

Synthèse des **contributions** sur le **site participatif**



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE


MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI

SYNTHÈSE DES CONTRIBUTIONS SUR LE SITE PARTICIPATIF

I. LE DISPOSITIF

1. Un site pour recueillir les contributions de l'ensemble des Français sur l'alternance

- L'interface participative <http://www.ateliers-apprentissage.emploi.gouv.fr/> a permis d'ouvrir la réflexion à l'ensemble des Français concernés par l'alternance, l'apprentissage et le contrat de professionnalisation et de recueillir des interrogations et idées de la part des jeunes qui ont choisi la voie de l'alternance ou envisagent de le faire, des parents, des enseignants, des organismes de formation, et des entreprises.

Ces contributions ont offert de plus un terreau fertile aux débats des ateliers.

- L'interface proposait également une zone dédiée à la participation de contributeurs extérieurs, notamment dans la zone édito (*Carole Choufane qui travaille dans l'insertion des personnes handicapées, les blogueurs Gilles Payet et Christophe Blasquez, Laurence Blanc, responsable administrative d'un Centre de formation d'apprentis « sans murs », etc.*)

- Le dispositif proposait, par ailleurs, une chaîne Youtube qui a mis en perspective les enjeux de l'alternance à travers la prise de parole d'un panel d'acteurs concernés par les formations en alternance et par apprentissage.

2. Les chiffres clés : nombre de contributions apportées, etc.

Le site internet des ateliers de l'apprentissage et de l'alternance a rassemblé 583 contributions, 767 réponses, et 1 275 votes.

La fréquentation du site depuis son lancement :

129 257 visites

249 445 pages vues

116 887 visiteurs uniques absolus.

II. LES INTERVENANTS ET LEURS TEMOIGNAGES

1 Présentation des intervenants et de leurs interactions

1.1 Présentation des participants par typologie

- Les étudiants

Le site a accueilli les contributions de nombreux étudiants, aux profils différents (CAP, BTS, écoles de commerce, écoles d'ingénieur), toutes spécialités confondues (coiffure, commerce, boulangerie, finance...).

- Les professionnels

Des entrepreneurs, anciens diplômés de formations en alternance ou apprentissage, professeurs, professionnels de l'emploi des jeunes étaient présents pour nourrir le débat et présenter leur vision de l'alternance et de ses perspectives.

- Les écoles

Les formateurs (MFR, CFA...), les professeurs, les responsables d'établissements étaient nombreux à venir partager leur expérience, pointer les défaillances du système comme ses réussites, et répondre aux jeunes ou aux parents en demande d'information.

- Les lycéens

De sections techniques ou générales, la grande majorité des lycéens sont venus s'exprimer sur le site dans un souci d'orientation, afin de trouver des réponses à leurs questions sur l'apprentissage et l'alternance.

- Les parents

D'enfants en apprentissage ou en recherche de formation, ils ont contribué au débat en témoignant de l'expérience de leurs enfants.

- Les adultes en recherche d'emploi ou de formation.

1.2 Des interactions et des échanges sur une plateforme qui remplit son objectif : celui de créer une véritable discussion

- Des contributeurs qui se répondent et des conversations qui se nouent.

Par le système de contributions-réponses, la plateforme a suscité des fils de conversation, les internautes se répondant directement au fur et à mesure du débat.

« Je suis d'accord avec christine, il faut repenser l'enseignement professionnel dans sa globalité en expliquant les différents parcours possibles. »

« Je ne suis pas d'accord avec vous Hervé et d'ailleurs vous le dites vous même l'information sur l'apprentissage, les jeunes doivent se débrouiller tous seuls pour l'avoir via Internet. Pensez vous vraiment que ce soit suffisant? Ne pensez vous pas qu'ils méritent une information complète faite par les professionnels de l'apprentissage? »

- De nombreux messages de soutien et d'entraide entre internautes ont contribué à développer l'aspect communautaire de la plateforme.

Contribution : *« je suis une mamie j aide une jeune fille de 16 ans bientôt a trouvé un contrat d'apprentissage dans la coiffure dans la region bordelaise pour le mois de septembre 2010 aidez moi je ne sais comment faire »*

Réponse : *« Madame, le secteur de la coiffure dépend de la chambre de Métiers; celle-ci doit être actuellement en train de recenser les places à pourvoir pour la rentrée; n'hésitez pas à contacter la cellule apprentissage de la CMA. »*

« Je te rassure tu n'es pas le seul !! j'ai fait je ne sais combien de lettres pour trouver une entreprise et nada !!!! finalement c'est une petite entreprise qui m'a recruté. Cherche aussi dans les petites entreprises quelquefois ils ont besoin de manœuvres car c'est un peu ce que tu feras !! »

- Une automodération faite par les contributeurs eux-mêmes face aux internautes les plus virulents et aux interventions bloquantes.

« Cher Eric, Certes, la question posée par Dimitri est une bonne question ! Mais sache que toutes les questions posées sur ce site sont de bonnes questions et, qu'en tant que telles, elles méritent

toutes que l'on y prête attention et que l'on y apporte les réponses que toutes elles méritent, sans distinction...! Cordialement, Antoine GED »

2. Les thématiques les plus populaires

1.1 La transparence du système de l'alternance

La question de la transparence a été centrale dans les débats sur la plateforme web des ateliers de l'alternance et de l'apprentissage. Les internautes ont exprimé leurs attentes concernant **la simplification des dispositifs administratifs, le renforcement du contrôle et du suivi de la formation en entreprise, et une meilleure lisibilité de l'offre de formation (contrats, écoles).**

« On nous dit souvent que la tâche la plus dure pour faire des études en alternance c'est de trouver un patron. Alors Monsieur le Ministre j'aimerais vous dire ma difficulté de choisir une école. En effet, il y a quantité d'écoles qui préparent au BTS comptabilité et gestion des organisations, mais laquelle choisir? Vous devriez mettre en place un outil nous permettant de choisir le CFA (taux de réussite, qualité des enseignants...). »

« Bonjour, Je trouve qu'il est difficile de trouver des informations sur l'aide concrète apportée aux apprentis. Quelles sont les aides en plus de la part de la CAF? J'ai cru comprendre que certaines régions offraient aussi des aides. Si je suis étudiant en Bretagne mais que je suis en apprentissage avec une entreprise qui est en Pays de la Loire, quelle est la région qui m'apportera ses aides? Merci »

« Voici des idées qui selon moi pourraient faciliter l'alternance : Prévoir des avantages financiers pour les entreprises d'accueil Que l'école aide ses étudiants à trouver une entreprise grâce à ses contacts Créer des sites spécifiques à l'alternance ou les entreprises d'accueil et les étudiants pourraient se retrouver. »

« Cette ressource est indispensable, vitale, pour les CFA publics et privés, et pour les établissements scolaires qui accueillent les CFA dits «sans murs». Dans les circonstances économiques récentes, il n'est pas impossible de devoir faire face à une baisse du niveau de collecte de taxe. Comment financer ces moins values ? »

« Bonjour, Pourquoi est-ce que les jeunes en contrat de professionnalisation n'ont-ils pas les mêmes avantages fiscaux que les jeunes en apprentissage? Il faudrait leur donner ces avantages au moins jusqu'à 25 ans. Merci d'en tenir compte pour les nouvelles lois (malheureusement trop tard pour mon fils) »

« Je ne comprends pas les différences faites en la professionnalisation et l'apprentissage, en terme d'avantages. En effet, que cela soit l'un ou l'autre, l'entreprise a un objectif, insérer un jeune (ou moins jeune). Si l'apprentissage reste sur une logique éducative avec des sélections, un objectif de «taux de réussite», il faut laisser une chance aux personnes qui n'ont pas les meilleurs résultats scolaires. On constate en BTS un taux de réussite supérieur pour les jeunes n'ayant pas eu le BAC que ceux qui l'avaient ! Il est primordial de penser en taux d'employabilité et pas seulement une réussite aux examens ! Un jeune doit pouvoir se révéler sur son parcours si déjà il veut sortir du système scolaire !!! De plus, les accords de branche donnent une publicité négative devant l'illisibilité des financements. 15 jeunes dans une formation ont quasiment tous un salaire différent, allant quasiment du simple au double ! Il est primordial de donner une cohérence à l'alternance et arrêter de faire des différences selon l'un ou l'autre contrat ! Le nombre chute, on a de plus en plus de jeunes de -26 ans au chômage, des entreprises qui embauchent et une législation qui les bloque ! incompréhensible... »

