

Programme et propositions de l'Association Nationales des Apprentis de France pour l'apprentissage (2015 à 2020)

Dans l'intérêt des apprentis et de l'apprentissage en France, l'ANAF a décidé de proposer un programme qu'elle défendra durant toute l'année 2015.

Objectifs :

1- L'ANAF souhaite que les pouvoirs publics et les partenaires prennent des mesures concrètes pour lutter contre les ruptures de contrats et pour améliorer sensiblement la qualité de l'alternance dans l'apprentissage afin de relancer son attractivité auprès des familles et des entreprises. Nous souhaitons que l'Etat et les régions fixent un objectif de réduction du nombre de ruptures de contrats d'apprentissage. Aujourd'hui, le taux moyen de ruptures nettes en France (ruptures sans remplacement) est de 21%. Nous proposons de viser un taux de 10% pour 2020.

Pour atteindre ces objectifs, nous souhaitons, parmi les propositions détaillées ci-dessous, la systématisation de « formations de formateurs de l'alternance » dans les régions. Il n'est pas normal que les professionnels de l'apprentissage ne soient pas systématiquement formés alors que c'est le cas pour les lycées. Cela nuit à l'image de l'apprentissage et à son efficacité pour les jeunes. Ces formations doivent être centrées selon nous sur les spécificités de l'alternance la plus performante possible. Il s'agit d'une alternance qui permet d'anticiper, par la formation ou le conseil, les besoins imminents des entreprises. Nous défendons cette approche proactive conçue et développée par la région Ile-de-France car elle dynamise la formation des jeunes, leur redonne l'envie d'apprendre et permet de réaliser des médiations "gagnant/gagnant" en cas de conflits entre eux et les entreprises. En effet, si l'on veut aider un jeune à négocier des avantages ou une sortie de conflit avec son entreprise, mieux vaut avoir préalablement gagné la confiance de cette entreprise, notamment en ayant répondu avec le jeune à au moins un de ses besoins immédiats.

2- Nous souhaitons aussi insister sur notre demande de généraliser sur l'ensemble du territoire français une opération « Tablettes connectées » du type de celle lancée depuis 2013 par la Région Ile-de-France et plus récemment dans d'autres régions. Nous souhaitons notamment que 50% des apprentis français au moins soient dotés de tablettes connectées en 2017 ou aidés pour en acquérir une, à condition que ces outils soient mobilisés pour mettre en oeuvre une alternance proactive.

Programme et propositions de l'ANAF

Proposition n°1 : Compléter la nouvelle loi sur la formation professionnelle relative à l'accompagnement des jeunes vers l'entreprise et à leur orientation professionnelle avec un axe "proactivité"

Compléter la partie de la loi obligeant les cfa à accompagner les jeunes en exigeant un accompagnement basé sur l'identification des besoins à court terme de l'entreprise, le questionnement proactif et la posture des jeunes qui en découle.

Une expérimentation financée par la Région Ile-de-France en 2013 et en 2014 a donné à l'Anaf la possibilité de démontrer qu'un tel accompagnement des jeunes dans leur

recherche de contrat d'apprentissage, très en amont de leur entrée en formation, permet de lutter contre les ruptures de contrat et de diminuer la durée du séjour des jeunes en passerelle. Cet accompagnement en amont permet aux jeunes d'acquiescer très rapidement la posture nécessaire pour rassurer l'entreprise et créer plus rapidement un lien de confiance avec elle.

Cet accompagnement donne aussi la possibilité aux jeunes de découvrir la réalité du métier (et des entreprises qui le pratiquent) par le questionnement proactif. Cette découverte dynamique permet d'accélérer la construction de leur projet professionnel, de façon réaliste et "entraînante". Elle permet aussi de réorienter les jeunes qui avaient des représentations "déformées" ou insuffisantes des métiers concernés. Même si le métier "ne plaît décidément et objectivement pas", les jeunes réajustent leur projet, restent dans une dynamique de formation ou de recherche du métier qui leur plaira et ne sont donc pas sujet au décrochage ou à la rupture de contrat.

- 98% des jeunes accompagnés ne se trouvaient plus en passerelle en septembre : ils avaient soit signé un contrat d'apprentissage soit avaient décidé d'ajuster leur projet et bénéficié d'une réorientation.
- un mois a été gagné sur les passerelles du deuxième semestre pour le CFA Délépine (placement terminé fin octobre contre début décembre en 2012 où 55% des jeunes seulement avaient été placés entre septembre et novembre).
- Baisse des ruptures de contrat d'apprentissage : 30 début 2013 contre 10 fin 2014.

