



Étude qualitative

Ecouter les familles pour mieux les comprendre



Edito

Marie-Andrée BLANC
Présidente de l'Unaf

PERCEPTION DE L'APPRENTISSAGE PAR LES JEUNES, LES PARENTS, LES CENTRES DE FORMATION ET LES ENTREPRISES

L'Unaf a toujours considéré que l'apprentissage constituait une voie d'excellence pour de très nombreux jeunes, davantage encore depuis son développement dans les filières de formation supérieure. Elle permet en effet aux jeunes de se confronter à la réalité d'un métier et de s'insérer plus rapidement sur le marché du travail. La période de pandémie que nous vivons donne encore plus de sens à cette possibilité offerte aux jeunes, car beaucoup d'entre eux sont ou vont être en difficulté pour trouver un emploi. Une aide exceptionnelle a d'ailleurs été débloquée en 2020 pour encourager les entreprises, dans l'objectif d'atteindre 500 000 apprentis. Pour aller plus loin, l'Unaf a souhaité réaliser cette étude à 360° en interrogeant tous les acteurs pour mieux comprendre les facteurs clés de succès et les freins à l'apprentissage.

L'apprentissage est perçu positivement par ses acteurs

C'est un « écosystème » alliant jeune, CFA, parents et entreprise, qui peut être vertueux pour ceux qui le vivent, même si des améliorations restent à apporter. Il constitue une véritable culture, souvent ancrée dans une histoire familiale. Il draine des représentations positives et de nombreux atouts (professionnels, financiers, personnels) cités par l'ensemble des personnes rencontrées.

Véritable outil de transformation sociale

L'apprentissage fonctionne comme un parcours initiatique, générant souvent des métamorphoses positives chez les jeunes. Il permet notamment à ceux qui étaient dans une logique d'échec ou perdus dans le système scolaire classique, de trouver une place, un rôle, une utilité, et de se sentir plus intégrés dans la société. Pour les parents, l'apprentissage apporte aux jeunes une maturité et une forte motivation pour un métier. C'est un grand changement pour les parents de jeunes apprentis infra-bac, ceux qui « n'aimaient pas l'école » et avaient jusqu'alors de ce fait des difficultés relationnelles avec leurs parents. Au vu des modifications individuelles qui s'opèrent chez les jeunes, mais aussi plus largement pour la collectivité (entreprises, professionnels en centres de formation...), l'apprentissage peut être envisagé comme un véritable outil de transformation sociale.

Dont l'image est trop souvent négative

Cependant, l'apprentissage infra-bac, choisi à l'issue de la classe de 3^e, est, encore trop souvent considéré comme « une voie de garage », en opposition à la voie « normale », classique. Il pâtit de la mauvaise image de la voie professionnelle, est associé au fait de quitter la voie jugée « noble » (générale, voire technologique), et à une forme d'interruption de l'école puisque le jeune va en partie être formé dans l'entreprise. Les parents restent pour la majorité peu enclins à voir leur enfant aller en apprentissage en infra-bac, et ne s'informent pas toujours sur les différents parcours.

Le parcours n'est pas toujours un long fleuve tranquille

Si les apprentis apprécient d'entrer dans le monde des adultes (indépendance financière, responsabilités dans l'entreprise), la vie quotidienne est parfois difficile, surtout quand stage et formation ne sont pas au même endroit. La recherche d'entreprises, de contrats d'apprentissage ressemble souvent à un parcours du combattant (surtout pour les post-bac et certaines filières). L'entrée dans la vie active est parfois trop brutale : il existe beaucoup d'inégalités de traitement des apprentis selon les entreprises. Des cas d'abus sont cités, notamment dans certains secteurs. Le tuteur en entreprise, dont le rôle est essentiel, n'est pas toujours à la hauteur et les entreprises ne respectent pas systématiquement la réglementation. Enfin, certains parents dénoncent des conditions de travail parfois trop dures, eut égard à l'âge de leur jeune.

Patricia Humann,
coordinatrice pôle Education Unaf
Camille Arnodin,
directrice d'études qualitatives

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

L'objectif principal de cette étude était **d'éclairer le vécu de l'apprentissage par les jeunes, leurs parents et les entreprises.**

- **Comprendre le processus de choix vers l'apprentissage** : les raisons qui ont amené à choisir cette voie plutôt qu'une autre.
- **Analyser le vécu de l'apprentissage** : ce qui est apprécié et les difficultés rencontrées, ce qui peut conduire à rompre un contrat d'apprentissage. La perception de la formation (en comparaison d'autres formations scolaires ou universitaire ...) et des CFA. Les contraintes autres : logement, transport, mobilité « forcée »...
- **Comprendre la perception de l'apprentissage par les entreprises.**
- **Identifier les facteurs de succès et les difficultés pour les CFA.**
- **Mettre en évidence les attentes concernant l'apprentissage, ses optimisations possibles.**

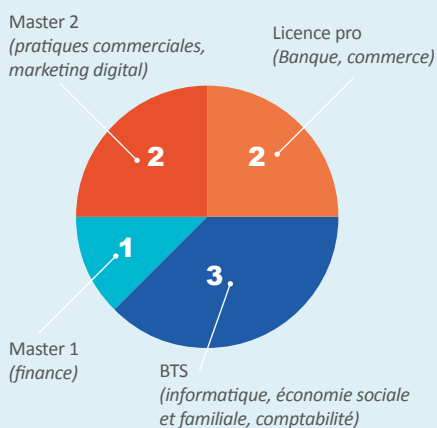
MÉTHODOLOGIE

La méthode choisie est exclusivement qualitative. Cinq groupes de 3 heures, réunissant entre 5 et 10 participants ont été réalisés à Paris et à Dijon. Dans chaque groupe, les phases rationnelles alternaient avec des phases plus projectives.

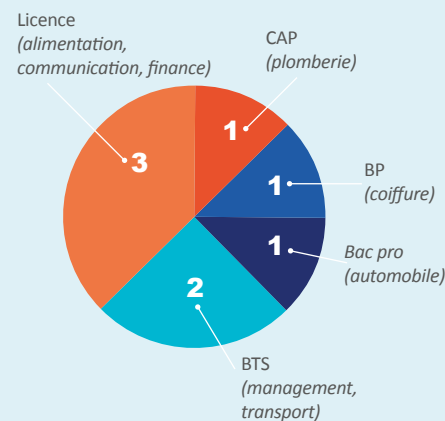
ECHANTILLON

5 groupes de 3 heures : 3 à Paris, 2 à Dijon, répartis de la façon suivante :

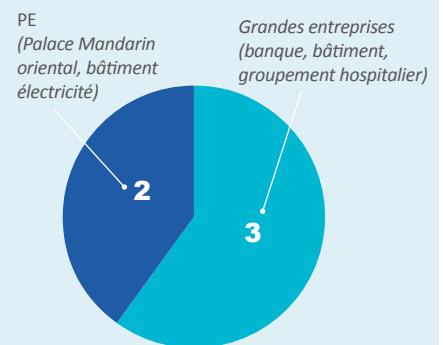
1 groupe de 8 apprentis POST-BAC 4 filles - 4 garçons à Paris



