CCCA-BTP.

*Source : Extraits du document « Le projet éducatif global d'un CFA-BTP », direction de la formation du CCCA-BTP, 2007*

### 3.4.2 Les actions de médiation et un accompagnement en cas de rupture de contrat sont déterminantes pour éviter le décrochage des apprentis

[291] Au-delà de la prévention des difficultés par un système de veille approprié, la prévention des ruptures de parcours nécessite une action de médiation en cas de difficultés rencontrées par le jeune en entreprise. Ces difficultés rencontrées peuvent relever de facteurs multiples: problématiques de respect du droit du travail par l'entreprise (temps de travail, rémunération, etc.), problèmes dans la définition des tâches accomplies par l'apprenti (qui peuvent être jugées insuffisamment formatrices ou inadaptées au diplôme poursuivi), ou encore de tensions personnelles entre l'apprenti et son maître d'apprentissage. Une intervention rapide du CFA (ou le cas échéant, du référent du jeune) est alors nécessaire, sous forme d'entretien téléphonique avec le maître d'apprentissage, de visite en entreprise, ou de convocation au CFA des différents acteurs.

- [292] Lorsqu'ils ont été mis en place, les médiateurs consulaires prévus par le code du travail (article L6222-39) semblent jouer un rôle circonscrit à celui de conseil juridique portant sur la résolution de la rupture du contrat d'apprentissage. Ceci s'explique notamment par leur prise de connaissance tardive des litiges relatifs à l'exécution du contrat.
- [293] Certains CFA ont formalisé leur gestion des ruptures de contrat d'apprentissage dans une procédure, à l'image du CFA des Treize Vents de Tulle (voir encadré n°20 ci-dessous).

**Encadré n°24 : La procédure qualité « Gestion des ruptures » du CFA des Treize Vents.**

Son objectif est de définir les étapes de gestion des potentielles ruptures de contrat des apprentis. Cette procédure définit précisément les tâches à accomplir et identifie les responsables de cette tâche. Ainsi, si une rupture potentielle est identifiée par un membre du personnel, il doit alors noter l'information sur le logiciel de suivi des apprentis. Puis le chargé de développement du CFA doit rencontrer l'apprenti pour trouver une solution et en informer le secrétariat et l'équipe pédagogique (peut alors être prévue par exemple une visite d'entreprise ou le recours à la cellule d'écoute). Si la rupture est officialisée, le secrétariat doit noter la rupture et le motif, et informer le chargé de développement, qui doit alors trouver une solution avec l'apprenti.

*Source : Procédure qualité de gestion des ruptures de contrat d'apprentissage du CFA des Treize Vents*

- [294] Lorsque la rupture de contrat est consommée, il semble essentiel d'accompagner les apprentis pour prévenir les ruptures de parcours. Cet accompagnement peut se traduire par une aide à la recherche d'une nouvelle entreprise, ce qui figure dans les missions du CFA. L'ensemble des CFA rencontrés par la mission dit remplir ses obligations en la matière. L'accompagnement peut également se traduire par une réorientation, ce qui implique une mise en réseau avec les acteurs de l'orientation, dans le cadre du service public régional de l'orientation déployé par les Régions. La prévention des ruptures de parcours devrait logiquement s'appuyer sur une articulation des CFA avec les plateformes de soutien et d'appui aux décrocheurs, mais celle-ci semble encore très rare.
- [295] Certains Conseils régionaux déploient des actions pour prévenir le décrochage des apprentis après une rupture de contrat d'apprentissage, à l'image du projet de la Région Alsace, qui repose sur un intervenant externe professionnalisé pour accompagner les jeunes (encadré n°25).

**Encadré n° 25 : Le dispositif d'accompagnement pour les jeunes décrocheurs sans qualification en Alsace**

Ce projet, porté par la région Alsace, a pour objet le repérage des jeunes ayant rompu un contrat d'apprentissage et sans nouvelle solution (plus de contact avec le CFA), l'accompagnement et la construction d'un parcours adapté pour retour à terme vers l'apprentissage prioritairement.

L'action consiste à prendre contact avec les jeunes ayant rompu leur contrat d'apprentissage et déconnectés des circuits professionnels, avec pour objectifs l'analyse des causes de cette situation et la définition d'hypothèses de reprise d'un parcours professionnel en privilégiant le retour vers l'apprentissage. Ce projet régional de traitement des ruptures de contrat s'inscrit dans le « Plan régional des perdus de vue » inscrit dans le projet régional de la jeunesse.