« Bonjour, En lien direct avec les entreprises, dans le cadre de la promotion de la formation en alternance. J'avoue que je suis stupéfaite, régulièrement, du peu d'information que les entreprises ont à leur disposition. Pourquoi ne pas uniformiser un SEUL et vrai contrat d'alternance, et arrêter de segmenter le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Uniformiser les rémunérations des futurs stagiaires ou apprentis, en fonction de l'âge et de la taille ou secteur d'activité de l'entreprise. Donner aux entreprises une enveloppes globales d'aides, et non les disperser entre POLE EMPLOI, les organismes paritaires et certains conseils régionaux. En quelques mots :UNIFORMISER - SIMPLIFIER; Nos entreprises françaises ont envie d'embaucher, mais pourquoi leur faire si peur »

« il est urgent d'assouplir le dispositif, trop rigide, trop de contraintes, trop de temps en cours, cours en CFA pas toujours adapté beaucoup trop de social, démotivant pour les PME, manque de contact avec le CFA, en espérant être entendu... »

« L'apprentissage aujourd'hui n'est pas très surveillé, Il faudrait qu'il existe de vrai services qui prennent en charge ce domaine et avec de vraies prérogatives. D'autant plus que les inspections du travail sont en pleine réorganisation et que la RGPP fait son effet mais dans le sens négatif, c'est à dire le non respect des conditions de travail des apprentis (sur certains secteurs artisanaux). D'autant plus que la population d'apprentis atteint presque 500 000 individus. »

« J'ai débuté un contrat de professionnalisation pour valider un bac+3 en assistantat de direction. Sur le principe, l'idée est bonne, car rien ne vaut l'expérience, et mettre en pratique immédiatement ce qu'on apprend à l'école favorise l'assimilation. Néanmoins, se retrouver à 70% du SMIC avec un rythme de 4 jours en entreprise et un jour en école par semaine, c'est un peu rude, d'autant plus en région parisienne, et lorsque cet apprentissage sert de reconversion. De plus, ces formations sont assez difficiles à trouver, puisque c'est à l'apprenti de démarcher les entreprises et de trouver l'école, souvent privée. Au final, je pense que pour remettre au goût du jour et revaloriser ces formations qui bénéficient autant à l'entreprise qu'à l'apprenti, un coup de pouce financier serait évidemment une bonne chose, sans démagogie, mais à hauteur du travail fourni. Le fait d'avoir fait une filière générale il y a déjà longtemps est-il une raison pour être moins rémunérée qu'un étudiant sortant tout juste du lycée mais ayant fait une filière technique? Une aide (tel un site officiel) serait assez bien venue également pour mettre en relations le futur apprenti avec les écoles susceptibles de l'intéresser (même en dehors de sa région d'origine, car ne nous leurrons pas, on ne trouve pas les mêmes formations partout) et les entreprises qui recherchent ce type d'employés. Cela pourrait apporter au candidat à l'apprentissage une vue globale de la législation, des aides financières dont on peut bénéficier en parallèle pour pouvoir vivre correctement, ainsi que des témoignages de personnes concernées.

« SIMPLIFIEZ les tranches de salaires afin de faciliter l'embauche. Faire une seule grille de salaire pour tous les contrats. (artisans, commerçants, agriculteurs) Ex : en bac pro et pour la même tranche d'âge, certains jeunes ont 53 % du SMIC et d'autres 80 % ! »

1.2 La recherche d'une entreprise

Portées par les jeunes, les contributions sur la recherche d'une entreprise ont suscité de nombreuses réponses. Les contributeurs ont pointé **la difficulté de trouver une entreprise à 20 ans** et ont exprimé **la nécessité d'une adaptation de l'offre de formation au marché du travail ainsi que le besoin d'une plateforme d'offre et de demande de contrats d'alternance.**

« Pour ma part cela est un vrai parcours du combattant pour trouver un employeur en pâtisserie en alternance Je téléphone, me déplace mais cela est très décourageant lorsque l'on sait que le gouvernement encourage les jeunes à faire une formation en alternance. Qui pourrait m'orienter pour trouver un patron ou qui connaîtrait un patron prêt à m'accueillir car je cherche depuis un an sans de réel résultat. »

Synthèse des contributions sur le site participatif

« Bonjour, Je suis actuellement en terminale Economique et Sociale dans les Vosges, et j'envisage l'année prochaine de faire un DUT Techniques de Commercialisation en apprentissage. Comment peut-on trouver son entreprise ? Car l'IUT demande donc un CDD de deux ans au même endroit. Existe-t-il des listes d'entreprises recrutant en alternance/apprentissage ? »

« Je souhaiterai faire un apprentissage dans la coiffure. Ce serai mon reve, être payer et etre former directement dans un salon. Mon étant donner mon age je n'ai pas trouver de patron .. J'ai du passé mon CAP en 1 an dans une ecole privé (hors de prix, environ 4 000 euros l'année) Je trouve injuste que les offres soient plus destiné a des jeunes de 16ans, cela signifie qu'on est cencer savoir a 16ans que l'ont veux devenir coiffeuse ? Si on fait un parcours professionnel qui ne nous plait pas et qu'enfin ou trouve sa voix, tardivement, et bien l'apprentissage c'est trop tard pour nous .. Je trouve qu'il ne devrait pas y avoir de difference suivant l'age. Du coup, nous, un peu plus agé, on deviens quoi ? Je trouve cela injuste .. Je regrette tellement de ne pas avoir fait sa quand j'avais 15 ans, mais est ce un crime de ne pas savoir qu'on veux devenir coiffeuse a l'age de 15 ans .. »

« C'est avec difficultés que je me bat pour me faire aider à financer une formation que j'ai choisi (et non subi). Licencié fin 2008 du domaine de l'immobilier, je souhaite me former au métier de diagnostiqueur immobilier, mais cette formation est très chère. J'ai trouvé le centre qui me convient, mais celui-ci est en attente de la prise en charge par pôle-emploi. De fait cette formation est pour l'instant suspendue à la décision de prise en charge. Dans ma région, le sud est, ce métier est mis par les autorités sur la liste des métiers dis en tension, par manque de personne exerçant, et rien que cela m'a été difficile de le savoir. Comment peut-on aider les demandeurs d'emploi à savoir quelles sont les formations prises en charge car il y a de l'offre d'emploi à la clés. Comment peut-on aussi accélérer les dossiers de prises en charge financières par les pouvoirs publics afin de s'orienter au mieux vers notre marché local de l'emploi. A mon avis cela est un gros chantier auquel il sera difficile de répondre accèptablement. Cordialement, un demandeur d'emploi »

« Pour ma part cela est un vrai parcours du combattant poru trouver un employeur en pâtisserie en alternance Je téléphone, me déplace mais cela est très décourageant lorsque l on sait que le gouvernement encourage les jeunes à faire une formation en alternance. Qui pourrait m'orienter pour trouver un patron ou qui connaîtrait un patron prêt à m'accpeter car je cherhce depuis un an sans de reel résultat. »

« A l'image de la banque de stage de l'Académie de Toulouse <http://banquedestages.ac-toulouse.fr> A quand un site regroupant les futurs apprentis et les entreprises désireuse d'ouvrir leurs portes ? Où en un même endroit serait regroupées les offres, les demandes ainsi que les conseils à destinations des jeunes et des entrepreneurs, la liste des aides dont les entreprises peuvent bénéficier? »

« Bonjour, je suis âgée de 16.5 ans cela va bientôt faire 1 ans que je suis à la recherche d'une entreprise pour préparé un BEP Vente Action Marchande en alternance, comme quoi même a 16 ans c'est dur de trouvé. Après m'être renseigné plusieurs fois, demandé a plusieurs entreprises, en tout je n'ai réussi cas avoir 1 seul entretien qui c'est avéré négatif! Résultat je ne sais plus ou chercher, j'ai déjà consulté plusieurs site d'offre, inscrite à 2 centre de formations, contacter plusieurs entreprises... Si vous avez des conseils ou savez si des magasins sont susceptible d'embaucher, ou même des boulangeries, je suis preneuse . Cordialement, Justine »