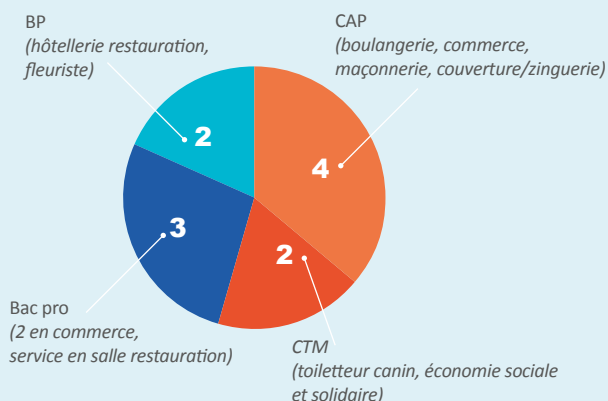
1 groupe de 8 parents d'apprentis INFRA-BAC ou POST-BAC 4 mères - 4 pères à Paris



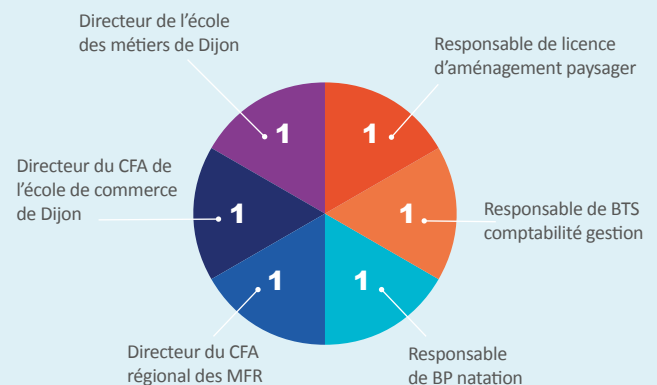
1 groupe de 5 responsables apprentissage en entreprise à Paris



1 groupe de 10 apprentis INFRA-BAC 6 filles - 4 garçons à Dijon



1 groupe de 6 professionnels en CFA à Dijon



PRÉAMBULE : LA NATURE DE L'APPRENTISSAGE POUR LES ACTEURS DU SECTEUR RENCONTRÉS

Pour comprendre la façon dont les acteurs de l'apprentissage abordent cette thématique, et ce qui fonctionne et dysfonctionne à leurs yeux, il est nécessaire de rappeler quelques caractéristiques et principes sur lesquels repose l'apprentissage.

La première spécificité est qu'il s'agit d'un **écosystème articulé autour de trois acteurs : le centre de formation (CFA, écoles...), le jeune et l'entreprise**, qui sont liés par un contrat. Le centre de formation et l'entreprise, via le tuteur nommé pour encadrer l'apprenti, sont censés accompagner le jeune dans son parcours de formation.

« Ce qui est important, c'est qu'il faut se rappeler pourquoi le CFA existe à chaque fois. Il existe parce qu'il rend un service à une entreprise en lui permettant d'avoir un jeune à former. Et il rend service à un jeune et à sa famille en lui permettant de poursuivre un cursus de formation. Donc l'objectif c'est bien d'aller au bout de cette histoire. » CFA D

La seconde, liée au fait que ce champ est au croisement du monde de l'entreprise et des études, est **le statut particulier de l'apprenti : ni un vrai salarié, ni un étudiant classique...**

Il est censé pouvoir monter en compétence au fil du temps au sein de l'entreprise, au fur et à mesure de son apprentissage (à l'inverse d'un salarié qui doit être compétent dès son embauche), et donc avoir le droit à l'erreur, aussi bien au niveau de son travail en entreprise qu'en terme de formation choisie.

« Entre ce qu'il va faire la première année et ce qu'il va faire la seconde année, il faut qu'il y ait une montée en charge, en compétence, en responsabilité. » CFA D2

On constatera que cette particularité peut être mal comprise par les entreprises, qui considèrent alors les apprentis avant tout comme des salariés, voire de la main d'œuvre bon marché. C'est une source de pression qui s'avère problématique pour de nombreux apprentis, notamment lorsqu'ils sont mineurs.

En lien également avec le fait que l'apprentissage soit au croisement de deux mondes, l'apprentissage est défini par **la complémentarité ou l'articulation entre deux espaces temps : l'école et l'entreprise**, la première amenant la théorie et la seconde l'application pratique des savoirs appris.

Enfin, la nature bien particulière des CFA est souvent évoquée, à savoir des centres de formation de « **savoirs faire** » **professionnels**, basés sur une pédagogie bien spécifique, axée sur la transmission de ces compétences.

Ces piliers que sont les CFA, sur lesquels reposent historiquement l'apprentissage, et qui s'adressent d'abord aux jeunes du second cycle du secondaire, sont aujourd'hui complétés par de nombreuses écoles (commerces, ingénieurs) et universités qui développent de leur côté des cursus à réaliser en alternance, avec une vision qui peut se révéler sensiblement différente, car plus axée **sur la seule notion d'alternance (alterner école/entreprise)** que sur **l'idée de complémentarité**.

² Remarque concernant les citations :

- Celles extraites des groupes Paris comprennent les mentions Post-bac P / Parents P / Ent P.
- Celles extraites des groupes de Dijon comprennent les mentions Infra-bac D / CFA D.



Cet écosystème fonctionne plus ou moins bien selon l'articulation entre les 3 pôles. L'étude dévoile en effet aussi bien des cas de complémentarité équilibrée et vertueuse que des cas où il existe des rapports déséquilibrés, souvent au détriment de l'apprenti (par exemple : lorsque l'entreprise « abuse » de l'apprenti ou dans les cas où le CFA est peu présent pour accompagner le jeune).

I. UNE IMAGE TRÈS POSITIVE DE L'APPRENTISSAGE AUPRÈS DE TOUS LES ACTEURS RENCONTRÉS, IMPLIQUÉS PAR LA QUESTION

L'étude dévoile **une vision très positive de l'apprentissage pour les acteurs qui font partie de cet écosystème et qui sont impliqués**, professionnels travaillant en centres de formation, en entreprises accueillant des apprentis, ou apprentis et leur famille. Une perception partagée également par les jeunes qui rencontrent des difficultés, et par les parents d'apprentis, même s'ils ne souhaitaient pas forcément initialement que leur enfant aille en apprentissage. C'est à la fois une culture, souvent ancrée dans une histoire familiale, des représentations très positives, et de nombreux atouts, qui sont cités par l'ensemble des personnes rencontrées.

On constatera cependant dans un second temps que, selon ces personnes impliquées d'une manière ou d'une autre dans cette voie, il n'en est pas du tout de même de l'opinion générale hors champ de l'apprentissage où cette voie souffre d'une image dévalorisée.

1. Une culture, un état d'esprit et des valeurs positives

L'étude révèle qu'il existe **une vraie culture de l'apprentissage**. Des parents, et des tuteurs en entreprises ont parfois été eux-mêmes en apprentissage et c'est donc souvent **une histoire ou une culture familiale**, qui se partage via le bouche-à-oreille, les rencontres... Des jeunes ont souvent été au contact de l'apprentissage ou d'une filière très liée à l'apprentissage via un de leur pair, parent ou ami de la famille.

« Parfois c'est la proximité qui fait que. Il a, dans son entourage, un père, un oncle, un copain qui a été apprenti et qui lui dit « l'école, ça ne va pas, va en apprentissage, tu n'auras presque pas d'école. » » CFA

Les professionnels rencontrés évoquent souvent leur travail dans l'apprentissage comme un **vrai choix de leur part**, qu'ils soient enseignants, acteurs des CFA ou tuteurs/responsables de l'apprentissage au sein des entreprises (alors que ça ne l'est pas toujours pour les jeunes/parents de jeunes en apprentissage). Ils partagent la conviction que **l'apprentissage a de multiples vertus**. Pour certains enseignants en CFA, c'est même **la meilleure voie pour apprendre**.

