

# AIOA 41

## Réunion intersstructures « ruptures de contrat d'apprentissage » du 16/12/2011

### Présents :

---

Jean Jacques Banderier	CFA Interprofessionnel
Isabelle Berlu	CFA Interprofessionnel
Céline Blan	Région Centre
Denis Cornette	CIO Blois
Audrey Dubois	CFAS
Ophélie Egrot	CFAI Centre
Estelle François	CAD
Odile Isambert	CIO Vendôme
Manuel Parada	CFA Agricole
Laurent Rabaté	CFA Bâtiment
Béatrice Renaud	MGI Vendôme
Françoise Renaut	AIOA 41/ ML Blois
Leila Salhi	ML Romorantin
Isabelle Scarpitta	BIJ
Hélin Toprak	CFA Agricole
Thomas Zellagui	CFAI Centre

Cette réunion regroupant les partenaires de l'AIOA 41, les acteurs locaux de l'apprentissage et la Région Centre avait un double objectif :

- Clore la période de diagnostic en rendant compte des travaux effectués par le groupe
- Présenter les propositions issues de ce diagnostic et proposer des perspectives de travail pour l'exercice 2012-2013

### 1) Contexte et historique

Après un tour de table, une présentation de l'AIOA 41 a été faite aux participants afin de rappeler l'historique du groupe, le contexte dans lequel il évolue et la nature des travaux réalisés depuis 2000.

### 2) Le diagnostic apprentissage

Le compte rendu des travaux réalisés depuis 2009 autour de l'apprentissage a été détaillé de la façon suivante :

- Historique des travaux : le fonctionnement du groupe restreint, les différentes étapes de réalisation
- Présentation des outils réalisés : la cartographie de l'apprentissage
- Présentation des points de vigilance identifiés
- Présentation des actions déjà réalisées ou en cours de réalisation : transmission de la liste des ruptures aux ML et CIO/MGI par la CMA 41 et rencontre de la CCI et de la Chambre d'Agriculture afin d'étendre cette procédure aux autres Chambres consulaires.

### 3) Les propositions

Les propositions suivantes ont été examinées point par point et discutées par les participants :

- **Optimiser le lien entre les structures pour suivre le parcours des jeunes apprentis**

Il s'agit de mener à terme les démarches entamées auprès des Chambres consulaires. L'idée est de mieux faire circuler l'information concernant les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage ou ayant rompu ce contrat. L'AIOA propose qu'un état des signatures et des ruptures soit envoyé mensuellement aux MGI/CIO et aux Missions Locales par les trois Chambres afin que le suivi des jeunes dépendant de ces structures

puisse être assuré. En effet, lorsqu'un jeune quitte la formation initiale pour être apprenti, l'Education Nationale n'a pas de certitudes quant à une signature effective de contrat. Il en est de même pour les Missions Locales. De même, lorsque le contrat est rompu, ces mêmes structures n'ont pas les moyens d'en être informées si le jeune ne fait pas appel à leurs services. Beaucoup de jeunes « disparaissent » ainsi sans que l'on sache où ils en sont.

➤ ***Faire connaître la médiation aux entreprises et aux jeunes lors de la signature du contrat***

- *création d'une plaquette présentant la médiation aux entreprises*

Il s'avère que beaucoup de ruptures de contrat s'effectuent sans que la médiation des CFA n'ait été préalablement sollicitée, ou que, lorsque celle-ci est saisie, la situation entre le jeune et l'employeur est si dégradée que l'intervention du médiateur arrive trop tard pour endiguer le processus de rupture. Si les jeunes entrés en CFA connaissent le service médiation, bien qu'ils n'aient pas toujours le réflexe d'y faire appel, il semble que peu d'employeurs soient réellement informés de son existence et de l'impact que celui-ci pourrait avoir sur l'amélioration de leur relation avec leurs apprentis ainsi que sur la résolution de conflits. L'idée est donc de créer une plaquette informative à leur destination. Cette plaquette serait systématiquement remise au moment de la signature du contrat d'apprentissage. Un groupe de travail restreint incluant les médiateurs de CFA sera chargé de sa réalisation.

- *création d'une plaquette présentant la médiation aux jeunes et aux parents*

L'idée d'une plaquette à destination des apprentis et de leurs parents semble également intéressante, car si les jeunes ont entendu parler de la médiation, ils n'osent pas toujours la saisir, ou n'en voient pas l'utilité. Le fait que les parents soient explicitement informés de l'existence du service pourrait être un levier important pour que celui-ci soit sollicité avant qu'il ne soit trop tard.

