

Service Accès à l'Emploi

Toulon, le 16/11/2022

**1^{ère} assises départementales de l'apprentissage
Restitutions des interventions
10/11/2022 – E2C à la Garde**

OBJECTIFS

- Poursuivre les efforts mis en œuvre pour augmenter le nombre d'entrées, afin de maintenir la progression de l'activité et d'anticiper sur une possible chute des entrées à l'arrêt des aides ;
- Favoriser une démarche qualité ;
- Améliorer l'accompagnement des jeunes pour éviter les ruptures en cours de parcours ;
- Identifier des pistes de travail pour répondre aux problématiques identifiées sur le territoire ;
- Coordonner le réseau d'acteurs en lien avec les besoins du territoire (métiers en tension).

DEROULE DE LA RENCONTRE

- Intervention de Mme Véronique Maurel, Présidente de l'UPV et de l'E2C ;
- Ouverture de la rencontre par Mme Audrey Graffault, Sous-Préfète chargée de mission ;
- Introduction sur les éléments de cadrage nationaux et présentation de la démarche de concertation, organisée sur le département par Mr POULY, Directeur de la DDETS du Var ;
- Présentation des statistiques départementales et de la synthèse des résultats des enquêtes menées auprès des jeunes, des familles, des entreprises par Mme BONNERAVE, Chargée de mission insertion des jeunes à la DDETS du Var ;
- Intervention de l'Education nationale sur l'accompagnement, le suivi des jeunes et sur le rôle de la mission régionale d'information, d'accompagnement et de contrôle pédagogique des formations ;
- Restitutions des synthèses des ateliers thématiques territoriaux par les partenaires membres du COPIL (CMA, CCI, Mission locale Est Var, Mission locale Corail, Mission locale Cogolin, OPCO EP) :
 - 1 – Freins et leviers à court et moyen terme
 - 2 – Freins et leviers à long terme
 - 3 – Gouvernance et pilotage
 - 4 – Outils et informations du public
- Témoignages de jeunes (ambassadeur de l'apprentissage de la CMA et clips vidéos réalisés par la Mission locale des jeunes toulonnais) ;
- Clôture et suite données (pistes d'action) par M. POULY

PARTICIPANTS

120 personnes mobilisées, avec une représentativité de l'ensemble des acteurs



INTERVENTION DE L'EDUCATION NATIONALE

Mme Dominique VIEUX, Inspectrice chargée de l'information et de l'orientation à la DSDEN du Var

L'apprentissage des jeunes de moins de 15 ans

Les jeunes ayant terminé leur scolarité au collège peuvent poursuivre une formation sous statut d'apprenti dès lors qu'ils ont, d'une part, 15 ans et, d'autre part, un lieu d'apprentissage.

Le jeune reste inscrit administrativement dans son établissement scolaire d'origine, s'il a terminé son cycle scolaire mais qu'il n'a pas 15 ans.

Une convention signée entre le jeune/les parents, l'entreprise d'accueil, le CFA d'accueil et l'établissement scolaire d'origine, lui permet dans le même temps d'être en scolarité au CFA et de commencer à suivre des stages dans l'entreprise de son futur apprentissage.

Le jeune devient apprenti le jour de ses 15 ans.

Cette convention est déposée sur une plateforme numérique de la région académique et nécessite l'avis favorable de l'IEN-IO pour sa mise en œuvre.

A ce jour, 48 jeunes ont bénéficié de ce dispositif sur le département.

L'apprentissage des jeunes de plus de 15 ans

Depuis deux ans, une démarche en 6 étapes est proposée aux établissements scolaires pour accompagner les élèves vers un apprentissage de qualité, choisi et durable (lien plus étroit avec les CFA).

Cet accompagnement est programmé sur l'année civile et prend en compte différents temps :

- L'orientation des élèves en établissements scolaires (janvier => mars)
- La candidature des élèves en CFA via Affelnet-lycée (mai => juillet)
- Le suivi des jeunes (septembre => décembre)

Deux types de suivi sont mis en place, nécessitant un lien entre la DSDEN et les CFA :

1. Le bilan des situations en début d'année scolaire :

Les CFA adressent à la chargée de mission Ecole-entreprise au 30 septembre, une liste de jeunes inscrits en CFA classés selon 6 rubriques (citées ci-dessous) :

- jeunes en recherche
- jeunes inactifs
- jeunes inconnus
- jeunes en rupture de contrat
- jeunes sous contrat

L'objectif est de croiser les listes des jeunes « inactifs, inconnus, en rupture de contrat » avec celles de l'Education nationale afin :

- de scolariser les jeunes âgés de moins de 16 ans
- ou d'accompagner les jeunes de plus de 16 ans dans le cadre de la mission de lutte contre le décrochage scolaire ou le dispositif « obligation de formation des jeunes âgés de 16 à 18 ans ».