Cet univers est en effet très valorisé par tous les acteurs impliqués, notamment au regard de la formation classique/initiale, qui n'est pas forcément, selon eux, ni très adaptée à tous les enfants ni toujours la plus à même d'aider à construire un parcours personnalisé.

C'est d'abord un socle de valeurs positives qu'évoque l'apprentissage, une pédagogie basée sur la transmission (des savoirs faire, savoirs être, métiers...), le partage d'expérience, et la valorisation plus que la sanction.

« La transmission, qui prend sous son aile, qui pousse, valorise, plutôt que de sanctionner. » ENT P

C'est aussi le fait que l'apprentissage se situe pour eux **du côté de la liberté, du choix, de la prise en main de sa vie en opposition à la voie initiale/classique** qui évoque fréquemment l'idée d'un parcours plus conformiste, déjà tracé, et le formatage des jeunes.

L'apprentissage peut donc être vue comme **une source d'empowerment : le fait d'être acteur, de faire des choix pour sa vie.**

« Dans la voie de l'apprentissage, un grand pas vers l'inconnu, un espace de liberté, on est actif parce qu'on agit et on est entouré de professionnels. » PARENTS P

Autre référence valorisante associée à l'apprentissage par une partie des acteurs, **la notion d'excellence, d'art, souvent articulée avec celle de chef-d'œuvre**, que les plus connaisseurs relient à la longue tradition des Compagnons du devoir. **Une notion à laquelle les jeunes sont visiblement très sensibles**, comme à tout ce qui contribue à **la valorisation de leur travail et donc d'eux-mêmes**, et à même de « redorer » l'image de cette filière. Cela passe aussi bien par des concours (par exemple des MAF : meilleurs apprentis de France) auxquels ils participent, les prix décernés, ou encore la participation à des événements de grande envergure.

« Ils y sont extrêmement sensibles, parce que pour eux, il y a justement une revalorisation de cette image totalement dévalorisée qui fait qu'enfin ils sont recon- nus à leur juste valeur. » CFA D

Selon certains acteurs de CFA, il s'agit d'ailleurs d'une thématique que l'Education nationale tente d'intégrer dans ses filières, mais sans forcément en avoir bien précisé les contours.

L'apprentissage est une véritable « plus-value » pour les apprentis, et ce à tous les niveaux.

2. D'un point de vue professionnel : un vrai « tremplin » pour les jeunes

L'apprentissage est une véritable « plus-value » pour les apprentis, et ce à tous les niveaux. Il permet aux jeunes de découvrir le monde du travail, **d'acquérir des compétences**, des savoir-faire, de l'expérience professionnelle, d'obtenir un diplôme et **souvent un poste en fin d'apprentissage**. Tous estiment que c'est un vrai atout sur un CV, et pour l'entreprise l'assurance d'avoir un jeune avec de l'expérience, qui connaît le milieu du travail, et pas seulement des connaissances théoriques.

L'intégration dans la vie professionnelle est donc largement facilitée, et on l'oppose souvent aux difficultés rencontrées par de nombreux jeunes diplômés dans la filière initiale/classique, qui sont parfois obligés après de longues études de se rabattre sur des petits boulots peu valorisants. L'apprentissage est par conséquent considéré par beaucoup comme un « tremplin », terme très fréquemment employé lors des groupes.

Si l'apprentissage est bénéfique pour les jeunes d'un point de vue professionnel, il l'est aussi pour les entreprises, qui néanmoins en abusent parfois, comme on le verra par la suite.

On constate que le choix de l'apprentissage résulte dans certains cas **d'une véritable stratégie RH de l'entreprise** dans la mesure où il permet d'avoir des employés formés sur-mesure, et du coup très compétents, mais aussi de les fidéliser, une des difficultés rencontrées actuellement par de nombreuses entreprises. Cela permet par ailleurs d'éviter d'avoir des jeunes trop formatés.

« On se rend compte que les écoles formatent les gens et on en avait marre d'avoir des clones à reformer automatiquement, casser des connaissances qui étaient fausses – le côté apprentissage, on prend la personne avec son caractère et on veut qu'elle le garde, et après on la forme. » ENT P

On le verra par la suite, l'apprentissage représente aussi pour certains secteurs et entreprises le moyen de combler d'éventuels manques en termes de personnel.

3. D'un point de vue financier : une aide précieuse

Un autre point fort de l'apprentissage est le fait qu'il permet à beaucoup de jeunes de **financer leurs études et d'être un peu plus indépendants financièrement**.

Pour les nombreuses familles et jeunes qui ont des difficultés financières, l'apprentissage facilite grandement l'accès aux études. Il permet d'alléger de façon importante les charges des parents, et aide les jeunes à réaliser leurs études dans de bonnes conditions en leur évitant d'avoir à multiplier les petits boulots en parallèle de leurs études.

« Donc pendant 2 ans, je l'ai fait en initial, j'étais boursière, je faisais des ménages dans une maternité, c'était bien payé mais difficile. Au bout de 2 ans, je me suis demandé comme je pouvais faire ; mes parents peuvent m'aider mais pas trop. » POST-BAC P

Il s'agit notamment **d'une vraie solution pour pouvoir continuer son parcours de formation, et financer des études supérieures qui s'avèrent souvent très coûteuses**. L'alternance permet d'y accéder, et d'éviter d'avoir à faire un emprunt.

L'apprentissage est donc pour beaucoup **un outil « d'égalité des chances » et de mixité sociale dans le supérieur**.

L'autre intérêt mentionné par les jeunes travaillant dans certains secteurs (services...) à des niveaux de diplômes assez élevés est le salaire, parfois très attractif, et les avantages de la vie en entreprises (pouvoir bénéficier du CE...).

Ce sont là des atouts clés de l'apprentissage évoqués par les apprentis post-bac.

Un autre atout de l'apprentissage, toujours en relation avec cet aspect financier, concerne **la responsabilisation et la progressive indépendance des jeunes**. Le fait de gagner de l'argent grâce à leur travail leur permet non seulement d'être un peu plus autonomes financièrement mais aussi **d'apprendre à gérer un budget, d'être plus conscient de la valeur des choses**. Cette dimension éducative est très valorisée par les parents.

Cependant certains jeunes estiment que les revenus gagnés sont parfois trop bas, notamment au regard des différences avec un salarié normal qui fait le même travail, ou trop inégal en fonction des entreprises.

4. D'un point de vue personnel : un véritable outil de transformation du jeune

Ce parcours permet au jeune de devenir davantage acteur de sa vie. Même si l'apprentissage n'est pas toujours choisi au départ par les infra-bac, beaucoup s'accordent sur le fait que l'apprentissage facilite souvent pour l'apprenti **une reprise en main de sa vie, de son avenir, contrastant avec un parcours scolaire souvent subi**, et/ou des difficultés à savoir où s'orienter (même pour des enfants qui ont une bonne scolarité). Il fait des choix concernant son orientation professionnelle, son avenir.

« Ils se sont donné un défi. » PARENTS P

C'est une façon de se mettre en marche, de choisir un projet personnel, d'être actif, qui démarre dès l'entrée en apprentissage pour une partie d'infra-bac.

L'apprentissage fonctionne un peu comme un « sas » en faisant entrer ces jeunes dans le monde des adultes. Beaucoup d'apprentis témoignent de l'intérêt qu'ils ont à évoluer au côté d'adultes, voire à « faire comme les plus grands ». La vie qu'ils mènent est finalement plus proche de celles des adultes, avec ses responsabilités, ses avantages et ses contraintes propres. On évoque souvent le sentiment d'entrer dans « la vraie vie », contrairement aux élèves de formation initiale, qui restent coupés du monde réel, loin des métiers, des vrais impératifs de l'entreprise...