Il est mis en œuvre par la fondation des Apprentis d'Auteuil. Le repérage des « décrocheurs » nécessitera une mise en réseau avec les CFA des secteurs professionnels concernés et avec le réseau des missions locales. La proposition d'accompagnement des Apprentis d'Auteuil devra comprendre une phase de diagnostic des difficultés du jeune, un travail sur le projet professionnel, un accompagnement sur les savoir être, une découverte de plateaux techniques prenant appui sur le réseau des lycées professionnels privés partenaires du CFA de l'EFPPA.

*Source : Projet régional « Prévention et traitement des ruptures en apprentissage »*



#### 4 LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DOIVENT S'INSCRIRE DANS UNE DEMARCHE GLOBALE DU CFA

- [296] Un parcours réussi d'apprentissage semble être étroitement lié à l'existence d'un certain nombre de dispositifs qui s'articulent entre eux tout au long du parcours du jeune dans son choix de l'apprentissage.
- [297] Dans tous les cas, le CFA a un rôle central qui est notamment légitimé par les missions qui lui ont été confiées par la loi du 5 mars 2014.
- [298] Ces dispositifs s'intègrent alors dans un projet global formalisé, porté par le directeur du CFA et intégré dans les missions des formateurs en charge du suivi des apprentis et du lien avec les entreprises. Au-delà des formateurs, l'ensemble du personnel du CFA doit être mobilisé sur l'objectif de sécurisation des parcours des jeunes (vie scolaire, intervenants sociaux, chargés de relations avec les entreprises, secrétaires..), ce qui se traduit par une bonne communication entre les différents acteurs.
- [299] L'ensemble des dispositifs répond à un objectif clairement identifié, en règle général, amener les jeunes au diplôme et à l'insertion, la rupture étant alors vue comme un aléa parfois positif.
- [300] La démarche globale du CFA pour sécuriser les parcours des apprentis peut s'inscrire dans un projet d'établissement, ou dans le cadre d'une démarche qualité, à l'image du CFA des Treize Vents qui est certifié ISO 29 990.
- [301] L'exemple d'une telle démarche globale est fourni ci-dessous par le CFA agricole de la chambre d'agriculture de l'Aisne (encadré n°25).

##### Encadré n°25 : le projet global du CFA agricole de la chambre d'agriculture de l'Aisne

Des relations avec les entreprises :

- le CFA propose des journées techniques aux employeurs. C'est l'occasion de parler du CFA et de l'apprentissage. Le but est de montrer que le CFA est un partenaire de l'entreprise ;
- le CFA propose des formations sur le thème des risques, des dérogations, de la visite médicale, sur le cadre juridique ;
- le CFA propose des modules de formation sur le management des apprentis ;
- le CFA décharge les entreprises des démarches administratives ;
- le plan de formation qui articule la formation en CFA et celle en entreprise est élaboré conjointement par le CFA et la profession.

Un accompagnement des jeunes et des entreprises en amont de la formation :

- positionnement de chaque jeune avant la signature du contrat (entretien et, éventuellement, tests) ;
- ajustement de la formation suivant l'offre du site concerné : élaboration d'un contrat de formation ;
- les signatures des contrats d'apprentissage et de formation ont lieu en présence des trois parties : cela permet de clarifier le rôle de chacun et d'éviter les ruptures liées aux incompréhensions. À cette occasion, sont remis l'aide mémoire du tuteur et le plan de formation correspondant au diplôme visé.

Un accompagnement des jeunes durant la formation :

- une mise en œuvre de la « pédagogie de l'alternance » : moments de transition entre les périodes de formation avec mise en œuvre du plan de formation via des fiches navettes ;
- des heures de soutien à disposition des apprentis lors des semaines en CFA ;
- un suivi des apprentis : réunion hebdomadaire des formateurs, un appui personnalisé

assuré par un formateur identifié mais n'ayant pas eu forcément une formation particulière.

Un positionnement clair des formateurs :

- les formateurs ont des fiches de poste précisant les différentes missions ;
- tous les formateurs sont référent et suivent, par pôle de compétences, une vingtaine de jeunes et les entreprises correspondantes ;
- le CFA dispose d'un plan de formation concernant tous les formateurs.