2. Les ruptures de contrat tout au long de l'année scolaire :

- Concernant les jeunes âgés de moins de 16 ans : les CFA adressent à l'IEN-IO le nom du jeune par le biais d'une fiche de liaison (cf. document 2) pour une prise en charge au sein de l'Education nationale en vue d'une inscription en établissement scolaire ;
- Concernant les jeunes âgés de plus de 16 ans : les CFA notifient la rupture à la Mission Locale du domicile du jeune pour une prise en charge dans le cadre du dispositif « obligation de formation des jeunes âgés de 16 à 18 ans ».

Les candidatures Education nationale pour l'apprentissage, juin 2022

346 élèves ont candidaté pour un vœu unique en vue d'une poursuite d'étude en apprentissage via l'application numérique Affelnet-lycée :

- 205 élèves âgés de 15 ans
- 125 élèves âgés de 16 ans
- 16 élèves âgés de 17 et 18 ans

M. Denis HERRERO, Inspecteur Coordonnateur régional Information et contrôle pédagogique en apprentissage, Région académique PACA :

- Présentation de l'instruction interministérielle du 26/09/2022, relative à l'accompagnement des jeunes souhaitant s'orienter vers l'apprentissage à la rentrée 2022 (mission d'information et d'accompagnement) ;

- Présentation de la mission, régionale d'information, d'accompagnement et de contrôle pédagogique des formations par apprentissage et des nouveautés induites par la loi de 2018.

LEVIERS A COURT ET MOYEN TERME

Restitution des ateliers par Mme Sandrine BARGAS, OPCO EP et M. Frédéric MINISCALCO, Mission locale Corail (cf.diaporama)

Réactions des participants :

Restauratrice : la mobilité et le logement sont des freins très importants, qui n'ont pas été abordés. Il est nécessaire de mettre en place des leviers pour pouvoir faciliter le recrutement, dans les secteurs en tension et dans les zones peu desservies par les transports en commun (Haut Var).

Réponse DDETS - Ces 2 sujets ont été identifiés dans le cadre du plan de réduction des tensions de recrutement. Des plateformes de mobilité sont actuellement déployées, avec pour objectif d'amplifier l'offre de mobilité sur l'ensemble du territoire, pour faciliter l'insertion des personnes.

De nouveaux modes d'intervention sont aussi à travailler en lien avec les EPCI, pour identifier des logements à coût raisonnable : travail avec l'URAJ sur des solutions nouvelles de propositions d'hébergement / construction de logements pour les saisonniers, réalisée par action logement / réflexion sur l'expérimentation de conteneurs sur des terrains non constructibles avec des permis précaires de 5 ans....

Est aussi évoqué par les participants :

- le rôle des collectivités sur la mobilité, des groupements des employeurs pouvant mettre en place des solutions d'hébergement.
- le surcoût pour l'employeur, lorsqu'il fait l'effort de mettre à disposition de son salarié un logement à titre gracieux (avantage en nature), compte tenu des charges à acquitter (ex-cotisation de sécurité sociale)

Question complémentaire : Pourquoi les apprentis n'ont-ils pas le droit d'utiliser le réseau des cars scolaires ? Dans le Haut Var, c'est souvent la seule possibilité de mobilité pour les jeunes (ex-Commune de Caillan).

Réponse DDETS - La question sera soumise au Conseil départemental pour envisager avec eux si une extension du public cible est possible.

BIJ de Rocbaron : Comment s'organise l'accompagnement des jeunes apprentis migrants pour les aider dans les formalités administratives de demande d'aide. Des temps d'accompagnement dédiés sont – ils organisés au sein des CFA ?