« On parle avec des adultes toute la journée et après on va voir nos potes du même âge que nous, ce n'est pas pareil du tout. Ils sont moins matures. » INFRA-BAC D

Même si tous constatent aussi que la vie est par conséquent souvent plus dure, avec davantage de contraintes, notamment la réduction des congés, du temps libre, et pour beaucoup des activités de loisirs.

L'apprentissage permet d'entamer un parcours de formation et de redonner le goût des études à de nombreux jeunes. Certains se découvrent lors de leur apprentissage et vont plus loin dans leurs diplômes/cursus que ce qu'ils avaient envisagés au départ.

C'est une formation qui transforme l'apprenti, **le rendant plus autonome, responsable, et en l'aidant à gagner en assurance et en maturité.**

« Ça fait d'eux des courageux et pas des feignants, ce n'est pas je ne peux pas y aller, j'ai mal à la tête. » PARENTS P

Les parents et les professionnels de l'apprentissage remarquent en effet souvent **un vrai changement s'opérer** chez les apprentis (encore plus net pour les infra-bac), notamment auprès de jeunes qui étaient en situation d'échec et/ou de mal être, soulignant le **caractère initiatique de l'apprentissage.**

« Généralement c'est une révélation pour l'étudiant. Là ça été le cas. C'était quelqu'un qui était complètement fermée en cours, je ne l'entendais pas, qui travaillait dans son coin et là elle explose littéralement. Elle est en contact d'autres personnes adultes qui vont la considérer autrement, qui lui donnent des tâches à faire, des responsabilités. » CFA D

L'apprentissage permet **d'entamer un parcours de formation** et de redonner le goût des études à de nombreux jeunes. Certains se découvrent lors de leur apprentissage et vont plus loin dans leurs diplômes/cursus que ce qu'ils avaient envisagés au départ.

Une transformation qui s'opère aussi parfois du côté des adultes en charge des apprentis : notamment pour les tuteurs en entreprise, qui prennent à cœur leur rôle, et pour les formateurs. De nombreux échanges se font entre eux et les apprentis, **avec pour les adultes une vraie volonté de transmettre, mais aussi d'être à l'écoute du jeune, voire pour certains d'accepter d'être remis en question, d'apprendre de lui.** Cette posture peut s'avérer parfois sensiblement paternaliste et protectrice, mais sans pour autant que la relation s'opère de façon verticale.

« Une remise en question permanente du tuteur par rapport à l'élève. » ENT P

C'est donc un mode de formation bénéfique pour tous, et parfois une vraie vocation, un engagement fort chez certains formateurs et certains tuteurs très engagés auprès de leur apprenti.



L'apprentissage fonctionne ainsi **comme un parcours initiatique, générant souvent des métamorphoses positives chez les jeunes**, qu'ils soient en infra-bac ou en post-bac, et permettant notamment à ceux qui étaient dans une logique d'échec ou perdus d'avoir une place, un rôle, une utilité, et d'être ainsi plus intégrés dans la société. Au vu des modifications individuelles qui s'opèrent chez les jeunes, mais aussi plus largement pour la collectivité (entreprises, professionnels en centres de formation...), l'apprentissage peut être envisagé comme **un véritable outil de transformation sociale**.

On remarque cependant **un contraste saisissant entre l'image positive de l'apprentissage pour tous les acteurs rencontrés et l'image très dévalorisée, selon ces mêmes acteurs imagine dans la société, pour ce type de formation**. (Notons cependant que nous n'avons pas vérifié la réalité de cette perception auprès des acteurs non engagés dans l'apprentissage : lycéens et étudiants en voie « classique », parents, enseignants...)

II. UN CONSTAT QUI CONTRASTE AVEC L'IMAGE TRÈS DÉVALORISÉE DE L'APPRENTISSAGE DANS LA SOCIÉTÉ, DU POINT DE VUE DES ACTEURS DE L'APPRENTISSAGE

Tous déplorent le fait que l'apprentissage ait encore une image qu'ils pensent si négative aujourd'hui, qui se traduit par une dévalorisation à tous les niveaux, aussi bien au niveau individuel que social et institutionnel.

1. Pour l'apprentissage infra-bac : une formation encore trop souvent dépréciée

a. Une « voie de garage »

L'apprentissage reste selon les personnes interrogées encore trop souvent considérée en France comme « une voie de garage », qu'on oppose à la voie normale / classique. Elle pâtie de la mauvaise image de la voie professionnelle et il n'est pas toujours facile de distinguer ce qui relève de l'image négative de celle-ci - associée au manuel, à l'industriel, au « bas de l'échelle sociale » - et ce qui relève de la forme de cette formation alternant cours et stage en entreprise.

L'apprentissage est associé **au fait de quitter la voie jugée « noble »** amenant à l'obtention du bac général (voir technologique).

Et la forme « apprentissage » (VS voie professionnelle) associe aussi cette voie à une forme **d'interruption de l'école puisqu'on va être en partie formé dans l'entreprise**.

Une équivalence s'est donc créée entre cette voie et la notion d'échec : des mauvais élèves, des écoles « de secondes zones ». Elle est par conséquent souvent jugée comme **une voie de relégation**.

« En France, on est dans la sanction, la culture de l'échec et donc l'apprentissage : voie de garage. » ENT P

Très peu considèrent le fait que l'apprentissage est un mode de formation alternatif, implanté en réalité dans un vaste ensemble de métiers, et qu'on retrouve de plus en plus dans les études supérieures (du coup moins dévalorisé comme on le constatera), et qu'il est donc un mode de formation parmi d'autres.

Une dépréciation qui perdure en France contrairement à d'autres pays comme l'Allemagne souvent cité où l'apprentissage est bien implanté, valorisé, où il est plus facile de circuler entre les voies professionnelles et la voie générale ou technologique.

Seuls les Compagnons du devoir semblent un peu préservés de cette image négative, voire bénéficier d'un certain engouement sociétal et médiatique.

On évoque ainsi la pression exercée sur les jeunes au collège, voire au lycée (par la société, la famille, les enseignants...), **pour qu'ils restent dans la voie générale ou technologique** et qu'ils évitent, lorsqu'ils ont de bons résultats, d'aller en voie professionnelle ou en apprentissage, **même lorsqu'ils sont motivés**.

Une partie des apprentis rencontrés témoignent de la véritable lutte qui a été menée contre les familles, les enseignants pour pouvoir prendre la voie qu'ils désiraient.

« Les gens de ma famille me retournaient un peu le cerveau. En mode « qu'est-ce que tu veux faire là-dedans ? Ta sœur fait des grandes études, pourquoi tu ne fais pas comme elle ? » INFRA-BAC D

Certains jeunes souhaitent en effet accéder à un autre type de pédagogie, de vie (entrer dans la vie active, avoir un métier...), et considèrent l'apprentissage comme une voie plus adaptée que la voie générale à leurs aspirations.

« Ma 3^{ème} s'est très bien passée. Mais j'ai choisi le niveau professionnel parce que je ne me voyais pas encore dans la scolarité, j'avais envie d'un autre monde. » INFRA-BAC D

Les parents restent encore pour la majorité peu enclins à voir leur enfant aller en apprentissage en infra-bac, et ne cherchent pas toujours à s'informer sur les différents parcours existants.

« Je ne la voyais pas en apprentissage à 15-16 ans – je voulais qu'elle continue ces années jusqu'au bac – déjà le CAP, c'est au bas de l'échelle. » PARENTS P

La dévalorisation de l'apprentissage touche tous les acteurs de l'écosystème, à commencer par les jeunes apprentis en infra-bac.