« Depuis + de 10 ans dans le monde de l'apprentissage, je constate qu'il y a de + en + de disparités dans la rémunération d'un jeune en contrat d'apprentissage: cumul des contrats, des conventions collectives plus favorables (Nationale, voir Régionale), garanties du % de la rémunération + favorable selon le diplôme préparé, % de la rémunération plus importantes pour une formation complémentaire, ... sont autant de freins pour une entreprise de recruter un jeune. Je pense qu'il faudrait essayer d'harminiser une grille de rémunération en fonction d'un % selon l'expérience acquise par rapport aux diplômes préparés, et non par rapport à l'âge du jeune et/ou d'un diplôme. Cette grille nationale devra prendre en considération toutes les situations possibles actuelles afin déviter la

discrimination à l'embauche a cause d'une rémunération trop importante. 1^{er} exemple un jeune prépare un CAP il est mineur en 2^{ème} année il va toucher 37 %, s'il est majeur il va toucher 49%. Ce jeune continue et va préparer un Bac Pro, il va toucher en 3^{ème} 65%. Alors qu'un jeune qui a le même âge et qui va préparer un BTS, lui va toucher en 2^{ème} que 49%.... ect »

« Je sors d'un cursus BTS Banque en apprentissage, au cours duquel j'ai pu vraiment m'intégrer dans le milieu du travail, tout en conservant des aspects théoriques intéressants avec les cours. Dans mon cas, une réelle autonomie au travail, de vraies responsabilités, m'ont forgé au monde du travail dans l'univers bancaire. J'ai eu la chance, je pense, d'être dans une petite banque, avec un vrai accompagnement de la part de la direction. La banque Courtois, en effet, a adhéré à l'apprentissage il y a plus de 10 ans et considère ses apprentis comme des collaborateurs à part entière, dans l'optique de tous les recruter. Malheureusement, la difficulté reste de trouver un apprentissage car, malgré tout, les offres sont rares et chères. L'Etat doit vraiment faire un effort dans ce sens car c'est, à mon avis, un cursus d'avenir, pour des gens souvent trop éloignés du monde du travail. »

« Je viens du monde de l'entreprise privée et j'ai ensuite dirigé pendant 10 ans un centre de formation, toutes les formations supérieures étaient organisées en alternance (apprentissage et professionnalisation). Il est certain que ce sont des dispositifs de formation très intéressants mais pour le déploiement à plus grande échelle (géographique, filière, niveau) il faudrait une réflexion avant tout en terme de bassin d'emploi. Pourquoi des jeunes trouvent ils si difficilement l'entreprise et pas l'organisme de formation ? Je ne pense pas que le problème soit un déficit d'information auprès des jeunes et des entreprises mais plutôt l'inadaptation de l'offre de formation au regard du potentiel d'emploi sur le territoire concerné. Je pense que les CFA doivent être implantés là où le potentiel d'emploi dans la branche est pérenne avec des infrastructures d'internat pour recevoir des apprentis qui ont leur entreprise dans d'autres régions. Cela permettrait aussi d'éviter l'éparpillement de la taxe d'apprentissage sur beaucoup trop d'établissements et ainsi d'améliorer la contribution des conseils régionaux. Mais je n'ai pas trop d'illusion les enjeux politico-financiers sont tels dans ce dossier (et oui ! dans la formation il y a beaucoup d'argent) qu'il me semble difficile d'arriver à mettre en oeuvre les bonnes décisions. »

« Conseillère référente de l'alternance au sein d'une Mission Locale, j'accompagne les jeunes de mon agglomération dans leur recherche d'employeurs pour des contrats en alternance. J'entends très régulièrement des témoignages de jeunes qui racontent que leurs enseignants pendant leur scolarité déconseillent cette méthode de formation, jusqu'à les «effrayer» quant à l'insertion possible après leur formation. Alors l'alternance ne peut que «souffrir» de cette image.. En ce qui concerne la rémunération, pourquoi faire une discrimination par l'âge? Pourquoi un jeune motivé et ayant un projet professionnel très travaillé ne peut-il pas accéder à des formations aussi facilement qu'un autre de 16 ans quelque fois moins sûr de son orientation?? et cela uniquement à cause de l'avantage de la rémunération.. Comme ils le disent souvent: «ce n'est pas juste!». Contrairement à ce qu'il est souvent mentionné, beaucoup de jeunes cherchent à se former aux métiers «en tension» tels que boulanger, charcutier, boucher.. Mais ils n'ont plus 16 ans et donc n'ont souvent plus qu'une moindre chance de se faire embaucher. Ne faudrait-il pas revoir cela? Les entreprises préfèrent ne pas embaucher que de leur donner une chance... »

« Conseillère apprentissage dans un organisme consulaire, je reçois tous les jours des jeunes que je conseille, oriente et aide à se placer dans les entreprises. Je suis d'accord avec Delphine sur la discrimination due à l'âge du fait d'un salaire moins élevé pour les moins de 18 ans. La solution est de relever les tranches de salaire comme cela a été fait pour les métiers du bâtiment, où l'écart entre les moins de 18 ans et le plus de 18 ans n'est que de 10 % et de 5% entre ces derniers et les plus de 21 ans. De ce fait les employeurs dans le Bâtiment et les Travaux Publics ne sont plus autant regardant sur l'âge ! Discrimination pour ceux également qui ont obtenu le BAC et qui souhaitent s'orienter ensuite vers l'apprentissage soit vers des diplômes d'enseignement supérieur BTS, Licence, ou vers des diplômes inférieurs ou de même niveau BAC PRO, CAP (métiers de bouche, mécanique ...) car l'employeur ne peut prétendre à l'aide de la région 1800 ? (versée dans les quatre

mois qui suivent la signature du contrat). Cette aide devrait être versée que le jeune ait ou non un BAC, pour une égalité face à l'apprentissage. En effet, certains jeunes auraient souhaités s'orienter vers des métiers manuels en apprentissage dès la sortie de 3^o mais les parents s'y sont opposés, et quand ils se présentent à 18 ans ou plus avec le bac, ils ont du mal à trouver un employeur car ils coûtent plus cher à l'entreprise au niveau du salaire et de plus l'entreprise n'a pas droit à l'aide de 1800 euros. Compte tenu du nombre de jeunes en recherche d'apprentissage, ces jeunes là ont peu de chance de trouver un employeur sur des niveaux CAP ou BAC PRO, et ils sont nombreux ! »

« Les développeurs de l'apprentissage mis en place par les CCI disent tous que les primes de l'état pour inciter les recruteurs ne suffisent pas à les convaincre de sauter le pas. Cet argent ne serait-il pas mieux utilisé pour lisser les différences de rémunération entre apprentis ? Suivant l'âge ou le type de diplôme, le salaire d'un apprenti passe presque du simple au double et du coup les recruteurs ont moins envie de recruter des jeunes de plus de 20 ans, ou préparant un diplôme post bac. »

« Bonjour, Je suis actuellement en Bac+3 et j'ai effectué mon parcours scolaire Bac++ en alternance. On peut dire que je suis «un pure produit de ce système». Mon expérience fait que j'ai pu apprécier les méthodes d'organismes de formation sur l'aide à la recherche d'entreprise. Ma remarque, c'est que aujourd'hui les organismes de formation ce comportent comme une entreprise (ce qui est normal) mais sur les méthodes de placement en entreprise cela n'est pas très convaincant. Car aujourd'hui, ces organismes inscrivent beaucoup d'élèves dans leurs classes sans être sûr de pouvoir leur trouver une entreprise (alors qu'ils annoncent de nombreux partenariat avec des entreprises), et on leur dit après qu'il vous reste 2 mois pour en trouver sinon vous pouvez pas continuer les cours. Ces élève après ce retrouvent sur «le carreau» donc pour la plupart au chômage. Je pense qu'il faudrait trouver un système de contrôle de ces organismes qui permettrait de les obliger à avoir un certains pourcentage de placement en entreprise sinon ils seraient à faire face à une sorte de malus. De plus, les offres ne sont pas ciblées et ne correspondent pas forcément avec le profil du candidat. Pour conclure, il ne faut pas attendre à ce que l'on nous trouve une entreprise, car même en partenariat avec ces dernières les places sont très restreintes. Pour un BTS dans un de ces organismes, un élève = 4000 euros et non = à un élève. »

1.3 La valorisation de l'alternance et de l'apprentissage

La problématique de la valorisation s'est organisée autour de deux grandes attentes : **une présentation du principe de l'alternance plus tôt dans le processus d'orientation scolaire** et **une meilleure communication envers les entreprises** des atouts que présentent ces formations.