*Source : mission*

## ANNEXE 3 : QUALEDUC

- [302] La recommandation européenne du 18 juin 2009 établit le cadre européen de référence pour l'assurance qualité. Celui-ci représente un nouvel instrument qui a vocation à aider les États membres à promouvoir et à mesurer l'amélioration de leurs systèmes d'enseignement et de formation professionnels. Il propose une méthodologie permettant la mise en œuvre de l'évaluation des prestataires de l'enseignement et de la formation professionnels associant l'auto-évaluation et l'évaluation externe.
- [303] Depuis de nombreuses années les modalités de pilotage évoluent au sein du système éducatif :
- développement de l'autonomie des établissements ;
  - management par le projet (diagnostic initial, définitions des objectifs du projet d'établissement, démarche de contractualisation et dialogue de gestion avec les responsables académiques) ;
  - mise en place de labels (lycée des métiers, campus des métiers et des qualifications, Greta, etc.).
- [304] Cette évolution implique que les établissements scolaires formalisent des objectifs tenant compte de la politique nationale mais également de leur environnement socio économique, qu'ils explicitent la manière de les atteindre et mesurent leur progression. La nécessité de cette auto-évaluation est régulièrement rappelée dans plusieurs textes depuis 1990.
- [305] Écrire ce que l'on veut faire collectivement, faire ce que l'on a écrit, mesurer les progrès pour agir et faire la preuve sont les éléments clés de l'assurance qualité.
- [306] La qualité est l'aptitude d'un ensemble de caractéristiques intrinsèques à satisfaire des exigences. Cette définition s'applique à un produit ou à un service mais aussi à une activité, un processus, un organisme ou une personne. L'accent est mis sur l'écoute et la satisfaction de l'utilisateur (élèves, apprentis, stagiaires de formation continue, familles) et plus globalement de toutes les parties intéressées (communauté éducative et partenaires extérieures).
- [307] L'assurance et le management de la qualité visent à donner confiance ce qui suppose de démontrer que les dispositions prises (processus, éventuelles procédures, organisation, etc.) permettent d'atteindre les objectifs fixés.
- [308] Dans ce cadre, il a été développé un outil d'auto-évaluation, QUALEDUC, outil évolutif et adaptable mis à disposition des établissements.
- [309] Il s'agit d'amener les établissements à :
- un pilotage interne centré sur une démarche d'amélioration continue ;
  - impliquer et mobiliser davantage l'ensemble des équipes pédagogiques et éducatives dans une démarche participative afin de réaliser un diagnostic partagé et d'engager les mesures correctives nécessaires ;
  - développer et valoriser les bonnes pratiques d'auto-évaluation.
- [310] L'outil prend la forme d'un guide organisé autour de 3 axes, 13 thèmes et de 29 fiches thématiques (détaillées en annexe).

Axes	Thèmes
Apprenants dans l'établissement	1. L'offre de formation
	2. Le climat et la vie scolaire
	3. Le parcours de l'apprenant
	4. L'organisation administrative et pédagogique
	5. Les horizons de l'apprenant
Relations établissement-monde professionnel-collectivités territoriales	6. Les partenariats
	7. L'adaptation des plateaux techniques
	8. La coopération technologique
	9. La formation continue des adultes
	10. La VAE
Qualité du pilotage	11. Le pilotage de l'établissement
	12. Le management des ressources humaines
	13. La formation des personnels : initiale et continue

[311] Chaque fiche est organisée autour de cinq parties :

- • la thématique dans le projet d'établissement ;
- • sa mise en œuvre ;
- • son évaluation ;
- • diagnostic partagé et étayé : points forts et points faibles ;
- • axes de progrès : objectifs, actions proposées et échéance.

[312] La fiche donnée en exemple ci-après concerne l'horizon de l'apprenant dans l'axe « apprenants dans l'établissement ».