Un regard critique **dont souffre de nombreux d'apprentis infra-bac**, qui ont, pour certains, honte d'être en apprentissage, et doivent parfois développer des stratégies pour cacher leur statut.

« Le souci aussi c'est le regard des gens aussi. Quand on leur dit qu'on est en apprentissage, pour eux on est un peu de la merde. » INFRA-BAC D

Beaucoup ont **le sentiment d'être relégués par la société à une place inférieure à ceux restés dans la voie générale ou technologique**. Une terminologie qui témoigne du sentiment de mépris social dont ils se sentent victimes (« déchet », « cas sociaux »...).

« C'est le même cursus sauf que nous on travaille en supplémentaire et eux vont à l'école tous les jours. On va avoir les mêmes cours, mais leurs têtes c'est les stéréotypes, tu arrêtes l'école, tu es un apprenti, tu es un cas soc, tu es un déchet de la société. » INFRA-BAC D

Ils sont donc très fortement **animés par la volonté de s'affirmer, de revaloriser leur statut**.

Une dévalorisation qui va de pair aussi parfois avec la stigmatisation liée aux origines sociales et à certains territoires de banlieues.

« Dans le 93, oublie la Sorbonne, Dauphine, le gap est trop grand, pas assez bons pour y aller. » POST-BAC P

Cette image négative se répercute plus largement sur l'ensemble du secteur, notamment sur les centres de formation des apprentis (d'où le changement de nom par exemple du CFA de Dijon en Ecole des métiers).

« CFA ça fait cas sociaux. C'est pour ça qu'ils ont changé le nom en Ecole des métiers » INFRA-BAC-D

Des évolutions sont notées en mineur par les professionnels du secteur, vers une revalorisation de l'apprentissage, grâce à son entrée dans le supérieur, et pour certaines professions plus à la mode aujourd'hui (cf. métiers de bouche et cuisine par exemple).

« Dans le supérieur on est en train de converger vers la valorisation de l'apprentissage. Pour moi l'apprentissage c'est l'avenir parce qu'on a des gamins qui ont besoin de voir concrètement ce qu'ils font. » CFA D

Beaucoup de professionnels et d'apprentis déplorent et dénoncent **l'invisibilité et la dévalorisation institutionnalisée dont pâtit encore l'apprentissage, notamment au niveau des établissements scolaires**, où l'information sur l'apprentissage reste très rare et réservée souvent aux élèves en échec scolaire.

« Dans certains collèges il n'y a que les SEGPA qui sont concernées. C'est les classes déclassées de l'éducation nationale. **Donc on ne présente l'apprentissage qu'aux SEGPA et pas une troisième générale.** » CFA D

D'autre part de nombreux jeunes évoquent le fait **d'être poussés dans une voie sans avoir pu, eu l'opportunité d'y réfléchir**, et dans certains cas dans une filière d'apprentissage où ils ne souhaitent pas forcément se diriger. S'ensuit parfois une longue suite de tentatives et d'échecs de formation, qui débouche exceptionnellement sur un résultat positif : quand le jeune trouve sa voie ! et s'épanouit dans sa formation.

« Ma conseillère d'orientation me disait d'aller en chaudronnerie parce qu'elle savait que je n'aimais pas l'école. J'étais en échec scolaire. Ce n'est pas ce que je voulais donc j'ai laissé tomber. Je suis parti dans un lycée pro en plomberie chauffagiste, mais ce n'est pas non plus ce que je voulais. Du coup je me suis fait virer, j'ai duré six mois, je crois. J'étais chez moi pendant six mois. Mon père s'est levé un matin et m'a dit « tu vas chercher du boulot... Ça s'est bien passé et les Compagnons du devoir m'ont pris. Ça fait deux ans que j'y suis, je suis super content...on est beaucoup



Les parents restent encore pour la majorité peu enclins à voir leur enfant aller en apprentissage en infra-bac, et ne cherchent pas toujours à s'informer sur les différents parcours existants.

plus dans le pro, on va souvent en atelier et puis les cours sont graves cools. Je prends du plaisir à travailler et à apprendre. » INFRA-BAC D

Pour certains acteurs des CFA, **des difficultés qui sont liées aussi aux relations complexes entretenues entre l'apprentissage, filière que gère le ministère du Travail, et l'Education nationale** : ils évoquent une forme de « concurrence », qui se traduit par une volonté de l'Education nationale de conserver les meilleurs élèves dans son giron, en voie professionnelle « classique ».

« L'éducation nationale garde ses ouailles. Plus on fait de rétention, plus on a de monde, etc. À partir du moment où ils sont dans un CFA, ils sortent de l'éducation nationale. » CFA D

C'est pour finir la quasi absence de l'apprentissage dans la fonction publique qui interroge sur la reconnaissance publique de l'apprentissage.

« La loi a oublié de dire à l'État comment il devait financer ses apprentis. Ça ne donne pas l'exemple. » CFA D

Une situation déplorée par la majorité des acteurs de l'apprentissage rencontrés, qui constitue une des priorités selon eux à traiter pour l'avenir de l'apprentissage en France.

2. Une image plus positive de l'alternance en post-bac et dans le supérieur

Même si l'apprentissage pâtit parfois d'une image socialement négative associée à l'apprentissage infra-bac, on constate que **l'alternance dans le supérieur est nettement plus valorisée**, voire même pour certains une tendance en vogue.

Plusieurs facteurs y contribuent : le fait d'être **réalisé une fois le bac général ou technologique obtenu**, la **plus grande proximité à la voie générale**, le fait que ça

soit parfois les mêmes cursus, mais réalisés « en alternance », voire les mêmes centres de formation (grandes écoles, universités...). **Mais c'est aussi le fait de s'éloigner des métiers manuels et du monde artisanal qui y contribue.** On constate donc que plus la formation se rapproche de la voie supérieure « classique », plus elle jouit des mêmes avantages en terme d'image.

Le temps passé dans l'entreprise est là beaucoup plus valorisé (au même titre que des stages) et non pas considéré comme un autre moyen d'apprendre parce qu'on ne réussit pas à l'école comme pour les infra-bac !

La modification récente de la loi régissant l'apprentissage autorisant l'alternance jusqu'à 29 ans peut être vue comme une forme de reconnaissance institutionnelle de ce changement d'image.

Ces profils sont de plus en plus recherchés par les entreprises (même si la pression reste importante au niveau du nombre de places), qui « investissent » pour l'avenir de leur société en pariant sur une combinaison gagnante : un diplôme et de l'expérience, des compétences théoriques et pratiques.

« C'est qu'effectivement l'entreprise, quand on est post bac, elle est sur une réflexion d'investissement. J'investis dans un salarié avec qui je vais pouvoir construire une histoire. » CFA D

Une reconnaissance qu'on retrouve également au sein de certaines filières et écoles / grandes universités qui mettent à disposition des étudiants un grand nombre de services et d'avantages (mise en relation entre anciens apprentis / étudiants, accès gratuit à des services existants (cf. Job teaser par exemple), notamment pour les aider dans leur recherche d'entreprise et faire de ces parcours des parcours de réussite.



III. VÉCU POSITIF DE LA VIE EN APPRENTISSAGE PAR LES APPRENTIS ET LEURS FAMILLES MAIS DES DIFFICULTÉS

1. En transversal sur les infra-bac et post-bac : un vécu souvent positif de la vie en apprentissage et de l'alternance école / entreprise

En dépit des problèmes d'image et d'orientation évoqués qui touchent plus nettement l'apprentissage infra-bac, les récits des apprentis et de leurs familles montrent que le vécu de l'apprentissage est souvent positif, notamment la combinaison de ces deux temps que sont le travail en entreprise et le temps de l'école.