Réponse DDETS – L'accompagnement social des jeunes est inscrit dans le cahier des charges de la certification QUALIOPI. Il n'est cependant pas assuré par tous les CFA. Cela fait partie des points d'amélioration à développer pour amplifier la qualité de l'accompagnement proposé aux jeunes. Possibilité d'être appuyé par l'association Face Var qui accompagne les réfugiés, pour la traduction lorsque le jeune ne maîtrise pas encore bien la langue française.

Ariane Méditerranée : Il reste encore des choses à faire aussi sur l'accessibilité des publics porteurs de handicap. L'association propose des journées de formation pour les référents handicap. Possibilité d'accompagnement complémentaire sur tout type de handicap y compris la langue.

Réponse DDETS : Ressources encore méconnues. Il est indispensable d'amplifier la communication sur ces offres d'accompagnement.

Entreprise Pâtes Lanza : Partenariat avec l'éducation nationale. Des cours de savoir vivre en Entreprise sont proposés avec Face Var auprès de 3ème. Il faudrait intégrer ce type de sensibilisation dans le cursus scolaire. Les entreprises sont en capacité et ont la volonté de transmettre ce message.

Réponse de l'Education nationale - Instauration cette année, à titre expérimental d'une « demi-journée d'avenir », proposée depuis cette rentrée aux collégiens en classe de cinquième, pour leur permettre de connaître davantage de métiers (obj – découverte de 60 métiers).

8 collèges du Var ont répondu à l'appel à candidature national pour participer à l'expérimentation.

LEVIERS A LONG TERME

Restitution des ateliers par Mme Martine GUILLEMAIN, Chambre des métiers et de l'artisanat (CMA) et M. Stéphane PEYNE, Mission locale Golfe de Saint Tropez

Améliorer l'information des jeunes et de leurs familles :

On demande aux jeunes de s'orienter très tôt alors qu'ils n'ont pas la maturité ni la connaissance nécessaire.

- Information des jeunes dès l'âge de 14 ans, dans les collèges et lycées, mais aussi en permettant des rencontres, lors de forums de bassin ou lors de journées portes ouvertes
- les logiciels Affelnet et Parcoursup pourraient être améliorés pour rendre l'offre d'apprentissage plus lisible et accessible et proposer plus de souplesse dans le choix afin de valoriser la voie de l'apprentissage citée par le Président de la République, comme « Voie de l'Excellence » avec plus de 700 000 jeunes apprentis.

Favoriser la découverte des métiers grâce à :

- des stages, ouverts à tous les scolaires dès 14 ans ;
- des périodes d'immersion type PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel) pour les jeunes de 16 ans sortis du système scolaire ;
- des visites d'entreprises pour rencontrer des professionnels ou au travers de casques virtuels

Aider le jeune à construire son projet professionnel :

Les Missions Locales accompagnent les jeunes sortis du système scolaire, dans la découverte des métiers, la construction de leur projet professionnel et sa mise en œuvre.

Pour autant, cette action pourrait être renforcées en créant une Cellule dédiée à la construction du projet professionnel directement implantée dans les collèges.

Ce travail, en amont, pourrait être réalisé en collaboration avec les CIO.

Améliorer l'accompagnement du jeune durant son apprentissage :

En Entreprise

- Faciliter leur intégration en leur présentant l'équipe, les règles et les codes de l'entreprise afin qu'ils soient rapidement mis en confiance.
- Adapter les conditions de travail aux difficultés actuelles : allègement de la charge de travail et proposition de logement en hôtellerie-restauration.

En CFA

- Grâce aux classes prépa-apprentissage, les jeunes sont déjà en immersion dans le CFA, ils le découvrent et en apprennent le fonctionnement.

N'attendons pas qu'ils aient 16 ans pour leur permettre d'intégrer ce dispositif mais ouvrons-le aux jeunes de 15 ans sortant de 3^{ème} et qui en font la demande.

La prépa-apprentissage est un sas d'entrée dans l'apprentissage. Elle devrait donc pouvoir intervenir en amont. C'est une solution qui doit pouvoir être proposées aux jeunes qui sont déjà en décrochage du système scolaire.

- avec les stages et immersions , ils découvrent le monde de l'entreprise

Renforcer l'accompagnement des entreprises :

- pour la gestion des formalités administratives, liées au contrat d'apprentissage qui sont encore trop compliquées, trop longues dans la validation et qui pénalisent financièrement les entreprises. Pouvoir joindre un interlocuteur de leur OPCO à leur écoute, pour les aider.
- dans leur rôle de Maître d'apprentissage, en leur proposant une formation pendant laquelle les points de droit, de pédagogie et de connaissance du public (génération Z) sont abordés afin de leur donner les meilleures chances de réussir la formation de leur apprenti.