« la question à mon sens est mal posée l'apprentissage ne concerne pas uniquement les élèves qui échouent au bac ou à un autre examen , un projet professionnel se construit sur plusieurs années . Il faudrait promouvoir beaucoup plus l'enseignement professionnel dans sa globalité »

« L'alternance n'est toujours, en 2010, qu'une solution de repli en cas d'échec scolaire. Jamais, ni au collège, ni au lycée, ni en maths Sup/ Maths Spé, les professeurs ne m'ont parlé de l'apprentissage, car mon niveau était suffisamment élevé. C'est en désirant changer d'orientation, que dans un BIJ J'ai découvert que le BAC +3 et +5 que je désirais préparer était dispensé par une école, près de chez moi. J'ai aujourd'hui 24 ans, Expert Comptable stagiaire, et gagne plus que mes collègues de promo de Maths Sup... L'apprentissage et l'alternance ne sont que très peu connus des enseignants, qui n'y orientent leurs élèves qu'en cas d'échec... Il y a un gros travail à fournir en orientation au collège et au lycée !!! D'autant plus que non seulement on trouve un travail plus vite, mais le jour d'obtention du diplôme on est opérationnel sur le champs !!! »

« Peut-être serait il bien de pouvoir créer une matière dans les lycées qui s'intitulerait: «à la découverte de nouveaux horizons» qui expliquerait la connaissance des différents métiers et faire venir des industriels pour en parler, afin d'avoir une approche plus concrète. Il me semble que se serait un bon bagage. »

« Mon cas est de ceux qui se multiplient : l'apprentissage dans les grandes écoles. C'est le choix que j'ai fait pour ma dernière année ; à la place de 6 mois de cours + 6 mois de stage, j'ai effectué 14 mois d'apprentissage (3 semaines en entreprise/ 1 semaine de cours). C'est un choix que pour le moment je regrette. Certes, cela me permet de justifier 14 mois d'expérience professionnelle au lieu de 6 mois de stage et les avantages du statut sont vraiment non négligeables (sécu, scolarité payée, chômage par la suite, etc.). Cependant, j'ai à redire sur le déroulement de l'apprentissage et sur sa suite. Pour le déroulement, tout d'abord, il est difficile d'obtenir un contrat car les postes stratégiques ne souffrent pas une semaine d'absence par semaine. On se retrouve donc à accepter un poste qui correspond moins à nos attentes pour avoir le «contrat» espéré. Par ailleurs, notre statut au sein de l'entreprise est souvent mal compris. La semaine d'absence pour aller en cours est généralement perçue comme une semaine de vacances et il est très fréquent que l'on revienne travailler en entreprise durant ces semaines normalement consacrées aux cours. Mais surtout, de nombreuses personnes (moi compris) de mon master ne se sont rien vu proposé en fin de contrat alors que les stagiaires ont été embauchés plus facilement. Pourtant c'est tout l'intérêt d'une entreprise d'embaucher quelqu'un qui a plus d'expérience. Mais comme nous sommes souvent affectés à de vrais postes, l'entreprise préfère reprendre un autre apprenti plutôt que de recruter celui en poste. Enfin, il y a souvent un problème de lisibilité face aux recruteurs. Pour eux, on a souvent simplement fait un stage un peu plus long et plus morcelé et ils ne prennent pas en compte le fait que l'on était bien souvent affecté à un vrai poste et non à un stage. Je pense qu'il faudrait que les entreprises soient ENCORE plus incitées à embaucher leurs apprentis, financièrement ou légalement. Je trouve encore plus difficile «psychologiquement» de n'avoir aucune offre après 14 mois d'apprentissage qu'après 6 mois de stage. »

« Il est clair qu'aujourd'hui, l'alternance ne jouit pas d'une très forte côte de popularité. Les étudiants en BTS sont les premiers à ternir cette image puisque beaucoup rencontrent des difficultés à trouver un premier emploi et incombent la faute à cet apprentissage « particulier ». Certes. Ceci est, à mes yeux, du à la frilosité des entreprises d'embaucher ces jeunes qui bénéficient pourtant d'une meilleure expérience professionnelle suite au stage réalisé dans leur entreprise d'accueil, et plus aptes à intégrer le monde de l'entreprise. Pourtant, j'ai bien l'impression que le gouvernement, et notamment Laurent Woquiez qui s'occupe de ce sujet, essaye d'inverser la tendance. L'entreprise doit comprendre que l'alternance n'est pas simplement une chance pour l'apprenti, mais aussi pour elle. Quand l'entreprise l'aura compris, et c'est une question de temps, l'alternance sera enfin reconnue comme une voie d'avenir. »

« Nous avons ainsi triplé nos effectifs en 3 ans et sommes passés du 7ème rang à la 1ère position concernant l'apprentissage parmi les programmes Grandes Ecoles. Ces 303 apprentis se répartissent de la façon suivante : - 69 apprentis sur 3 ans - 95 apprentis sur 2 ans - 139 apprentis sur 1 année Nos apprentis ont été recrutés par 155 entreprises différentes, dans tous les secteurs d'activité et tout type de structure, de la multinationale à la TPE. Les Grandes Entreprises Partenaires représentent environ 60% des apprentis, principalement dans la grande distribution & distribution spécialisée, la banque, l'informatique mais aussi l'énergie, les télécommunications, les services et l'industrie. Nous enregistrons également une forte progression de l'apprentissage en PME & TPE, avec près de 25% des effectifs apprentis, dans des secteurs aussi diversifiés que la santé, l'immobilier, le tourisme, les services aux entreprises ou le commerce de proximité. Par ailleurs, la moitié de nos apprentis évoluent dans des entreprises basées en Languedoc-Roussillon. Ces très bons résultats s'appuient sur une approche professionnelle des outils et méthodes vis-à-vis des entreprises, de l'amont par un accompagnement individualisé de tout apprenti en recherche d'un contrat jusqu'au suivi de tutorat de forte proximité avec l'apprenti et son entreprise d'accueil. Ils s'inscrivent par ailleurs comme une force du programme ESC dans son adaptabilité aux spécificités de ce cursus et l'excellence de la pédagogie mise en oeuvre par nos enseignants-chercheurs. Enfin, comment ne pas inscrire l'apprentissage à l'ESC Montpellier comme un levier essentiel de notre politique de diversité et d'égalité des chances et une traduction forte de nos valeurs fédératrices : l'esprit d'entreprise, l'innovation, la responsabilité globale, l'ouverture et la diversité. »

« Je suis responsable d'un BTS Commerce international en apprentissage que j'ai créé il y a quatre ans. C'est une voie difficile mais le retour sur investissement est tellement profitable pour les étudiants que je ne peux que les encourager dans cette formation. Cette filière est contrairement à ce que l'on peut penser réservée aux plus motivés des étudiants. En effet, elle exige de leur part courage, travail, implication et motivation. Le passage du monde étudiant au monde du travail est le fruit d'un accompagnement et il n'est pas toujours facile de gérer les deux statuts, les deux environnements mais malheureusement les mêmes 35 heures (à minima)!!! Par contre, l'apprentissage c'est aussi le début de l'autonomie, son premier salaire, ses responsabilités professionnelles, le début de la conscience professionnelle, le savant mélange de la théorie et de la pratique. Beaucoup de mes étudiants qui ne s'épanouissaient pas jusqu' alors dans le système scolaire, ont alors eu un «déclic» pour la formule, le métier et ont poursuivi leurs études en école de Commerce ou en faculté passant tous les oraux avec brio; Bon vent à eux et bienvenus aux futures générations! »

« La formation en alternance reste encore trop souvent la seule possibilité de se former pour de nombreux jeunes qui ne trouvent pas en situation de pouvoir continuer un cursus en temps plein. Il n'y a pas de vrai choix entre les deux types de parcours. Certains sont poussés vers l'alternance alors qu'elle est déconseillée à d'autres. Sans généraliser, proposons à nos enfants le choix le mieux pour eux et ce de façon la plus équitable possible. L'alternance est une voie de réussite aussi royale que le temps plein dès l'instant où l'on est capable de s'y adapter. J'ai découvert l'alternance il y a 25 ans et je ne m'en lasse pas. Je regrette simplement de ne pas avoir connu ce système de formation 10 ans avant. »