Un sentiment encore plus accentué quand la voie a été choisie et quand « les entreprises jouent le jeu », ce qui n'est malheureusement pas toujours le cas comme on va le voir par la suite.

Le fait de travailler en entreprise est en effet souvent vécu comme valorisant (même si le travail lui-même ne l'est pas toujours) : **l'impression d'avoir plus de responsabilités, d'être plus proche du monde des adultes.** Les apprentis se sentent utiles, reconnus, mais aussi touchent une rémunération, acquièrent de l'expérience et peuvent à terme entrer plus facilement dans la vie active.

« On se sent utile. » POST-BAC P

« On a des acquis, de l'expérience. » POST-BAC P

Mais c'est aussi **la variété des expériences, des profils rencontrés qui est source de satisfaction**, et répond au besoin de changement, de découverte éprouvé par de nombreux jeunes.

« On est entouré de différents profils, à l'école on est tous étudiants, en entreprise, c'est enrichissant, on voit des personnes avec des vies de famille. » POST-BAC P

Le temps passé en formation est lui aussi souvent apprécié, notamment au regard du contraste ressenti par rapport à l'école secondaire (collège / lycée).

« Ce n'est pas l'école corvée, ce n'est pas perçu comme obligatoire – ils sont contents, ils font ce qu'ils aiment. » PARENTS P

Parmi les éléments clés y contribuant auxquels les apprentis sont très sensibles : les intervenants en CFA et en écoles / universités, qui sont pour beaucoup **des professionnels « passionnés », qui aiment leur métier**, le partage d'expériences et de connaissances. **Une relation professeur / élève que beaucoup apprécient, souvent**

plus apaisée selon les parents et les apprentis, **car nettement plus axée sur la transmission et la valorisation que la sanction et la compétition.**

« Transmission d'expérience, ils font ça plus par plaisir, ils partagent leurs histoires à travers leurs expériences d'entreprises alors qu'avant c'est plus théorique, plus magistral profs-élèves. » POST-BAC P

Une alternance école / entreprise qui est souvent bien vécue, car elle permet de changer de rythme, de varier, et d'éviter la monotonie.

Le temps scolaire permet par ailleurs à beaucoup d'apprentis de faire une pause, « une coupure » dans un contexte professionnel souvent stressant (surtout dans certains secteurs qui abusent des heures supplémentaires).

« Plus détendu le temps en cours, on prend du recul, ce n'est pas les vacances mais une ambiance moins stressante. » POST-BAC P

Une vie cependant assez difficile pour beaucoup, du fait d'avoir à combiner vie scolaire et vie professionnelle, moins de congés et de temps libre que d'autres élèves / étudiants.

2. Du point de vue plus spécifique des apprentis infra-bac mineurs

Une perception de leur vie en apprentissage construite pour beaucoup en opposition avec celle qu'ils ont de l'école, du collège, perçu de façon très critique, comme la formation imposée, le lieu de l'ennui, de la répétition, de la monotonie, avec des professeurs qui n'ont pas l'air motivés, pas passionnés, même si ce temps reste aussi celui de l'insouciance (enfance, vacances...).

« Tu rentres, tu t'assois, tu sors ta trousse, tu dors et tu ressors. » INFRA-BAC D

L'apprentissage est à contrario vécu davantage par beaucoup comme **un lieu d'intérêt, voire de « passion », où on apprend un métier.** Une partie imagine pouvoir par ailleurs changer, faire évoluer leur parcours professionnel.

« C'est le métier que j'aime bien donc je suis obligé d'apprendre les cours. Le métier ne fonctionne pas sans les cours. » INFRA-BAC D

C'est d'autre part le fait de **pouvoir bouger, changer de lieu** qui est très apprécié.

Ils apprécient par ailleurs le fait **d'être dans une position plus responsable, plus mature via le travail en entreprise**, et d'être traité un peu plus comme des adultes par les enseignants, d'être dans une relation adulte / adolescent moins verticale, plus horizontale.

« L'idée de rentrer dans le monde des grands, d'avoir une rémunération, d'être traitée autrement que comme une gamine de quinze ans. » INFRA-BAC D

Même si on notera des différences selon les centres de formation, avec des cas où les enseignants ne sont pas toujours pour autant perçus comme bienveillants avec les apprentis, et où la vie vécue au sein du centre est parfois perçue comme difficile (notamment pour les Compagnons du devoir).

3. Du point de vue plus spécifique des apprentis post-bac

La vie quotidienne des apprentis est parfois difficile, notamment pour le groupe de Paris et Ile de France. Les jeunes apparaissent souvent **courageux et très motivés pour s'en sortir**. Certains sont contraints à beaucoup d'efforts pour pouvoir se loger, se déplacer, notamment lorsque leur école est loin de leur entreprise. Ils sont contraints à des charges financières qui peuvent être lourdes à gérer en plus (liées au logement, aux besoins de mobilité...).

« Je suis en Airbn'b avec plusieurs camarades à Lille, on s'est arrangé avec le propriétaire. » POST-BAC P

4. Une entrée dans la vie active qui s'avère parfois trop brutale : un traitement des apprentis par les entreprises qui n'est pas toujours adapté à leur âge / leur statut d'apprentis

Les responsabilités qui pèsent sur les apprentis en entreprise sont perçues parfois comme trop grandes pour eux, notamment pour des mineurs ou très jeunes adultes.

« On se fait tout le temps engueuler. On a parfois trop de responsabilités. On a entre quinze et vingt ans, parfois on nous demande des choses... » INFRA-BAC D

Et ce en dépit de la réglementation spécifique pour les mineurs, qui concerne principalement le cadre réglementaire (les horaires, la signature du contrat de travail...) mais pas la façon dont s'occuper d'un jeune encore mineur.

Pour les plus jeunes (infra-bac), une entrée dans la vie d'adulte / de salarié qui est par conséquent parfois trop brutale au niveau de l'entreprise, soulignant le manque de transition et de temps d'adaptation à ce qui est requis en entreprise.

« Je suis dans un hôtel restaurant brasserie. Je peux faire le cinq heures trente, ouvrir tout le restaurant toute seule, ouvrir le coffre, tout ça. Comme finir à deux ou trois heures du matin en été parce qu'il y a du monde en terrasse et c'est moi qui range aussi l'argent, qui recompte et tout. Je fais même les plannings et tout ça. Je fais un peu tout. » INFRA-BAC D

De nombreuses entreprises semblent « oublier » le fait que beaucoup sont encore mineurs, et **pas forcément très matures, nécessitant donc un encadrement et un suivi adapté**.

D'autres au contraire en sont conscientes :

« Bac pro, ils sont bébés, 16 ans ½ - il faut leur apprendre que c'est pas la rigolade, il faut les cadrer pour qu'ils ne parlent pas que de The Voice. » ENT P

Des apprentis qui souvent n'ont pas eu d'expériences professionnelles (hormis le stage de 3^{ème}) et ne maîtrisent pas les codes du travail (législation, contrat de travail...).

Pour les profils plus âgés, en post-bac, c'est à la fois l'envie d'être considérés comme les autres salariés mais aussi comme des étudiants, avec le droit à l'erreur, d'être formé...

« On garde notre statut étudiant contrairement au contrat pro. » POST-BAC P

La pression excessive mise sur les jeunes est une des raisons évoquées par les apprentis pour les ruptures de contrat.