Des formations sont déjà proposées par les OPCO et les chambres consulaires CMA et CCI, pour accompagner les maîtres d'apprentissage, dans leurs missions, mais elles ne sont pas assez exploitées. Certains OPCO la rende obligatoire (« Permis de former » dans l'hôtellerie-restauration).

Proposition de valoriser davantage la fonction de maître d'apprentissage avec peut-être une certification portant sur la reconnaissance de la transmission pédagogique :

- impact à l'interne (investissement de salariés intéressés et impliqués / adhésion des managers)
- impact à l'externe (adhésion des CFA / coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage plus resserrée). De nombreux CFA ne font aucun lien avec l'entreprise, en dépit du principe d'alternance.

Améliorer la formation et proposer des évolutions de carrière

- en rénovant les référentiels des CAP afin qu'ils soient adaptés au monde actuel de l'entreprise, tant au niveau des pratiques, avec introduction du numérique, que des machines utilisées
- Nécessité de rendre les formations moins désuètes et donc plus attractives pour les jeunes.
- en adaptant le temps de formation à celles et ceux qui sont atteints de DYS, de handicaps, de problèmes psychologiques ou ne maîtrisant pas notre langue.
- pour les métiers les plus pénibles qui souffrent de leur représentation, notamment ceux du bâtiment, construire des passerelles pour permettre des évolutions de métiers en 2^{ème} partie de carrière.

Faire évoluer la grille des salaires

- qui au-delà des conventions collectives et des accords de branches, montre des incohérences, notamment entre les niveaux. En effet, les jeunes ont du mal à comprendre pourquoi un jeune en BP, qui a donc validé un CAP, perçoit un salaire inférieur à un jeune lui-même en CAP mais plus âgé.
- Les seuils ne permettent pas toujours aux jeunes de percevoir la prime d'activité malgré un temps d'activité à taux plein (35h et plus) et une rémunération qui reste faible
- Envisager un système de récompense pour pousser les jeunes à aller jusqu'à la fin de leur contrat et l'obtention de leur certification. Ce pourrait être une prime afin de réduire l'écart entre l'apprenti et le saisonnier, notamment pour le secteur de l'hôtellerie-restauration. Cela favoriserait l'investissement du jeune apprenant.

Pérenniser les aides exceptionnelles aux entreprises , après le 31/12/2022:

Maintien des aides sans condition de niveau, pour ne pas exclure les titulaires du BAC, comme c'était le cas pour l'Aide Unique. Les bacheliers en rupture après un début de cursus à l'université se retrouvent sans qualification, et de ce fait sont en difficultés dans leur parcours d'insertion. Ils doivent pouvoir continuer à se former en changeant d'orientation.

Le fait que les aides couvrent pratiquement la 1^{ère} année de formation, est un fort levier pour favoriser l'implication des chefs d'entreprises, lorsque l'apprenti n'est encore que peu productif. Les aides pourraient être orientées vers les métiers en tension, pour éviter la multiplication des formations trop généralistes dont les débouchés ne sont pas assurés.

En conclusion, il faut :

- informer davantage les jeunes et leur faire découvrir le monde de l'entreprise pour leur permettre de faire leurs propres choix et de valider leur projet professionnel
- accompagner et former pour sécuriser le parcours de formation
- Continuer à aider les entreprises et réajuster la grille des salaires pour plus d'équité.

Pour éviter les ruptures, encore trop nombreuses... et qui sont souvent vécues comme des échecs tant pour les jeunes que par les entreprises et proposer une image positive de ce mode d'enseignement alternatif.

Réactions des participants :

DDETS : Réaction par rapport à une question du Conseil départemental sur l'apprentissage dans le secteur public.

Le maître d'apprentissage participe à la formation de l'apprenti, mais il ne forme pas de futurs collègues contrairement au secteur privé, car pour intégrer la fonction publique, il faudra malgré tout passer par un concours.

Education Nationale : proposition d'organiser un temps fort départemental pour présenter l'ensemble des formations et les professionnels. Cela aurait un impact plus grand, en termes de communication auprès des jeunes et de leurs familles.