« Il faut réellement promouvoir l'alternance qui est une autre voie de formation et d'accès à la qualification et à l'emploi. Mais cela passe d'abord par une bonne information (communication pour une meilleure connaissance des différents contrats : apprentissage/professionnalisation), puis et SURTOUT par une orientation CHOISIE par le jeune et non pas subie, comme cela est trop le cas aujourd'hui (voie de garage, orientation par défaut par les Ets, parents, etc..alors qu'il faut la VALORISER, et la rendre attractive, car elle est souvent une réelle opportunité d'apprendre autrement, dans d'autres lieux avec un statut qui n'est plus celui de l'élève.... »

« C'est aujourd'hui que démarre le choix des vœux pour les élèves de terminale ; Tous n'auront pas le bac en juin - A ceux là, et aux autres qui sont intéressés par l'alternance, il faudrait que les lycées et l'EN jouent le jeu, en leur offrant une information claire et précise sur l'Alternance, afin qu'ils ne se retrouvent pas en septembre sur les listes des demandeurs d'emploi. De plus, certaines entreprises sont à la recherche de jeunes possédant déjà un bon niveau (niveau Bac IV), même pour partir sur des formations de niveau inférieur (V), sachant qu'il est possible pour ces jeunes d'avoir une réduction de durée. Ca peut à mon avis être une solution pour éviter un % élevé de rupture de contrat.... »

« L'image de l'apprentissage doit être réhabilitée et valorisée car il est bien connu que l'on envoie en apprentissage les jeunes qui ont des difficultés dans leur scolarité. Tant que les collèges et lycées auront des objectifs de pourcentage de jeunes allant jusqu'au bac, l'image de l'apprentissage restera la même. dès le collège (6e) faire des sessions d'orientation en informant les jeunes sur les métiers et leurs débouchés avec présentation des métiers par des professionnels de renom (ex: les compagnons) ayant réussi par la voie de l'apprentissage Supprimer la dégressivité des aides en fonction de l'âge. formation renforcée des tuteurs pour encadrer correctement le jeune et éviter les abandons »

« Pour promouvoir l'alternance, pourquoi l'Education Nationale n'organise-t-elle pas, en priorité pour les élèves de 3^e, des informations sur ce qu'est l'alternance, délivré, soit par des professionnels (artisans, maîtres d'apprentissage) soit par les Consulaires où toutes autres personnes qualifiées ? Il est extrêmement difficile, voir impossible de faire ou d'organiser ce genre de manifestation ; il est vrai que pour l'EN, il vaut mieux remplir les lycées professionnels que les CFA. Ne pas orienter que les élèves de DP 3 ou 6 vers l'apprentissage serait aussi un bon point.. ».

« J'ai passé un bts en alternance, j'ai eu le diplôme été 2008. Tout d'abord je voulais insister sur le fait qu'il est très difficile de trouver une entreprise acceptant le contrat de professionnalisation (contrat signé pour l'alternance). De plus les écoles pratiquant ces formations ne laissent pas leur chance aux élèves, puisqu'elles proposent des contrats seulement aux meilleurs. Ceux qui sont un peu moins bon galèrent et ne se voient proposer aucune entreprise par l'école. De plus ce qu'il faut savoir c'est que passer un bts en alternance est difficile, le rythme est soutenu, les contraintes nombreuses. On demande en plus du travail demandé 12h de travail personnel. Cela demande un sacrifice, mais ça en vaut la peine. Je souhaiterais partager un sentiment que j'ai constaté depuis 3 ans déjà, c'est que le contrat en alternance n'est pas ou peu reconnu par les employeurs. En effet ils connaissent peu et mal cette formule et ont du mal à reconnaître les 2 ans d'expérience associés au passage du diplôme. Je ne regrette pas le choix d'avoir passé ce bts en alternance mais je déplore que les promesses faites par l'école (une formation reconnue, et un emploi assuré) soient fausses. »

1.4 Les relations entre les acteurs de l'alternance

Faisant écho à la question de la transparence, les professionnels, les écoles et les parents ont mis en avant une volonté de développer les interactions entre toutes les parties de l'alternance. Notamment : **le renforcement du dialogue entre les écoles et les entreprises et des réunions et bilans entre le tuteur en entreprise, le tuteur à l'école** et le jeune durant la formation sont des points qui ont été mis en avant.

« Monitrice moi même en Maison Familiale Rurale, je suis convaincue du bienfait de notre système de formation par alternance. On peut toujours améliorer les choses, en approfondissant encore nos relations avec les maîtres de stage et les familles qui nos principaux alliés dans l'accompagnement du jeune. Attention également à s'assurer que les places en stage suivent, car on commence à manquer de lieux de stage dans les formations services aux personnes par exemple. »

« Pour qu'une alternance soit réussie il faut un investissement important de l'entreprise, du tuteur ou du maître d'apprentissage, du jeune et du centre de formation. Une étroite collaboration fait bonne alternance. Bravo à tous les jeunes et aux entreprises qui font le pari de l'alternance pour construire les compétences de demain. »

« Cette responsabilité doit aussi s'exercer fortement durant la phase de démarrage du contrat, correspondant à la **période d'essai de deux mois**. Il serait très souhaitable qu'un point entre l'apprenti, l'employeur et le CFA puisse être réalisé systématiquement avant la fin de cette période, pour veiller à l'adéquation des tâches avec les objectifs de la formation, permettre les réorientations [...] »

Bonjour, Je suis apprenti en Informatique Industrielle dans une école d'ingénieur et je déplore le fait que contrairement aux écoles d'ingénieur classique il nous est impossible de réaliser des échanges scolaires avec des universités étrangères pendant les périodes d'alternance à l'école. En effet le plan de formation permet une période en 3ème année qui se déroule ainsi : 6 mois à l'école puis 6 mois en entreprise et ensuite le contrat est terminé. Dans l'attente de la mise en place d'une norme pour ce type d'échange.

« Bonjour, Comment est-il possible d'envisager que la totalité de la taxe d'apprentissage soit rélevée à l'apprentissage? Est-il possible que les collecteurs ne soient pas aussi (CRCI, Syndicats professionnels...) eux mêmes des CFA? Une solution simple consiste à faire en sorte que la taxe soit collectée par l'organisme qui connaît l'ensemble des salaires : URSSAF. Les fonds pourraient être affectés de la même façon aux CFA et les fonds libres permettraient aux régions de prendre en charge le coût de l'apprentissage dans les petites structures qui ne disposent pas de taxe pour financer l'apprentissage de leur(s) apprenti(s). L'apprentissage dans la fonction publique pose un problème de fond : l'apprenti peut être salarié tant qu'il poursuit des études en apprentissage, mais une fois diplômé, celui-ci n'a plus les compétences pour être employable, il lui faut passer un concours. Merci »

« Devant les difficultés liées à la formation en centre dans le cadre de l'alternance (formation déjà commencée, formation hors secteur...), j'ai eu l'occasion de mettre en place, en accord avec mon établissement, le conseil général, chambre des métiers, cfa et opca, une action de formation en interne dans l'entreprise d'accueil avec en amont une évaluation entre profil candidat/poste de travail, qui a permis de créer le plan de formation en entreprise puis un suivi pédagogique en CFA. Cela a permis aux entreprises de former elles-mêmes, à leur technique et savoir-faire, notamment dans le bâtiment, les nouveaux embauchés. D'autre part, une économie non négligeable des coûts de formation, des économies sur les frais de déplacement et hébergement... Au cours de la formation les salariés étaient inscrits pour passer le diplôme ou ccp. Je pense que l'on pourrait oeuvrer dans ce sens pour l'intérêt de tous et surtout des demandeurs d'emploi et des entreprises dont le retour a été très positif »