« Dans ma classe, il y a énormément de ruptures, justement parce que c'était de l'esclavage. Une finissait à 21h, on profitait d'elle, ça a fini en burn-out. » POST-BAC P

L'apprentissage est vécu davantage par beaucoup comme un lieu d'intérêt, voire de « passion », où on apprend un métier.



5. Une recherche d'entreprises / de contrats d'apprentissage qui ressemble parfois à un parcours du combattant (+ pour post-bac et certaines filières)

La recherche d'un contrat d'apprentissage et donc d'une entreprise est le problème central remonté par les apprentis post-bac en région parisienne, confirmé par les parents et centres de formation. Certains déclarent avoir envoyés plus de 400 CV et n'avoir reçu aucune réponse. La pression sur le marché du travail semble se répercuter sur un certain nombre de secteurs de l'alternance. C'est ce qui bloque ainsi l'entrée en apprentissage de nombreux jeunes motivés.

Certains jeunes doivent changer leur projet professionnel car ils n'ont pas trouvé d'entreprise, renonçant ainsi à leurs rêves comme cette jeune fille qui suit une formation de toiletteur canin au lieu d'aide vétérinaire.

Face à cette difficulté, les inégalités classiques se reproduisent, à savoir que les alternants de grandes écoles / universités sont moins exposés, car davantage aidés par leur école pour trouver des entreprises (via les « car-

rières-center », les réseaux...). C'est donc là une des attentes majeures exprimées qu'aucun jeune apprenti ne puisse se retrouver sans entreprise.

Une pression au niveau du nombre de places en entreprises dont témoignent aussi certains responsables de formation et du tutorat en entreprise. Et ce en dépit des changements législatifs récents (notamment début 2020) qui permettent de pouvoir prendre des apprentis en cours d'année...

Beaucoup de jeunes trouvent leur entreprise grâce au réseau familial, une aide que tous n'ont pas.

« Je galérais un peu et puis mon père connaissait le chef de chez Eiffage, il a demandé si je pouvais venir en apprentissage. Il a bien voulu. » INFRA-BAC D

Une solution est parfois trouvée grâce à l'entraide, le réseau entre apprentis.

Quelques ressources existent néanmoins pour aider les jeunes à trouver une entreprise (+ en province) : Chambre des métiers, Chambre de commerce, mais aussi au sein des CFA (réseau, site d'annonces...), salon de l'emploi (à Paris).

IV. BEAUCOUP D'INÉGALITÉS DE TRAITEMENT DES APPRENTIS EN ENTREPRISES

Un écosystème qui n'est pas toujours équilibré au niveau des relations instaurées entre l'entreprise et l'apprenti. Beaucoup d'apprentis, de parents ou de CFA estiment que c'est encore trop souvent inégal, et parlent de « loterie » au niveau des entreprises.

« Le négatif, c'est quand on tombe sur un mauvais patron. » INFRA-BAC D

1. Les cas de figures où l'apprentissage se déroule généralement bien

a. Trois cas de figures sont évoqués

Lorsque l'apprentissage se fait au sein du réseau familial, souvent dans une petite entreprise familiale. C'est un cas fréquent au sein de l'apprentissage infra-bac et des métiers manuels. Pour autant, ce cas ne garantit pas toujours une protection optimum de l'apprenti. Quelques apprentis infra-bac évoquent en effet quelques cas d'abus, plus compliqués à dénoncer au vu des relations de proximité entre l'apprenti et l'employeur.

Le second cas de figure, qui concerne lui aussi plutôt l'apprentissage infra-bac, est celui de l'entreprise dont le métier est intimement lié à la culture « noble » de l'apprentissage (culture des compagnons du devoir) : cuisine, charpente... Des entreprises où le travail peut être dur, où la réglementation au niveau horaire n'est pas toujours respectée, mais où la culture de l'exigence et de l'excellence apporte souvent beaucoup aux apprentis.



Certains professionnels rencontrés sont très attentifs à faire prévaloir la bienveillance dans leurs relations aux apprentis (vs l'humiliation ou l'exploitation pure de l'apprenti).

« TM en cuisine, lui-même a été compagnon, donc bienveillance dans les brigades, on ne parle jamais mal, si quelqu'un réagit fort, on le regarde. Un esprit de bienveillance, c'est la politique qui est mise en place et ce qui m'a attiré pour postuler moi-même – on fait super gaffe, on leur parle avec respect. »
ENT P

Enfin **le dernier cas de figure, qui concerne des alternants post-bac, est celui de la grande entreprise ou grand groupe** (par exemple : banque, immobilier Nexity, groupement hospitalier...) où la législation est généralement bien connue, respectée. Des entreprises qui ont **l'habitude d'avoir des apprentis, et des procédures maîtrisées**. Des apprentis qui sont par conséquent souvent bien gérés, voire très bien soignés, de façon à ce qu'ils réussissent au mieux leur apprentissage (le travail en entreprise et leurs études).

« Les entreprises rôdées à l'apprentissage, elles savent comment faire. » PARENTS P

Ces entreprises ont parfois un délégué responsable de l'apprentissage, voire un comité de pilotage des apprentis. Celui-ci en plus d'encadrer l'apprentissage au sein de la société sélectionne parfois les CFA avec qui travailler.

b. D'autres facteurs de réussite de la relation entreprise / apprenti

Lorsque le tuteur est bien présent, attentionné et disponible : un rôle essentiel pour accueillir, suivre et accompagner l'apprenti tout au long de sa formation. Il sera plus ou moins protecteur selon l'âge de l'apprenti, l'expérience du tuteur et le type de filière professionnelle.

« Le tuteur c'est un mentor, un conseiller, un professeur, une assistante sociale. » ENT P

Lorsque l'entreprise a bien compris que le jeune était en formation, en « apprentissage », et tient compte de la complémentarité du temps d'école et du temps en entreprise.

« On a essayé de définir quand elle serait prête sur tel poste. » ENT P

2. Mais beaucoup de cas d'abus, plus fréquents dans certains secteurs

De nombreux témoignages soulignent l'absence de prise en considération du fait que ces jeunes sont encore en apprentissage, n'ont pas terminé leur formation.

« Il y a des gens qui ne devraient pas avoir d'apprentis. Moi je ne peux pas me permettre de blacklister. J'en ai mille-deux-cents par an, ils arrivent avec un contrat, je les prends. » CFA D

Un des problèmes fréquemment évoqué : **le traitement des apprentis non comme des jeunes en apprentissage mais comme des salariés, soit comme une main d'œuvre bon marché**, utilisée parfois à la place de postes salariés, soit lorsqu'on attend de l'apprenti les mêmes objectifs qu'un salarié (à qui on demande de faire du chiffre...), sans droit à l'erreur.

Des entreprises profitent du système pour toucher l'aide à l'embauche d'un apprenti.

« Je regardais l'équipe de Subway qui changeait tous les mois. C'est au niveau salaire : il touche de l'argent, pour l'apprentissage, il vire avant la fin de la période d'essai. » POST-BAC P

Des apprentis sont pour certains lâchés sur un poste sans aucune formation / explication, et on les accuse parfois d'avoir mal fait.