→ Evènement sur 2 jours : vendredi pour les jeunes (élève et apprentis) et samedi pour les familles, salarié en reconversion, demandeurs d'emploi...

L'information métiers relève désormais de la compétence du Conseil régional. Un partenariat doit donc se mettre en place avec la Région, laquelle dispose d'outils et de moyens d'information sur l'orientation et la formation. Le Conseil départemental doit aussi être impliqué dans la mesure où il a une compétence au niveau des collèges.

Chambre de commerce et d'industrie - La CCI organisait chaque année jusqu'en 2020, avant la crise sanitaire, un évènement départemental qui rassemblait de nombreux partenaires et acteurs de la formation : « la nuit de l'orientation ». L'évènement a été suspendu en raison du contexte sanitaire.

Education nationale : il existe un groupe travail national qui travaille sur les référentiels de formation, dans le cadre de la réforme nationale de l'apprentissage, mais au-delà il y a toujours une possibilité de pouvoir s'appuyer sur le potentiel économique du territoire pour adapter, ajouter des modules et coloriser les formations.

OUTILS ET INFORMATION DU PUBLIC

Restitution des ateliers par Laure PICHARD, Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI Var) et Nora DIGARD, Mission Locale Est Var

Centraliser l'intégralité de l'offre du territoire :

- Développer une plateforme unique gérée par l'autorité (du type France Connect – guichet unique), facilitatrice pour les usagers (jeunes, familles) et les opérateurs (entreprise, SPE)
 - Démultiplication des plateformes par chaque opérateur qui entraîne une perte de lisibilité. La plupart des sites ne sont par ailleurs connus que des professionnels.
 - Centralisation de l'offre de formation et de l'offre des entreprises qui implique un partage d'informations entre opérateurs. Une offre non pourvue sur mon bassin devrait pouvoir être proposée à l'ensemble des jeunes du territoire.

Faire connaître aux jeunes les outils existants

- Exploiter les outils d'aide à l'orientation (Orientoi, Hello Charly, Génération zébrée, Orientation pour tous, Bouge ton avenir...).

Informers les jeunes et les familles régulièrement au niveau départemental / local

- Communiquer sur les réseaux sociaux - médias exploités par les jeunes, avec des formats courts (clip vidéos) : tik tok, instagram,
- Communiquer via les plateformes de l'éducation nationale (ex – pronote), pour toucher les familles

Impliquer les partenaires au niveau régional :

- Financeurs (Région...)
- Partenaires sociaux
- Opérateurs économiques et socioprofessionnels
- Opérateurs de compétences
- Développeurs de l'Alternance

Rappel du rôle du médiateur de l'apprentissage en cas de souhait de rupture, passé le délai des 45 jours de période d'essai. Toutes les chambres consulaires sont dotées d'un médiateur.

Pour faciliter l'orientation des jeunes, les chambres consulaires CMA et CCI proposent également des mini-stages de découverte, durant les périodes de vacances scolaires, aux jeunes dès 13 ans (élèves de 4^{ème}).

→ Charte nationale avec l'Education nationale.

L'objectif est de permettre aux jeunes de tester un métier et de les aider à construire leur projet professionnel.

Ils viennent en appui de la démarche initiée au sein de l'Education nationale, avec le stage de 3^{ème} Proposition d'une communication sur le dispositif auprès des familles à chaque rentrée scolaire (via pronote par exemple), pour le faire connaître au plus grand nombre.

Rappel des obligations inscrites dans le cahier des charges Qualiopi visant à assurer un meilleur suivi et accompagnement du jeune. De nombreux CFA n'assurent pas cet accompagnement, alors qu'il est un facteur important de la réduction du taux de rupture.

Proposition de faire intervenir un conseiller Mission locale en début de formation pour informer les jeunes et présenter les services d'accompagnement social, pour leur donner l'opportunité de pouvoir les solliciter en cas de besoin.

Réactions des participants :

CFA de La Seyne - représente 350 apprentis, avec des taux de satisfaction de 80 %. Mise en place de permanences tous les jeudis matin pour accompagner les jeunes sur les questions sociales + accompagnement CV, lettres de motivations et recherche d'entreprises (réseau d'entreprises très riche et plus de 600 offres mises à disposition des candidats) + accompagnement jusqu'à la recherche de CDI, une fois la certification obtenue.