« Il manque une structure qui ferait l'interface entre les jeunes qui recherchent un apprentissage et l'employeur. Des jeunes souvent mineurs se retrouvent en situation de recherche d'un poste, qui équivaut bien à une recherche d'emploi. Les parents n'ont pas toujours la possibilité d'accompagner leurs jeunes dans cette recherche. Certains apprentis sont pris comme des salariés au rabais, parfois exploités, voire pour certains surexploités. Certains ne sont même pas formés par leur patron qui les laisse se débrouiller tout seuls (témoignages récurrents dans des forums dédiés de l'artisanat). Le CFA ne fait rien, pire, il n'accepte les futurs apprentis qu'à partir du moment où le jeune a trouvé une place, il les renvoie si ceux-ci sont licenciés. La chambre des métiers ne semble pas plus se préoccuper de leur sort. Des mineurs doivent pouvoir s'appuyer sur une structure en cas de souci, ils devraient avoir la possibilité de se faire accompagner en cas de soucis dans leur cursus de formation, notamment lorsque le patron ne joue pas son rôle de formateur, car ce genre de comportement tue la profession et conduit souvent à terme à dégoûter l'apprenti du métier. »

« bonjour j'ai 17 ans et cela fait plus d'un an que je cherche un maître d'apprentissage en pâtisserie cela est inconcevable d'être aussi long alors que le gouvernement facilite l'apprentissage j'ai perdu un an je dois suivre des cours par correspondance dans un secteur qui ne me convient pas du tout. L'orientation en troisième est assez mal faite on ne tient pas compte des souhaits juste ceux de remplir les lycées même si cela n'est pas votre branche aidez-nous à trouver nos maîtres d'apprentissage »

nous sommes parents d'enfant en apprentissage, c'est vrai que c'est très bien l'apprentissage mais il faudrait que l'employeur soit honnête avec le jeune c'est à dire ne lui fasse pas faire un nombre d'heures impossible car le jeune doit étudier le soir. le lycée est au courant et n'intervient pas auprès de ces maîtres de stages pourquoi ? l'élève ne peut le faire lui-même au risque d'être mal considéré par l'employeur... étant maître d'apprentissage également le salaire ne devrait pas être fonction de l'âge de l'apprenti mais du niveau de formation..... quelle injustice avons-nous rencontrée depuis que nous prenons des apprentis de plus mauvaise liaison là encore entre lycée maître de stage et apprenti »

« L'alternance est une formule gagnante = oui, mais à condition que chaque jeune trouve une entreprise. Que proposez-vous aux jeunes qui ont voulu reprendre leurs études, dans une démarche volontaire, et qui se retrouvent de nouveau en dehors du système, faute d'avoir trouvé une entreprise ? L'échec est double. Il faut que les établissements assurent une vraie fonction de relations écoles entreprises, que l'offre de formation soit proposée avec une offre entreprise. »

« Ma fille est en CFA pour avoir un BTS MUC et je suis frappée par le manque de coordination entre le tuteur, le CFA et l'apprenti. L'expérience professionnelle est souvent sans rapport, avec ce qu'elle apprend avec les formateurs, le tuteur ne fait pas le lien entre son rôle de référent et l'acquisition de compétences de son apprenti et les formateurs sont des professeurs au final, qui à travers un cours magistral, doivent boucler un programme. Et l'échange d'expérience dans tout cela ? À quel moment ? l'apprenti peut-il parler de son expérience et à quel moment fait-il le lien entre la pratique et la théorie ? Quand donnera-t-il du sens à son apprentissage ? L'objectif du CFA est-il de permet-

tre aux apprentis d'obtenir un diplôme ? mais dans ce cas, il suffit d'apprendre la théorie, ou alors de donner aux jeunes ou aux moins jeunes, les compétences indispensables et recherchées par les entreprises ? Ne faudrait-il pas que ce lien entre compétences et savoir soit plus exprimé et défendu par les CFA ? »

1.5 L'accompagnement des jeunes et leur statut en entreprise

La thématique de l'accompagnement du jeune dans son processus de formation a servi de fond à tout un panel de discussions, notamment sur le manque d'outils pédagogiques spécifique à l'alternance comme **un guide de l'apprenti**, ainsi que la question du **statut de l'apprenti dans l'entreprise par rapport au salarié**, de ses droits et de ses devoirs.

« Il manque à mon sens un vrai guide, avec des critères clairs et pertinents pour établir les comparaisons. »

« Editer un guide du stagiaire pour chaque grande ville de France, à la façon «Petit Futé des stages» ou «Guide du routard du stagiaire», qui reprendrait par secteur les entreprises connues pour le nombre de stagiaires habituellement en formation alternance, leur appartenance ou non au fameux label proposé plus haut, leur mode de gratifications, et enfin les aspects pratiques (transports, démarches à effectuer, possibilités de repas sur place etc....) »

« Oui, un apprenti est un salarié à part entière. Il est soumis au même droits et devoirs que les autres salariés de l'entreprise. 5 semaines de congés payés, participation au bénéfice, intéressements etc. RTT entre autres. Le reste dépend de la convention collective de l'entreprise. Je suis apprenti depuis 4 ans et j'ai les mêmes «avantages» et aussi inconvénients que les autres salariés et autres apprentis de l'entreprise. On a un bon salaire mais les apprentis travaillent beaucoup plus que les autres étudiants (qui eux doivent trouver des jobs étudiants pour avoir un revenu), c'est le prix de l'effort. »

« Bonjour Dimitri! On a tout à fait les mêmes droits que les ingénieurs même: congés payés, indemnités transport, cadeau de Noël, un compte prestation (même droit au comité d'entreprise) même réduction sur nos produits... Y a que le salaire qui diffèrent ce que je trouve normal car que nous somme malgré tout des étudiants qui sont rémunérés (sommés pas encore ingénieurs). J'espère que cela répond bien à ta question!!! »

« Nous vous avons interrogé sur la nécessité de «mutualiser» - et d'associer «Apprentissage et Logement». Et notamment en direction des 15 / 20 ans avec un «hébergement» éducatif - entre l'internat éducatif et le foyer étudiant - non seulement dans le temps formation CFA mais aussi dans le temps formation entreprise. Sur une durée qui peut correspondre à une année renouvelable. Une Maison des Apprentis en autonomie accompagnée. En tant que responsable de structures d'apprentissage je vous interroge à nouveau. »

« je ne sais pas si là que je dois me manifester pour dire que l'apprentissage c'est bien joli mais que ceux qui ont été formés comme ça n'ont pas de boulot derrière. je ne parle pas des apprentissages qui se font dans de grandes structures comme l'électricité à EDF par exemple.... Ma fille a fait son apprentissage chez un boulanger elle a eu son CAP boulangerie puis une année en pâtisserie et a eu son CAP. ensuite le boulanger a repris un autre apprenti et c'est alors la galère. les 3 années d'apprentissage ne sont pas comptabilisés comme années d'expériences. alors un boulanger, quand il a besoin d'un ouvrier pour remplacer celui qui prend sa retraite ou part pour d'autres raisons, embauche quelqu'un avec 5 à 10 années d'expériences. pour faire des remplacements aux fêtes de congés de Noël et nouvel an et autres il a besoin de quelqu'un d'opérationnel tout de suite donc là aussi c'est minimum 5 ans. les petits jeunes avec leurs trois années d'apprentissage il n'y a rien pour eux. l'ANPE devait envoyer sur la boîte des propositions il n'y en a très peu en quelques années. maintenant le temps passant elle a des CAP qui ne servent à rien pas de diplômes et essaye de se

Synthèse des contributions sur le site participatif

réorienter... avec peut être le même problème. quand je pense qu'on veut étendre l'apprentissage aux enfants de 14 ans. 14 ans et déjà leur vie foutue. »

« Pour que l'alternance fonctionne il faut en plus du tutorat, un accompagnement renforcé pour le jeune en entreprise afin que les dérives ne s'installent pas (tant employeur que salarié), de type, retards fréquents du salarié, heures supplémentaires non payées, autres abus de l'employeur, dé-mobilisation du jeune, aide à la mobilité, hébergement, ect. un vrai accompagnement qui permette un contrôle renforcé et accompagne suffisamment

Bonjour, Actuellement titulaire d'un DUT en informatique je poursuis mes études en Licence MIAGE par alternance. l'organisation ainsi que le suivis de l'apprentis c'est et ce déroule bien et je n'ai eu aucune difficultés pour trouver une entreprise, je précise que j'ai 21 ans. l faut en effet de la motivation pour rédiger nos lettres de motivations, tout ne va pas nous tomber tout cuit dans la bouche. L'alternance est un très bon moyen de conciler formation pratique et études théoriques et recommande ce type de formation. Cordialement. Yvan »