La Recherche Proactive d'Entreprise (RPE) a donné aux jeunes les plus fragiles les armes pour s'insérer en entreprise. Voici l'exemple de Kathéfarin :

<https://www.youtube.com/watch?v=lrjFLGu3tKU&feature=youtu.be>

La posture proactive, quand elle est adoptée par les jeunes, aide ces derniers, en amont de l'apprentissage, à trouver un contrat (difficulté majeure actuelle de l'insertion professionnelle des jeunes). En Région Ile-de-France le dispositif d'accès insère à lui-même 41% de jeunes en contrat d'apprentissage. Mais le placement monte à 75% quand l'accompagnement est proactif. La vidéo suivante montre bien l'articulation entre le travail du développeur et celui de l'Anaf :

<http://www.apprentilive.fr/embedoff-368.html>

Les vidéos suivantes détaillent la méthode proactive déclinée par l'Anaf à partir de la démarche proactive de la région Ile-de-France :

http://www.youtube.com/watch?v=wf-i4eeR_nQ&feature=youtu.be

Etape 1 : créer son réseau professionnel :

<http://www.youtube.com/watch?v=azvtUV1n3CA&feature=youtu.be>

Etape 2 : obtenir un rendez-vous en entreprise :

<http://www.youtube.com/watch?v=kh98-LX-gNg&feature=youtu.be>

<http://www.youtube.com/watch?v=fJYtAAXRJek&feature=youtu.be>

Etape 3 : Retour d'expérience :

<http://www.youtube.com/watch?v=kqBdWa931mY&feature=youtu.be>

Retour d'une entreprise : Mme Vieilly, Aforp, Mathis :

<http://youtu.be/RuuCMC1S9FQ> (anaf)

Proposition n°2 : Former et accompagner les formateurs en CFA à l'approche proactive

L' ANAF soutient les changements de pratique considérables mis en œuvre notamment en Région Ile-de-France où l'appétence scolaire est suscitée de façon particulièrement volontariste par l'approche proactive (6400 ruptures évitées en 5 ans, taux de rupture ramené de 20% à 4,8% sur 10 000 jeunes ciblés par an).

Pour atteindre de tels résultats, les activités imminentes des apprentis sont anticipées par une partie de la formation, que ce soit avec les tablettes connectées, des formations individualisées ou de simples conseils. Ainsi, les jeunes trouvent rapidement une utilité à court terme dans les enseignements académiques et y reprennent goût. Par la suite, les jeunes reprennent aussi goût aux enseignements académiques indépendamment des besoins de leurs entreprises. C'est le cas de Mandy, apprentie dans une boulangerie du 17ème arrondissement de Paris :

<http://www.apprentilive.fr/embed-194.html> (login : partenaire + mot de passe : apprentilive).

L'Anaf demande que soit développée cette approche dans toutes les régions françaises car elle permet à la fois d'aider les jeunes à créer de la valeur en entreprise et à obtenir la confiance de leurs employeurs (<http://www.apprentilive.fr/embed-73.html>), tout en leur donnant une envie durable d'apprendre et de se cultiver (<http://www.apprentilive.fr/embed-194.html>).

Proposition n° 3 : Former les accompagnateurs dans les CFA à l'approche proactive pour qu'ils aident davantage les jeunes à décrocher un stage ou un contrat

Les accompagnateurs dans les CFA (formateurs, chargés de relation entreprise, développeurs...) devraient expérimenter systématiquement l'approche « proactive ». Cela augmenterait le nombre de contrats, de rdv, de stages prénégociés obtenus par les jeunes.

La vidéo suivante montre l'efficacité de cette approche pour un accompagnateur <http://www.apprentilive.fr/embed-412.html>

Cette autre vidéo montre la différence entre une approche non attractive pour l'entreprise (voire décourageante) et une approche proactive : <http://www.apprentilive.fr/embed-72.html>

Une telle approche permet aux CFA de convaincre directement davantage d'entreprises de recruter un apprenti. Mais elle permet aussi de procurer des pistes prénégociées aux jeunes qui cherchent un stage ou un contrat. Il ne reste alors plus aux jeunes qu'à être accompagnés simultanément pour mettre en oeuvre la posture décrite dans notre proposition numéro 1.

Proposition n° 4 : Signer des accords "Qualité Etat/régions et régions/CFA" et transformer la prime de 1000€ en véritable service proactif pour les entreprises

Nous proposons de négocier des objectifs qualité en terme de rupture et de formation des formateurs par région et par CFA en fonction de leurs résultats.

L'ANAF souhaite que la prime aux entreprises de 1000 et 2000€ pour le recrutement d'un apprenti soit redistribuée aux CFA et aux régions pour financer les programmes qualité et les différentes formations liées à la proactivité.

L'Association des apprentis propose que les régions et les CFA ayant le plus de problèmes de rupture soient aidés financièrement et accompagnés pour mettre en oeuvre l'approche proactive.

Proposition n°5 : Développer "Apprentiscènes" sur le plan national

ApprentiScènes permet aux apprentis de maîtriser les techniques théâtrales à la fois pour être plus performants en entreprise et pour s'élever culturellement (création d'un spectacle à l'Espace Cardin en avril chaque année). L'association des apprentis souhaite le développement d'ApprentiScènes sur le plan national. Elle propose d'inviter les Présidents et les Vice-Présidents des autres régions, à l'espace Cardin à l'occasion d'ApprentiScènes en avril sur le sujet précis de l'accompagnement du comportement des apprentis ou futurs apprentis.