Réponse DDETS – De nombreux CFA font un travail remarquable et sont très investis dans l'accompagnement des jeunes. D'autres sont toutefois encore trop à la traîne, ce qui peut générer une mauvaise image de l'apprentissage. Il y a encore une trop grande disparité dans les accompagnements proposés.

→ Création de certains CFA, création de formations, sans avoir analysé les besoins du territoire, ni avoir pris le temps de construire son réseau d'entreprises. C'est pourquoi l'État souhaite entrer dans une démarche d'évaluation de la qualité pour que la qualité des formations proposées soient plus homogènes sur l'ensemble du territoire.

BIJ de Bormes les Mimosas - Les structures informations jeunesse organisent des mercredis de l'orientation et font le lien avec les entreprises et les Bureaux municipaux de l'emploi.

Conseillère alternance ML Cœur du Var : Le tableau de bord de l'apprentissage mis en œuvre par l'État, est en cours d'expérimentation. Les missions locales n'y ont pas accès pour l'instant. Cela serait-il envisageable par la suite ?

Réponse DDETS : Le tableau est déjà mis en place et renseigné sur la base du volontariat avec un accès en temps réel des données renseignées. Il permet de voir les entrées en formation, les ruptures, les certifications

→ données à exploiter pour accompagner sur des besoins qui apparaîtront, ce n'est pas un outil de contrôle, mais d'accompagnement et d'harmonisation. La DDETS invite tous les CFA à partager leurs données, pour que la photographie soit la plus exhaustive possible.

Une proposition sera transmise au ministère pour ouvrir l'accès au TBD aux opérateurs du Service public de l'emploi.

Complément DREETS : évolution de la Plateforme qui est encore en cours de construction. Importance d'avoir plus de données et donc que chaque CFA adhère à la démarche.

Chargée mission « Emploi » ML antenne de Brignoles : si absence de transparence de certain CFA, c'est qu'il y a une culture du chiffre et de la réalisation des objectifs. Est-ce que tous les CFA sont prêts à jouer le jeu ?

OPCO ACTO (hôtellerie et restauration) : interface entre l'Entreprise et le CFA, missions de front office avec une volonté d'accompagnement. L'objectif est de rendre l'offre de service la plus qualitative possible et de gérer les contrats le plus rapidement possible. Les OPCO exerce aussi un rôle de contrôle et de conseil. Des leviers d'actions existent sur l'ensemble des points relevés.

PILOTAGE ET GOUVERNANCE

Restitution des ateliers par Thierry ANNE, et David DE OLIVEIRA, Mission Locale Est Var

Améliorer l'orientation des jeunes

L'orientation doit s'aborder de façon différente. Il faut amener les jeunes à saisir les opportunités de leur environnement.

→ Nécessité d'ouvrir leurs horizons. Il existe plus de 11 000 références métiers. Les jeunes en connaissant à peine 20.

Le jeune parfois n'est pas prêt. On le juge alors qu'on ne lui a pas donné les codes d'accès au monde de l'entreprise.

Trop de ruptures sont adossées au contexte familial. Les parents connaissent un entrepreneur de proximité, ils placent leur enfant, sans lui permettre de choisir son avenir professionnel.

Pour sécuriser le parcours du jeune en entreprise, il faut se donner les moyens.

Il y a des prérequis à vérifier. Le jeune doit avoir une connaissance préalable du métier, de l'entreprise qui doit l'accueillir, pour pouvoir s'engager dans un contrat pérenne dans le temps.

Les conditions d'internat doivent par ailleurs être améliorées.

→ Organisation d'un encadrement éducatif, pour rassurer les familles et encadrer le jeune sur les temps informels. Cela induit une amélioration des compétences psycho-sociales et facilite l'entrée dans le monde professionnel du jeune.

Rapprochement du réseau des ML/CFA/entreprise, pour permettre le développement d'une offre de service riche.

L'employeur est le plus à même pour présenter avec flamme et passion, son métier, ses évolutions, son contexte et ses contraintes.

Nécessité d'informer les jeunes dès le collège et de leur proposer des points de contacts réguliers avec le monde de l'entreprise tout au long de leur scolarité

→ Communication sur l'offre de services en dehors de l'Éducation nationale : ex – mini-stages, immersions, forums...

Coordonner l'ensemble des acteurs

Déploiement d'une coordination à l'échelle des territoires pour le volet opérationnel et à l'échelle départementale pour le volet stratégique.