« Bonjour, pour bien faire il faudrait mieux équilibrer les aides aux entreprises et les rémunérations suivant l'âge de l'apprenti qui indemnisent moins les moins de 26 ans que ceux qui sont plus agés. Les entreprises trouvent plus d'intérêt pour eux donc discrimination cachée. J'ai eu ce problème et il a fallu que j'aie cherché une formation à 500 km de chez moi pour avoir une chance d'être choisi (pas de réponse des écoles les plus proches depuis 3 mois). Quand on est RSAïste c'est facile de financer ces déplacements »

« Ayant dû chercher en urgence une place d'apprenti au mois d'août 2009 pour mon fils licencié économique au milieu de son CAP (liquidation judiciaire de l'entreprise), je n'ai trouvé aucun soutien de la chambre des métiers («nous ne sommes pas une agence de placement»). Sans vouloir être des assistés, cela me semble révoltant de laisser des jeunes de 17 ans au milieu du gué. Pour l'anecdote, il a reçu le lendemain de sa lettre de licenciement un message téléphonique du CFA lui disant que ce n'était pas la peine de se présenter lors de la prochaine session de formation puisqu'il était viré... Très solidaire tout ça. Les entreprises contactées, outre le fait de rencontrer elle-même des difficultés économiques, m'ont indiqué en avoir marre du manque total d'implication de la chambre des métiers et qu'elles ne prenaient plus d'apprentis. D'autres m'ont fait savoir que l'inspection du travail est trop restrictive sur certaines règles : par exemple, elles ne peuvent pas (c'est économiquement non viable) arrêter un chantier tous les soirs à 16h00 sous prétexte que l'apprenti doit débaucher à 16h30 (trajet compris). Apparemment on ne leur accordait pas le droit de compenser ces heures en récupération. Bref, par peur d'être sanctionnée elles préfèrent ne plus prendre d'apprentis (c'est trop d'em....es). »

« Bonjour, Dans le cadre de l'alternance et tout particulièrement les contrats de professionnalisation, le retour des employeurs est : OK pour l'embauche des jeunes mais moins d'administratif et surtout un salaire OK mais pas de charge. Celà serait le moteur pour l'embauche des jeunes en contrat de professionnalisation. Qui va avoir le courage de mettre celà en place !!!! merci par avance d'y penser et de mettre en place une réflexion mais rapide avec un aboutissement avant juillet 2010 bien cordialement »

« L'essentiel à mettre en évidence soutenue: Les enseignants doivent savoir qu'ils ont des apprentis, pas des élèves. Les entreprises doivent savoir qu'elles ont des apprentis, pas des «petites mains». Il y a certainement bien d'autres choses à débattre mais avec mon expérience de formateur ce point doit constituer l'article premier et constituer l'état d'esprit de la formation Merci pour votre attention; Roger Farjaud »

« ortefeuille de compétences : Du stage de 3ème au collège à l'insertion dans l'emploi Le portefeuille de compétences, est un outil de dialogue avec l'environnement professionnel : « Se connaître pour se faire reconnaître » Si, la 1ère transition (école entreprise) ne fonctionne pas (1 jeune sur 4 est au

chômage), c'est peut-être parce que le jeune est seul, désarmé, face à un environnement nouveau, inconnu, instable : Seul, pour gérer cette 1ère transition. Aider le jeune à « vivre » sa 1ère transition : de l'entreprise à l'école. Il est essentiel de préparer l'immersion en entreprise et d'exploiter les retours d'expérience en entreprise dans un document personnalisé, actualisable?permettant au jeune d'y porter par exemple, 3 choix de métier, les connaissances sur le monde de l'entreprise?L'objectif pour le jeune : Choisir, faire écrire, réécrire, s'approprier?(Dés, le stage de 3ème) Disposer d'un outil de dialogue « Entreprise-Ecole » pour parler le même langage, partager la même logique. Initier très tôt, en amont du processus, la démarche de portefeuille de compétences. Outil de connaissance de soi et de l'environnement des entreprises et des métiers. L'école prépare à un diplôme, l'objectif de celui-ci, étant de nous ouvrir ensuite, les portes de l'emploi. Néanmoins, la connaissance de l'entreprise, du monde du travail est tardive ou inexistante. Il faut donner aux jeunes, les moyens de continuer à apprendre, « d'apprendre à apprendre », de se positionner dans un environnement qui change. Aujourd'hui, chacun est responsable de son employabilité. Sortir d'une culture Cartésienne du découpage, saucissonnage, pour aller vers une culture systémique, dynamique, du faire ensemble, construire ensemble. Le portefeuille de compétences à vocation à être actualisé, en cours de chemin, d'y porter les derniers changements, apprentissages. Il est un super CV, il appartient au candidat. Si, l'on veut qu'il soit un outil dynamique et efficace, il convient d'aider le jeune à se l'approprier et l'entreprise à lui donner toute sa légitimité afin qu'il devienne un outil de dialogue, d'échange constructif (Compétences exigées par l'entreprise, compétences maîtrisées par le candidat à un moment, sur un territoire..). Le portefeuille de compétences, lorsqu'il est porté par le CFA, les entreprises, qu'il répond aux besoins des uns et des autres (offre d'emploi, de poste?pour les entreprises, proposition de talents et compétences pour les jeunes) a davantage de chance de porter ses fruits au niveau d'un territoire? Souvent, A la fin de leur formation en alternance, le jeune repart avec un projet, une idée de métier, néanmoins, celui qui ne trouve pas de débouché ou qui se souhaite se réorienter, se retrouve seul pour élaborer son CV, s'insérer professionnellement : Il fait l'expérience de la solitude. Les structures d'insertion (mission locale, tentent de capter ces jeunes). Ne pourrait-on pas envisager de proposer aux jeunes à la fin de leur formation en alternance, une période de mobilisation ou de remobilisation tant qu'ils sont encore au CFA : Ils sont là, mûrs pour valoriser leur candidature, leur projet ou le travailler. »

« Une grande majorité des apprentis, et des jeunes en contrat de professionnalisation, a besoin d'un accompagnement, que les parents ne peuvent pas toujours assurer. Aux exigences d'un contrat de travail, exigeant, au suivi d'une formation et à la réalisation des travaux qui y sont liés s'ajoute la gestion de transports souvent complexes, le lieu de la formation et lieu de la formation n'étant pas toujours bien desservis par les transports en commun. Souvent il est nécessaire d'avoir recours à un logement autonome, parfois à deux. Et, bien sur, il faut manger, souvent vite et de façon pas très équilibrée, se soigner, et garder un peu de temps pour se distraire, bref gérer sa vie avec beaucoup de contraintes et peu de moyens. Un certain nombre d'apprentis craquent, abandonnent leur démarche par fatigue ou par crainte de ne pouvoir tout maîtriser. Qui peut l'aider dans ces périodes difficiles ? Parfois le maître d'apprentissage, mais tous n'ont pas cette fibre. Parfois le CFA ou l'organisme de formation, mais cette fonction est souvent bien peu affirmée. Et il arrive que les difficultés soient liées à la relation avec l'employeur ou avec le CFA. D'où l'intérêt d'organiser une fonction d'accompagnement externe, pouvant, si nécessaire, et cela l'est souvent, mobiliser des aides financières, en utilisant les dispositifs de droit commun. Cette fonction devrait être assurée, dans leur mission de service public, par des structures présentes sur l'ensemble du territoire, les Missions locales. Celles-ci, après avoir, si nécessaire, aidé le jeune dans la recherche d'un contrat, comme beaucoup le font déjà, pourraient se voir reconnaître une fonction de médiation en cas de difficulté, et de réorientation en cas de rupture du contrat. Les causes de rupture de contrats sont multiples, et proviennent souvent du cumul de points par eux même solubles, si un appui personnalisé prenant en compte la globalité du vécu du jeune, peut être, rapidement, mis en place D'où la proposition : **CONFIER UNE MISSION D'ACCOMPAGNEMENT DES APPRENTIS AUX MISSIONS LOCALES** »