ApprentiScènes : une révolution dans l'accompagnement des jeunes vers et dans l'entreprise : La technique théâtrale du regard appliquée à la gestion d'un client mécontent : <http://www.apprentilive.fr/embed-203.html>

Proposition n°6 : Utiliser "Filme ton job" pour dynamiser la communication nationale sur l'apprentissage

Le projet FilmeTonJob consiste à permettre aux apprentis de poster sur un site Internet dédié : www.filmetonjob.com, des vidéos de moins de 30" ou de moins d'1'30, tournées si possible en entreprise et qui **décrivent des erreurs en situation professionnelle, leurs conséquences et les solutions pour les éviter**. L'intérêt de cette approche est de valoriser en image une jeunesse « proactive », c'est-à-dire qui sait anticiper les difficultés en entreprise grâce à la formation et qui devient demandeuse de connaissance au centre de formation.

Nous considérons ce projet comme un outil indispensable pour trois choses :

- **l'orientation** : les vidéos postées par les jeunes sont des outils très puissants pour donner une première vision du métier et de l'apprentissage. L'ANAF se sert de ces vidéos pour aider les jeunes à s'orienter.

- **la qualité de la formation** : FTJ permet aux apprentis de s'améliorer, et d'avancer dans leur formation. Elle induit une dynamique entre le jeune et le formateur. Les jeunes apprennent plus vite, les temps de formation sont raccourcis. Les entreprises sont très satisfaites car leurs apprentis montent rapidement en compétence dans leur travail...

- **la valorisation de l'apprentissage** : Imaginez si les 600 000 alternants français réalisaient seulement une vidéo sur FTJ ? L'impact médiatique serait énorme. Les jeunes diffusent leurs vidéos sur Facebook et sur twitter. Les entreprises diffusent les meilleures vidéos sur leurs réseaux internes (comme Monoprix en novembre dernier).

Les CFA reprennent les vidéos sur leurs blogs et sur leurs sites, les sites spécialisés dans l'orientation illustrent leurs fiches métiers par des vidéos FTJ...

Proposition n° 7 : Etat, Régions et branches d'activités peuvent financer ensemble des tablettes connectées pour chaque apprenti

Selon l'Anaf, les tablettes numériques connectées ne sont pas un luxe pour les apprentis mais un outil minimum pour réaliser une formation alternée de qualité synchronisant réellement le travail réel de jeunes et leur formation au CFA. Cette synchronisation permet de satisfaire simultanément les entreprises, les jeunes et leurs familles. En région Ile-de-France, l'association des apprentis constate déjà dans les CFA un changement dans les pratiques des formateurs et dans la posture des jeunes à la fois en formation et au travail.

Comme pour « ApprentiScènes », derrière une apparence ludique et médiatique, l'enjeu pédagogique des tablettes est très fort. Des formateurs ont mesuré que la vidéo ainsi mobilisée dans le parcours de formation réduisait jusqu'à 7 fois les temps de formation (l'impact sur les futurs modèles économiques de l'apprentissage est considérable). La connexion permanente des apprentis à leurs accompagnateurs en formation ou en entreprise est indispensable pour que la vidéo et les autres ressources permettent « la bonne information pour la bonne action et le bon apprentissage au bon moment ».

Ce levier décisif pour un changement de paradigme dans la formation en alternance (et sans doute plus largement) basé sur la vidéo et les réseaux sociaux suppose **d'équiper massivement les jeunes d'outils connectés** :

Témoignage de jeune CFA RABELAIS Filme ton job/tablettes :

<http://www.apprentilive.fr/embedoff-444.html>,

Témoignage jeune CFA CHEP Filme ton job/tablettes :

<http://www.apprentilive.fr/embedoff-445.html>,

Formateur, accélération de la formation par les tablettes :

<http://www.apprentilive.fr/embedoff-374.html>,

Renversement pédagogique au CFA du Chep :

<http://www.apprentilive.fr/embed-419.html>,

Quelles économies générées par les tablettes, à court et à long terme ?

http://nomoon.fr/DATA/ECONOCOM/EDUCATION/salonetudiant_V3.mp4.

Les économies réalisées par le gain de temps qu'apportent les tablettes permettront de financer les programmes futurs de développement du numérique et des outils connectés.

Proposition n°8 : Améliorer la représentativité des apprentis sur le plan local, régional et national

Sur le plan local, l'ANAF demande que les apprentis puissent élire leurs représentants démocratiquement au Conseil d'Administration des CFA.

L'association demande la création de deux instances au niveau régional (le Crava – Conseil régional et académique de la vie des apprentis) et au niveau national (le Cnava –

Conseil national de la vie des apprentis). Elle demande aussi que les présidents de ces instances siègent au Cnafop et aux Crefop des différentes régions.

Le Crava est présenté comme « un outil de représentativité et d'expression des apprentis » auprès des régions et des financeurs de leurs formations. Les apprentis seraient ainsi consultés et entendus par les élus et les administrations nationaux et régionaux au sujet de tout ce qui concerne l'apprentissage et l'alternance.

Pour sa part, le Cnava serait « un lieu d'échange entre les différents ministères en charge de l'alternance et les représentants nationaux des apprentis », avec un « périmètre et des prérogatives » qui seraient à définir.