## Fiche exemple 21 - Apprenants dans l'établissement

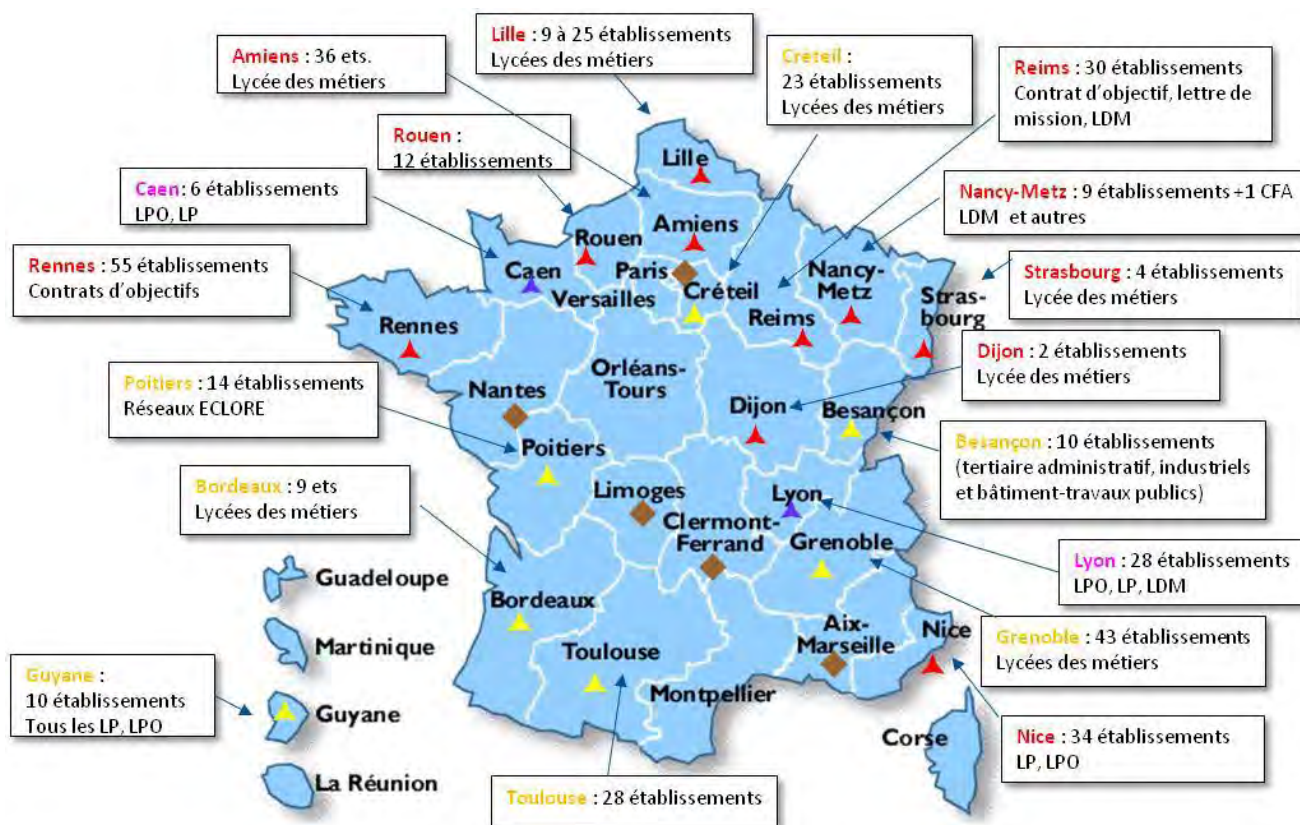
### Devenir des apprenants

La thématique dans le projet d'établissement <span style="float: right;">1</span>	Sa mise en oeuvre <span style="float: right;">2</span>	Son évaluation <span style="float: right;">3</span>
<p>Ce suivi des élèves fait-il partie du projet d'établissement, des objectifs sont-ils définis, des stratégies mises en place, les indicateurs et résultats des actions sont-ils publiés et connus de tous ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'établissement a-t-il élaboré des outils de suivi des cohortes de ses anciens élèves, des élèves réorientés et des élèves décrocheurs ?</li> <li>- Dans le cadre de leur formation, les élèves sont-ils incités à faire une démarche de construction de leur projet professionnel ?</li> <li>- Un service ou une personne au sein de l'établissement sont-ils chargés du suivi d'insertion des apprenants ?</li> <li>- Quelles modalités utilise-t-on pour recueillir les informations ?</li> <li>- L'établissement met-il en place un accompagnement des apprenants qui souhaitent poursuivre leurs études ?</li> <li>- L'établissement conduit-il des actions d'information auprès des collèves et des lycées du bassin ?</li> </ul>	<p><b>Indicateurs généraux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux d'apprenants décrocheurs par filière et par niveau de formation ;</li> <li>- Taux de réponses aux enquêtes nationales portant sur le suivi des apprenants ;</li> <li>- Taux de participation des familles aux diverses réunions d'information notamment sur l'orientation ;</li> <li>- Taux d'apprenants réorientés ;</li> <li>- Taux d'insertion professionnelle total des apprenants sortis l'an passé, après avoir suivi avec succès une formation diplômante ;</li> <li>- Taux d'insertion professionnelle suivant le niveau, la spécialité et le statut ;</li> <li>- Taux de poursuite d'études, quelle que soit la formation suivie ?</li> <li>- Taux de poursuite d'études vers le BTS ;</li> <li>- Taux d'emploi 3 ans après la sortie (qualifier ce taux : CDI, CDD, intérim...).</li> </ul> <p><i>Ces indicateurs doivent permettre de mesurer une évolution dans le temps</i></p> <p><b>Indicateurs spécifiques à l'établissement</b> À compléter.</p>
<b>Diagnostic partagé et étayé</b>		<b>Axes de progrès</b> <span style="float: right;">4</span>
<p>Points forts :</p>   <p>Points faibles :</p>		<p>Objectifs :</p>   <p>Actions proposées et échéances :</p>