Autres remarques

Le logement des jeunes en alternance

« Un apprenti doit gérer trois lieux de vie : le domicile familial, l'endroit où il suit ses cours et l'endroit où il travaille. Je suis apprenti ingénieur en dernière année à l'école ingénieurs 2000 à Champs-sur-Marne (77), ma famille vit à Rennes (35) et mon entreprise est à Nantes (44). Donc un seul logement est impossible. Ayant eu une alternance évolutive (1 mois-1 mois ; 2 mois -2 mois ; 3 mois-3 mois ; 6 mois - 6 mois), il est hors de question de garder un logement vide durant plusieurs mois, surtout si les moyens de le payer n'y est pas. En effet la CAF exige que l'on occupe un même logement huit mois d'affilée pour toucher une aide. Donc, depuis le début de ma formation en septembre 2007, j'ai déménagé mes affaires 11 fois, sans compter la galère de trouver quelque chose pour des périodes aussi courtes. Et je ne parle pas de ce que cette mobilité crée en galères (jamais proche du médecin traitant, de sa sécurité sociale ; des problèmes à gérer son assureur...), les difficultés sont nombreuses lorsqu'on est loin de son adresse postale. Je pense qu'une des premières solutions serait que l'apprenti puisse ne payer que la moitié du loyer de son logement principal (au CFA ou près de son employeur) afin de disposer d'une adresse postale ce qui faciliterait grandement le quotidien. Comment le financer ? Peut-être autoriser les apprentis sous contrat à sous-louer leur logement principal (sous contrôle de l'état) lorsqu'il partent dans leur «deuxième vie». Je pense que cela serait une des premières solutions à tout ça. »

« Ateliers apprentissage : logement des apprentis* difficulté de mise en adéquation des lieux de travail, de formation et de résidence de l'apprenti. Les apprentis mineurs, ne possédant pas de véhicule, éprouvent les pires difficultés à se rendre sur leur lieu de travail en entreprise, ou sur leur lieu de formation au CFA, notamment en zone rurale. Cet impératif de trouver un maître d'apprentissage proche du domicile devient vite un frein et se termine souvent en blocage. Le jeune qui pourtant fait le choix de l'apprentissage se trouve obligé de poursuivre un cursus d'enseignement général en pensionnat pour lequel il n'éprouve aucune motivation. En Lozère, cette difficulté aboutit à une centaine d'offres d'apprentissage non pourvues chaque année (sur un effectif actuel du CFA des métiers de 360 apprentis). Notre proposition pour remédier à cette situation : la création d'une bourse pour permettre à l'apprenti de se loger chez l'habitant au plus près de l'entreprise. Cette solution sécurisante pour les parents des jeunes mineurs offre tous les avantages en zone rurale : gîte, couvert, encadrement familial par le jeune, appoint financier pour l'habitant. Cette solution d'accueil chez l'habitant aurait pour seule contrainte les transports aller et retour en début et fin de semaine pour les parents. Cette bourse du logement chez l'habitant pourrait-être gérée par le service apprentissage des CMA qui servirait d'interface. Merci de nous faire savoir si cette proposition est recevable. Jean-Claude LACAZE »

« Je suis chargé des activités de l'association Amitel (résidence pour jeunes actifs) à Strasbourg (67) qui a pour mission d'accueillir les jeunes (18-30ans) travailleurs, stagiaires, apprentis... Le logement est une problématique importante pour les apprentis car ils doivent bien souvent concilier deux, voir trois lieux d'habitation différents, lieu de formation théorique (ex : CFA), lieu de stage (entreprise, restaurant...) et leur lieu de résidence. Les centres de formation à l'apprentissage n'ont pas d'internat, ce qui oblige les jeunes à trouver un logement qu'ils occuperont par intermittence. Ils ont donc souvent recours aux résidences pour jeunes, moins onéreuses qu'un hôtel mais cela implique malgré tout un coût, qui s'additionne au loyer qu'ils paient pour leur propre logement ainsi que les frais de déplacement. C'est l'une des raisons pour laquelle de nombreux jeunes renoncent à leur apprentissage, car ils n'ont pas les moyens matériels pour le mener à bien. Pourquoi ne pas mettre en place un dispositif spécifique pour les apprentis au niveau de l'aide personnalisée au logement (l'APL) ? Les jeunes ne peuvent bénéficier de l'APL que sur un seul logement, or ils sont dans l'obligation d'assumer au moins deux logements. »

« Je suis actuellement en Bac pro en alternance sur un CFA mais si je veux embrayer sur un BTS je suis obligé de changer d'établissement, d'aller à 40 km le CFA ne prenant que des contrats pro

(entreprise privée) pour le BTS alors que mon employeur est service public!! D'où gros problème puisque mon logement, mon employeur et mon CFA étaient dans la même zone alors que pour mon BTS je devrais aussi avoir un autre logement près de mon lieu de formation. Vraiment pas simple !!!! Les CFA ne peuvent-ils pas faire de dérogations dans ce cas et permettent au service public d'avoir accès à ses formations BTS réservés aux contrats pro? »

Mettre l'accent sur les compétences pratiques

« Mon fils de 20 ans après un BTS, en septembre dernier a intégré une école d'ingénieur en alternance dans une très grande entreprise française en région parisienne (rien dans le sud de la France ou nous habitons). Ça se passe très bien dans l'entreprise qui joue vraiment le jeu, et il a de bons résultats; par contre on leur met une énorme pression dans l'école et dès le départ on leur a dit que certainement peu pourront continuer en deuxième année!! pourquoi alors qu'ils ont passé un concours de sélection, que l'entreprise est contente de leur travail et de leur rentabilité, l'école les décourage et leur crée pratiquement une barrière! dans beaucoup de pays ça ne fonctionne pas comme ça. Bien sûr il faut que le niveau soit bon, mais j'ai l'impression qu'une fois de plus on va faire fausse route: le scolaire va prendre le pas sur la réalité de l'entreprise, aussi bien dans l'enseignement des matières, que dans la façon dont on les enseigne. c'est dommage beaucoup de jeunes ont des compétences et peuvent s'épanouir sur le terrain! MRK »

« bonjour, je tiens à faire part de mon témoignage sur l'apprentissage mon fils voulu faire la formation de cuisinier en restaurant collective, le chômage lui a refusé cette formation en lui disant qu'il n'y avait pas d'annonce d'emploi pour ce poste, alors qu'il font de la publicité à la télé pour cette formation, de plus trouver un patron n'est pas facile, surtout quand vous avez dépassé les 20 ans et sans diplôme ou expérience. Mes frères ont appris leur métiers il y a 40 ans par l'apprentissage c'était beaucoup plus facile qu'aujourd'hui, les patrons ou les écoles sont trop exigeant sur les critères de recrutement. Il faudrait donner la chance aux jeunes sans regarder spécialement leur dossier scolaire car un enfant à 14 ans peut avoir fait des bêtises mais à 20 ans il a compris, ET il est déjà exclu avant même d'avoir essayé un emploi par l'école ou le patron »

Elargir l'alternance

« bonjour, Aujourd'hui il est impossible pour un étudiant étranger de suivre une formation en apprentissage (ou en alternance). Je voudrais savoir si les autorités de l'état qui font l'éloge de l'alternance travaillent sur le sujet afin de rendre le parcours accessible pour tout le monde (égalité des chances). Merci. »

« Bonjour, Je suis actuellement en DUT Techniques de Commercialisation en alternance, et il se trouve que pour l'année prochaine, si une formation en alternance à l'étranger existait, la moitié de ma classe actuelle aurait été intéressée, cependant cela n'existe toujours pas ! Je trouve cela limite dans une période où l'on met en avant l'apprentissage et l'importance d'externaliser les études et d'apprendre d'autres cultures ... Pourquoi cela n'existe-t-il toujours pas ? En ce sens, j'ai trouvé un «système», mais je ne sais pas s'il est possible de le mettre en place: est-il possible de signer un contrat dans une entreprise multinationale implantée en France (donc logiquement contrat français), de suivre les cours dans l'école qui dispense les cours (donc en France) et de travailler dans une des firmes de l'entreprise mais à l'étranger ? Est-ce autorisé ? Il est également vrai que malgré la promotion que l'on fait de l'alternance, trouver une formation qui propose de l'alternance en L3 est très difficile car il y en a peu ! »