➤ ***Formaliser un « outil » de traitement des ruptures***

Lorsque la rupture est actée, celle-ci est la plupart du temps vécue comme un échec. Les jeunes peuvent abandonner le métier qu'ils avaient choisi alors que le problème vient d'une mésentente avec l'employeur ou d'une mauvaise ambiance dans l'entreprise, et non d'une réelle remise en question de leur choix professionnel. D'autres s'aperçoivent que le métier ne leur plaît pas, et il leur faut construire un nouveau projet. Certains ont été très fragilisés psychologiquement et ont besoin de retrouver confiance et estime de soi. Il semble donc important de faire prendre conscience au jeune que cette rupture n'est pas un échec, mais une étape dans son parcours d'orientation. Pour ce faire, l'AIOA souhaite créer un groupe de travail afin d'élaborer des outils destinés à dépasser ce ressenti négatif en valorisant les expériences du jeune et les compétences acquises au cours de sa période d'apprentissage. Cet outil pourra être utilisé par toutes les structures partenaires (ML, CIO/MGI, CFA).

➤ ***Généraliser les périodes d'immersion en entreprise avant la signature du contrat***

L'expérimentation « Hirsch » menée par la Mission Locale du Blésois, le CAD et les trois CFA du bassin blésois (Agriculture, Bâtiment et Interprofessionnelle) en 2010 et 2011, a permis de confirmer l'idée qu'une ou plusieurs périodes en entreprise avant de s'engager dans un apprentissage était une étape majeure du parcours d'orientation. En effet, les choix de métier effectués par les jeunes s'opèrent souvent en se fiant à des représentations, des discussions avec la famille ou des copains, ou encore par défaut. L'immersion en entreprise est une véritable confrontation en actes avec la réalité. Elle permet de découvrir des univers professionnels, de confirmer ou d'infirmer des choix et de prendre la mesure de ses intérêts et de sa motivation. Elle permet aussi de développer des arguments pour un futur entretien d'embauche, voire à servir de mini période d'essai dans une entreprise avant la signature d'un contrat d'apprentissage. L'AIOA souhaite travailler à la généralisation de ces périodes en entreprise pour les jeunes, scolaires et non scolaires : quelle faisabilité ? Quel statut pour les jeunes ? Quel cadre légal selon l'Institution dont dépend le jeune ? Autant de questions complexes qui demandent des réponses précises pour pouvoir instaurer un dispositif pérenne

➤ ***Instaurer une « permanence médiation » lors de la période d'été***

Beaucoup de ruptures ont lieu pendant la période d'essai. Parmi celles-ci, la période d'été est spécialement critique puisque le jeune démarre son apprentissage à une époque de l'année où les CFA sont fermés. En cas de problème, ni le jeune ni l'employeur ne peuvent solliciter la médiation, ou un formateur référent. La

rupture peut donc être actée avant même que le jeune ne soit connu de son CFA de rattachement. Il est souvent alors très difficile de reprendre contact avec les jeunes, et ils ont tendance à « disparaître ». L'AIOA souhaite donc étudier les possibilités de mise en place d'une permanence d'été pour améliorer le suivi des apprentis durant cette période.

#### **4) Suite à donner**

- Le travail de circulation des informations entre les Chambres consulaires et l'AIOA va se poursuivre. C.Blan va étudier la possibilité de faire transiter cette information par le biais du logiciel de la Région.
- L'instauration d'une permanence médiation sur la période d'été semble pour le moment difficile à mettre en place.
- Les CFA sont intéressés par la possibilité de continuer à travailler avec l'AIOA 41. L'idée de formaliser des groupes de travail a été retenue. Après réunion de la plénière AIOA début 2012, il sera envoyé à tous une proposition de participer à différents groupes thématiques. L'idée d'y inclure des employeurs a été soumise. Il serait intéressant de la creuser et de voir selon quelles modalités cela pourrait se faire.

Les groupes restreints se réuniraient sur les thématiques suivantes :

- La création d'un « outil » de traitement des ruptures, en répertoriant et en tenant compte de ce que chaque structure a déjà mis en place à cet effet
- La création d'un support de communication présentant la médiation. Il s'agit d'en mesurer dans un premier temps la pertinence et l'utilité et de déterminer quelle forme et quelle destination (employeurs, parents, jeunes) lui donner.