Lors de la mise en œuvre de la démarche, les fiches d'auto-évaluation utilisées par l'établissement :

- sont choisies parmi celles proposées selon le contexte de l'établissement ;
- peuvent être créées et ajoutées pour prendre en compte des spécificités ;
- permettent une formalisation simplifiée ;
- sont aménageables ;
- facilitent le diagnostic partagé par toute l'équipe sous l'impulsion du chef d'établissement ;
- s'appuient sur les évaluations et les pratiques déjà mises en œuvre dans le cadre du projet de l'établissement et du contrat d'objectifs.

[313] La démarche QUALEDUC concerne à l'heure actuelle 27 académies à des stades d'avancement différents : les académies ayant expérimentées la démarche alors appelée QALEP avec la mise en place d'un plan de formation en 2013-2014 (repérées par « année 2 » sur la carte ci-dessous), les académies ayant mis un plan de formation en 2014-2015 (repérées par « formation ») et celles où l'information est portée vers certains établissements.



[314] Guide QALEP (préfigurateur de QUALEDUC) : [http://cache.media.eduscol.education.fr/file/lycee\\_des\\_metiers/07/7/guide\\_methodo\\_auto-évaluation\\_septembre\\_2013\\_271077.pdf](http://cache.media.eduscol.education.fr/file/lycee_des_metiers/07/7/guide_methodo_auto-évaluation_septembre_2013_271077.pdf)

[315] Guide QUALEDUC : à venir

## **ANNEXE : LISTE DES FICHES PROPOSEES DANS LE GUIDE QUALEDUC**

### **Apprenants dans l'établissement**

- Fiche 1 - Offre de formation
- Fiche 2 - Vie lycéenne et citoyenneté
- Fiche 3 - Égalité filles garçons
- Fiche 4 - Participation des familles
- Fiche 5 - Prévention de l'absentéisme
- Fiche 6 - Prévention et traitement du décrochage
- Fiche 7 - Règlement intérieur
- Fiche 8 - Éducation à la santé et la sécurité
- Fiche 9 - Ouverture culturelle
- Fiche 10 - Personnalisation des parcours
- Fiche 11 - Apprenants à besoins éducatifs particuliers et apprenants en situation de handicap
- Fiche 12 - Modalités d'enseignement et apprentissage
- Fiche 13 - Modalités d'évaluation
- Fiche 14 - Organisation du temps scolaire
- Fiche 15 - Accompagnement personnalisé
- Fiche 16 - Périodes de formation en milieu professionnel, stages, périodes en entreprise (apprentissage et alternances diverses)
- Fiche 17 - Mixité des parcours et des publics (du point de vue du statut des apprenants)
- Fiche 18 - Continuité du service aux apprenants
- Fiche 19 - Ouverture européenne et internationale
- Fiche 20 - Mobilité des apprenants
- Fiche 21 - Devenir des apprenants

### **Relations établissement – monde professionnel – collectivités territoriales**

- Fiche 22 - Partenariats
- Fiche 23 - Adaptation des plateaux techniques
- Fiche 24 - Coopération technologique
- Fiche 25 - Formation continue des adultes
- Fiche 26 - Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

### **Qualité du pilotage**

- Fiche 27 - Pilotage de l'établissement
- Fiche 28 - Management des ressources humaines
- Fiche 29 - Formation des personnels (formation initiale et continue)