- Les missions locales sont des animateurs de réseau sur les territoires
→ Nécessité d'organiser un comité de pilotage territorial par bassin, réunissant les OPCO, Centre de Formations des Apprentis, Bureaux Information Jeunesse, fédérations, entreprises... pour faciliter la coordination des acteurs.
- L'organisation d'un temps fort départemental est important pour médiatiser la voie de l'apprentissage (mobilisation des entreprises grands comptes et têtes de réseaux), mais il y a aussi un besoin de résonances sur les territoires si l'on veut pouvoir toucher tous les jeunes et leurs familles.
- Les services économiques des EPCI doivent être associés dans la stratégie de développement.
- Il faut aussi sortir de la logique concurrentielle du secteur de la formation et établir un partenariat gagnant/gagnant, en favorisant la circulation de l'offre de formation et de l'offre des entreprises.

Faciliter la mobilité des jeunes

- Permettre aux apprentis d'exploiter le réseau des bus scolaires
- Améliorer les conditions d'accueil en internat pour que les jeunes en aient une image plus positive.
- Mobiliser davantage les aides aux permis (bourse au permis, fonds d'aide aux jeunes)

Améliorer l'accompagnement et l'intégration des jeunes

- Généraliser les immersions avant la signature du contrat. Cela sécurise le jeune mais aussi l'entreprise ;
- Travailler avec les jeunes sur la culture du métier, ses contraintes et développer leurs compétences transversales (respect des horaires, application stricte des règles de sécurité...)
- Exercer une vraie fonction de tutorat. Certains maîtres d'apprentissage ne sont même pas informés qu'ils ont cette responsabilité, vu qu'ils ne sont pas investis dans la signature du contrat.
- Effectuer un suivi dans l'emploi avec la mise en place d'une intermédiation dans les premiers mois (CFA / Missions locales).

La mission locale Est Var depuis qu'elle met en œuvre cette intermédiation (équipe apprentissage dédiée) a constaté une forte baisse des ruptures en cours de formation (taux de rupture à 8 % alors qu'il est de 33 % au niveau régional).

Améliorer l'attractivité des métiers

- Organiser des portes ouvertes régulières dans les CFA
- Organiser des immersions pour les jeunes dans les CFA
- Valoriser les parcours de réussite (les meilleurs ambassadeurs sont les jeunes)
→ Réalisation de clips vidéo
- Multiplier les rencontres des jeunes avec le monde de l'entreprise

Améliorer la sécurisation des parcours

La répétition des échecs chez les jeunes ne fait pas grandir. Les discours négatifs des chefs d'entreprise ne sont pas favorables non plus pour faire la promotion de la voie de l'apprentissage.

Les jeunes sont en devenir. Il faut leur donner les bonnes clés d'entrée

- Mobiliser les ambassadeurs de l'apprentissage pour communiquer et donner une vraie image de l'apprentissage.
- travailler de manière plus partenariale et complémentaire (référént apprentissage pôle emploi / référént apprentissage mission locale, référént au sein du CFA ...)
- Mettre en place un carnet de liaison entre le CFA et l'entreprise pour assurer le suivi du jeune et pallier à temps à ses difficultés, en agissant conjointement.
- Optimiser les sas d'entrées pour permettre au jeune de vérifier son projet et consolider son orientation en mobilisant les dispositifs adéquats (Contrat d'engagement jeune, PMSMP, E2C, Promo 16 / 18 ans...)

TEMOIGNAGES DE 3 JEUNES APPRENTIS

Stanislas LAGRAND, ambassadeur de l'apprentissage à la CMA, en Bachelor

Chahab BEN KHADER, apprentie au sein de la Mission locale Jeunes Toulonnais, en BTS

Aboulaye DIARRA, mineur non accompagné, apprenti en CAP pâtissier

SUITES ET CONCLUSION DES ASSISES

Clôture de la rencontre par M.POULY, Directeur de la DDETS du Var

- Envoi du compte rendu avec le diaporama présentant la synthèse des propositions à tous les acteurs de l'apprentissage et participants du séminaire et des ateliers : délais de 15 jours pour permettre de recueillir les réactions et nouvelles propositions.
- Organisation d'un COPIL avant les vacances de Noël, pour établir la feuille de route départementale 2023 et définir les priorités d'actions.