## SIGLES UTILISES

AGEFIPH	Association de gestion du fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANFA	Association nationale pour la formation automobile
APCMA	Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat
ARDIR	Association régionale de directeurs de centres de formation d'apprentis
ARML	Association régionale des missions locales
BEP	Brevet d'études professionnelles
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certification d'aptitude professionnelle
CCCA-BTP	Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage dans le bâtiment
CCF	Contrôle en cours de formation
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CGPME	Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises
CIO	Centre d'information et d'orientation
CNAM	Conservatoire national des arts et métiers
CNEFOP	Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CNML	Conseil national des missions locales
CNP	Centre national pédagogique des MFR
COM	Conventions d'objectifs et de moyens
COP	Conseiller d'orientation psychologue
CREFOP	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
DAET	Délégué académique aux enseignements techniques (DAET)
DAFPIC	Délégué académique à la formation professionnelle initiale et continue
DARES	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DEPP	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGESCO	Direction générale de l'enseignement scolaire
DIMA	Dispositifs d'initiation aux métiers de l'alternance
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DUER	Document unique d'évaluation des risques
EN	Education nationale
EPIDE	Etablissement public d'insertion par la défense
EPLE	Etablissement public local d'enseignement
EPLEFPA	Etablissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole
ESPE	Ecole supérieure du professorat et de l'éducation
FAERE	Fichiers anonymisés pour les études et la recherche
FEJ	Fonds d'expérimentation pour la jeunesse
FJT	Foyer de jeunes travailleurs
FNADIR	Fédération nationale des associations régionales des directeurs de centres de formation d'apprentis
FO	Force ouvrière
IGAENR	Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la

	recherche
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IGEN	Inspection générale de l'éducation nationale
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
MFR	Maisons familiales rurales
MISI	Mission ingénierie des systèmes d'information
ML	Mission locale
	Parcours individuels d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel
PIIODEP	Répertoire national identifiant élève
RNIE	Réseaux opérationnels de proximité
ROP	Services académiques d'inspection de l'apprentissage
SAIA	Section d'enseignement général et professionnel adapté
SEGPA	Unité de formation par apprentissage
UFA	Union des industries et des métiers de la métallurgie
UIMM	Union des métiers et des industries de l'hôtellerie
UMIH	Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation
UNMFREO	Union professionnelle artisanale
UPA	Union régionale pour l'habitat des jeunes
URHAJ	Validation des acquis de l'expérience
VAE	

## PIECE JOINTE

Tableau 1 : Nature des principales aides financières mises en place au profit des apprentis par les conseils régionaux en 2014

Régions	Aide à la mobilité		Aide à l'hébergement	Aide à la mobilité internationale	Autres aides
	Transport individuel	Transport collectif			
Alsace	Aide forfaitaire aux apprentis pour les déplacements domicile-CFA, dont le montant varie en fonction de la distance et du mode de transport.	Forfait kilométrique pour les transports collectifs	Aide financière forfaitaire par nuitée lorsque le prix payé par l'apprenti dépasse le prix de référence dans les établissements publics.	- Programme pour les stages en entreprises étrangères (durée 2 à 3 semaines) - Aides financières pour les niveaux V, IV et III en complément des bourses Leonardo	- aide à la restauration.. - Fonds social apprentis pour les aide aux apprentis en grandes difficultés financières pour leur frais de transport, hébergement et restauration. - Aide au 1er équipement dont le montant varie selon la formation préparée.
Aquitaine	Primes versées pour transport individuel ou collectif		Aide financière forfaitaire par nuit en fonction du salaire de l'apprenti	Aide financière	- aide à la restauration - fonds social
Auvergne	Transports: aide qui varie en fonction de la distance au CFA	Forfait kilométrique pour les transports collectifs	Aide financière forfaitaire à l'hébergement et à la restauration en cas d'hébergement dans le CFA	Programme Mobil Europe finançant les séjours collectifs d'apprentis à l'étranger organisés par les CFA	- Aide à l'équipement pédagogique versée aux CFA qui les mettent gratuitement à disposition - Fonds social apprentis - Prix régional apprentis
Bourgogne	Aide financière forfaitaire dont le montant varie en fonction de la distance géographique au CFA	/	- Hébergement: aide forfaitaire - Restauration : aide forfaitaire par repas pris au CFA.	Programme MODALE et Erasmus +	Tenues professionnelles : aide forfaitaire par secteur et par apprenti - participation au renouvellement de caisse à outils mises à disposition par le CFA - aide directe au premier équipement.
Bretagne	- Aide forfaitaire aux apprentis regroupant : Transport, hébergement, restauration.. - aide complémentaire pour les apprentis ayant deux logements -Convention avec les CAF et les MSA.			- action « mobilité collective pré-bac et post-bac », « mobilité individuelle post-bac », « recherche partenariat »	- Aide directe au premier équipement pour les formations nécessitant l'achat d'un équipement coûteux
Centre	aides forfaitaires pour le transport avec un barème annuel par tranche kilométrique et selon la qualité du jeune (Interne / externe-1/2 pensionnaire).	Programme TER Apprentis	- aide au logement des apprentis. - aide à la restauration :	Dispositif « Parcours d'Europe » : - cofinancement des programmes européens Leonardo - dispositif spécifique pour les formations Bac + hors Erasmus - dispositif spécifique de mobilité pour les classes d'apprentis de niveau V et IV	- Aide au 1er équipement professionnel des apprentis - chéquier culture CLARC
Champagne-	Aides forfaitaires annuelles qui varient en fonction de la distance		Hébergement : aide forfaitaire par nuitée dans les internats	Projet régional Leonardo apprentis 2012 - 2014	- Restauration : aide forfaitaire par repas pris au centre ou dans un établissement conventionné

Ardenne	moyenne avec le CFA, en fonction du rythme de l'alternance.		pour établissements conventionnés.		- Fonds social apprentis: aide aux apprentis en grandes difficultés financières
Corse	Aide au permis B	Aide financière	Aide financière		- Premier équipement des apprentis (subventions aux CFA), - Fonds social apprentis : aide complémentaire plafonnée à 400 € par année de formation.
Franche Comté	- Aide au transport en fonction de la distance et de la durée de la formation, quel que soit le mode de transport utilisé. - tarifications spécifiques sur le réseau TER régionale		- Aide forfaitaires à l'hébergement et à la restauration sous conditions.	- Dispositif DYNASTAGE APPRENTIS, sous conditions de ressources, pour les stages de 2 semaines à 6 mois dans le monde entier	- Aide aux permis de conduire pour les apprentis de niveau V en dernière année de diplôme. - Aide forfaitaire au 1er équipement selon secteur d'activité et de niveau.
Ile-de-France	Pas d'aide ciblée transport individuel (en fonction des conventions collectives)	- Carte Imagine'R (50 % du coût d'un pass annuel classique) - Transports scolaires	- pas d'aide ciblée - Des partenariats pour le logement - financement en fonctionnement des internats	- dispositif EUROSTART d'aide à la mobilité internationale des apprentis -	- aide régionale à l'entrée en apprentissage - Carte d'étudiant des métiers - complémentaire santé pour les apprentis - programme d'actions éducatives, culturelles et sportives
Languedoc-Roussillon	- financement des frais de transport des apprentis utilisant leur véhicule personnel pour se rendre au CFA.	- Abonnements TER, bus, Tramway à un tarif préférentiel financés par la Région.	Aide forfaitaire par nuitée	Aide forfaitaire par semaine destinés aux frais de déplacement et de séjour	-Restauration - Dotation pour l'équipement des apprentis de niveaux V et VI - Prix de la mixité (voyage trois semaines à l'étranger)
Limousin	- Indemnisation forfaitaire dépendant de la distance entre domicile de l'apprenti et son CFA.		Aide forfaitaire par nuitée pour les apprentis pensionnaires	- Financement complémentaire pour organisation voyage collectif - Aide complémentaire au programme LEONARDO pour mobilité individuelle	-aide à la restauration - aide au premier équipement professionnel - fonds social - garantie de formation - carte d'étudiant des métiers
Lorraine	- dispositif d'aide au transport, à l'hébergement et à la restauration			- financement du programme Léonardo	
Midi-Pyrénées	Aide forfaitaire dont le montant varie selon distance domicile/site formation.		Aide forfaitaire par année de formation et par apprenti, selon revenu fiscal, dans les structures d'hébergement conventionnées	Programme régional mobilité « Midi-Pyrénées HORIZONS » pour les apprentis	- Aides forfaitaires à la restauration, au sport et à la lecture selon revenu fiscal.. - Bourse Régionale de 1er équipement: Aide forfaitaire selon formation suivie - OrdiLib' : aide à l'acquisition d'un ordinateur portable..
Nord - Pas-de-Calais	forfait annuel transport/hébergement aux apprentis dont le montant varie selon la distance domicile-CFA			- Financement des CFA pour les séjours collectifs - financement des séjours individuels en complément du programme Erasmus+	
Basse-Normandie		- aide financière	- aide financière	- aide financière	- Aide à l'équipement de protection individuel - Fonds social apprentis - actions d'éducation citoyenneté:

Haute-Normandie	- indemnités de transport en fonction de la distance CFA-domicile et selon le statut de l'apprenti	<u>HN'go jeunes</u> pour les moins de 26 ans réduction jusque 50% sur les Abonnements mensuel ou annuel sur les voyages quotidiens ou occasionnels	<u>Hébergement et Restauration</u> : indemnités calculées sur la base du nombre de repas ou de nuitées versées aux CFA ou aux structures conventionnées	Dispositif « Région sans Frontières Apprenti-e-s » : aide forfaitaire par jour pour les mobilités collectives ou individuelles avec une semaine d'immersion professionnelle	- Carte Région pour les apprentis de niveaux IV et V: aide à l'équipement professionnel pour les 1ères années, aides forfaitaires à l'achat de livres, de places de cinéma, de loisirs culturels et sportifs - Carte région liberté pour les apprentis en 1ère année d'un diplôme de niveau III
Pays de la Loire	Pass apprenti: - forfait transport- hébergement calculé sur la moyenne des trajets, en fonction du niveau de formation, de l'éloignement du jeune et de son assiduité au CFA - aide à la restauration - Pass Logement : garantie de paiement des loyers et des charges en cas d'impayés - Pass 1ère installation : aide forfaitaire pour l'achat de meubles et électroménager de première nécessité Pass transport : cartes TIVA et FIFTY (cartes de réduction de 50%)			- crédits éducatifs versés aux CFA organisant des séjours de groupe en UE de 5 à 10 jours ; - subventions à hauteur de 50% du budget de projets de mobilités de groupes ou individuelles en UE et hors UE.	- aide forfaitaire à l'équipement professionnel pour les 1ère années, en fonction du diplôme préparé - Fonds social apprenti - carte cursus : aide financière au cinéma et sport, réductions sur certains événements (spectacles, manifestations sportives,..)
Picardie	Forfait transport aux apprentis selon la distance trajet Domicile-CFA et selon la présence ou non d'un internat.	- des aides spécifiques aux CFA pour mettre en place des navettes de ramassage des jeunes en l'absence de transport collectif	- forfait hébergement par nuitée aux apprentis et pour les repas	Action visant à développer l'ouverture sur l'Europe et la mobilité européenne des apprentis de niveau V et IV via un appel à projets..	- Carte Etudiant des Métiers. - Aide au 1er équipement professionnel pour les apprentis en 1ère année. - Aide au Permis B pour niveaux IV et V sous conditions de ressources. - Chéquier jeunes avec « ticket sport » et « ticket culture ». - Fonds Social Régional (santé, transport, hébergement, restauration, fournitures diverses, voyages et sorties pédagogiques, ....
Poitou-Charentes	- Aide au transport des apprentis dont le montant annuel est forfaitaire et varie en fonction de la distance (par tranche) entre le CFA et l'entreprise et de l'âge de l'apprenti	Participation régionale à la mise en place de navettes par les CFA sous forme de subvention.	Aide à l'hébergement et à la restauration pour tous les apprentis inscrits dans un CFA de la région.	- Bourse régionale pour les stages professionnels à l'étranger - Bourse Mobilité des Apprentis (BMA) pour les stages dans une entreprise européenne - Aide forfaitaire pour l'achat d'un billet Inter-rail et pour les frais de transport annexes	Aide au Premier Equipement aux Apprentis
Provence-Alpes-Côte d'Azur	- carte ZOU'études: gratuité des transports sur les TER-LER - participation régionale aux services collectifs des CFA (transport-hébergement-restauration) - Fonds d'Aide Régionale aux Apprentis. aide financière annuelle pour accompagner les apprentis en matière de transport, de restauration, d'hébergement et de santé			- dispositif « mobilité européenne des apprentis »,	- Carte M'RA finançant l'achat de livre, une licence sportive, des places de cinéma - Pass contraception - Fonds de solidarité pour les aides d'urgence - Bourse d'acquisition du premier équipement professionnel -Participations à des manifestations et découverte des pratiques sportives
Rhône-Alpes	- aide forfaitaire par an par apprenti versés aux CFA pour l'aide au transport, hébergement, restauration de l'apprenti - réduction sur les TER			- Bourses individuelles de mobilité à l'étranger pour une durée de trois semaines minimum :	

					- Participation au financement de séjour de moins de trois semaines
Guadeloupe	Données non renseignées				
Guyane	Données non renseignées				
Martinique					- aide à l'équipement dont le montant varie en fonction du diplôme; - aide à l'achat d'un ordinateur portable pour niveaux V et IV. - Chèque livre : - aide forfaitaire à la restauration par repas pris au CFA.
Réunion	- Forfait transport selon la distance trajet Domicile-CFA et selon la présence ou non d'un internat.		- forfait hébergement par nuitée aux apprentis.	- complément de salaire aux apprentis effectuant un stage hors de la Réunion -remboursement aux employeurs des salaires versés à leurs apprentis lors de leur stage hors de la Réunion	

Source : ARF (extraits)