« J'ai commencé le premier jour, je n'y connaissais rien, elle m'a montré deux secondes la caisse et elle m'a dit « je m'en vais, je vais à la banque, je reviens. » Donc j'ai eu des clients, je ne savais pas comment marchait la caisse. C'est les clients qui ont dû taper sur le boîtier de la carte bleue parce que je ne savais pas comment ça marchait. Du coup je suis restée trois mois. » INFRA-BAC D

Le tuteur en entreprise n'est pas toujours à la hauteur, pas toujours présent (les professionnels de la formation l'appellent « le tuteur fantôme ») ou pas toujours bienveillant :

« Il y a parfois un tuteur autoritaire, qui ne nous considère pas. » POST-BAC P

Un déséquilibre en termes de relation entreprise – apprenti mène, pour une partie des jeunes, à des ruptures de contrat.

3. Une réglementation pas toujours respectée par les entreprises

De nombreux cas de non-respect de la réglementation, et du droit du travail et du cadre législatif de l'apprentissage, allant parfois jusqu'à la maltraitance, sont évoqués par les personnes interrogées dans le cadre de l'étude.

Ce problème concerne beaucoup de mineurs, et s'avère encore **plus fréquent dans des secteurs comme l'hôtellerie / la restauration**, voire certaines entreprises artisanales... Des employeurs se sentent pour certains en

position de toute puissance face à ces jeunes dépendants de leur contrat pour pouvoir suivre leur apprentissage.

« J'ai tenu trois mois jusqu'au jour où j'ai été transféré à l'hôpital parce que j'avais fait un malaise. » INFRA-BAC D

Des jeunes filles apprenties témoignent aussi des abus de langage et de comportement dont elles sont parfois victimes.

« En restauration, les cuistots, c'est un vrai problème. On est des portes-assiettes. Les filles, vous n' imaginez même pas les blagues qu'on entend. Il y a une fois où un m'a saoulé en me faisant une réflexion, je lui ai envoyé un jet d'eau et il m'a enfermé dans le congélateur. Moi je suis arrivée j'avais dix-sept ans, le premier jour c'était « oh je te baiserais bien », des trucs comme ça. C'est violent. Les stagiaires, le nombre de fois où on les récupère en train de pleurer. Après il faut avoir du caractère pour faire de la restauration. » INFRA-BAC D

Le cas le plus fréquent de non-respect de la législation concerne le nombre d'heures de travail, notamment pour les mineurs, avec des heures supplémentaires qui peuvent être faites sans autorisation, qui ne sont de plus pas toujours payées.

« Il y a des petits boulangers qui arrivent à trois heures du matin à seize ans et le vendredi ils sortent à quinze heures, à dix-neuf heures ils sont au boulot et ils travaillent tout le week-end. Ils font soixante heures par semaine et on ne peut rien faire. » CFA D

Un autre souci relatif à ce dernier est le fait de **demander à l'apprenti de travailler pendant ses heures de formation à l'école**, mettant donc clairement en péril un des deux piliers fondamentaux de l'apprentissage. Les professionnels des CFA rencontrés se montrent concernés par cette entorse à la règle et tentent de rappeler à l'ordre les entreprises fautives, mais sans toujours d'efficacité.

Dans certaines branches comme l'hôtellerie / restauration, les abus sont tels que ces secteurs sont évités par les jeunes, et par conséquent ils se retrouvent en manque d'apprentis dans certaines régions.

« Ils sont sciés la branche sur laquelle ils étaient assis et donc forcément ils sont en déficit d'apprentis. Tous les restaurateurs dijonnais que je connais n'arrêtaient pas de me demander des apprentis, je n'en ai pas. Aucun apprenti ne veut aller en hôtellerie restauration. » CFA D

Ces situations sont souvent très mal vécues par les jeunes, qui **n'osent pas forcément demander ce qui leur est dû ou le respect du cadre légal, et encore moins affronter leur patron (encore plus pour les mineurs)**.

« J'ai eu au moins cinq ou six mois où je venais en extra tous les week-ends et je n'étais pas payée. Donc un jour, je me suis demandé quand est ce qu'ils

allaient me payer, je n'avais pas osé aller voir mon patron. Du coup le directeur du CFA est venu et c'est là qu'ils m'ont donné en main propre tout ce qu'ils me devaient. » INFRA-BAC D

Les apprentis, notamment mineurs, ne sont par ailleurs pas souvent au courant ni de la législation, ni des possibilités de recours. Parfois les parents suivent de près la signature du contrat et rencontrent le tuteur, mais sans que cela empêche les abus pour autant.

« Au fur et à mesure on apprend, au final, que tout le long de notre apprentissage on s'est bien fait avoir. » INFRA-BAC D

Une minorité d'apprentis post-bac consciente et méfiante s'échange parfois entre étudiants les informations au sujet des entreprises abusives.

Ces situations difficiles se règlent souvent par **une rupture de contrat, faisant donc porter au jeune les conséquences d'un mauvais traitement en entreprise, avec l'obligation de retrouver une entreprise pour pouvoir continuer son apprentissage**.

4. Peu de recours en cas d'abus pour les apprentis et les CFA

L'autre problème évoqué par les acteurs rencontrés est que face à ces abus peu de recours existent pour les apprentis comme pour les centres de formation.

« Ce n'est pas légal mais les patrons vont dire que c'est la restauration et que c'est comme ça. Si tu aimes ton métier, c'est comme ça, tu fais des heures et tu n'es pas payé. » INFRA-BAC D

Des CFA estiment avoir très peu de marge de manœuvre pour résoudre ce type de difficultés, hormis pour les mineurs et les cas graves, par un signalement à la protection de l'enfance. Certains CFA estiment par ailleurs que ça n'est pas leur rôle que de « faire la police » aux entreprises.

Le seul recours officiel qui existe aujourd'hui pour les apprentis selon les professionnels rencontrés, **est la Direccte*, un service dédié aux salariés en général**. Mais ce dispositif reste complexe et trop engageant pour les apprentis et leurs familles.

Les responsables de centres de formation regrettent le fait qu'il n'y ait plus comme avant d'interlocuteur spécifique dédié à l'apprentissage en cas de problème, d'abus de l'entreprise, **plus d'organisme de contrôle comme le Service académique de l'inspection de l'apprentissage (SAIA), et la disparition de l'agrément nécessaire pour prendre un apprenti...**

Dans certaines branches comme l'hôtellerie / restauration, les abus sont fréquents. Ces secteurs sont donc évités par les jeunes, et par conséquent ils se retrouvent en manque d'apprentis dans certaines régions.



« La Direccte aura une lecture pure du contrat, elle n'aura pas une lecture pédagogique. C'est le droit du travail et point barre. » CFA D

Certains CFA estiment que la législation s'est par conséquent beaucoup trop assouplie au bénéfice des entreprises sur certains critères.

« Ils ont fait sauter tous les verrous, les patrons. » CFA D

Certains jeunes commencent du coup à s'orienter vers les Prud'hommes en cas d'abus.

Pour les ruptures de contrat avec des mineurs, il est possible de faire appel à un « médiateur de l'apprentissage », présent à la Chambre des Métiers et de l'Artisanat.

Certains CFA considèrent qu'il s'agit d'un changement de cadre législatif qui participe à créer au regard des entreprises une **équivalence entre salariat et apprentis** :

L'acceptation du fait que ces abus aient lieu alors que les entreprises ont pignon sur rue, que ces jeunes ne sont pas ou peu en capacité de se défendre, pose la question de la maltraitance institutionnelle. Pour éviter cette dérive, les MFR ont conçu une organisation beaucoup plus encadrante incluant les parents, un réseau solide d'entreprises partenaires...

* Direccte : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

V. PLURALITÉ DES CENTRES DE FORMATION, EN TERME D'ORGANISATION, DE SUIVI ET DE SOUTIEN DES APPRENTIS

L'étude souligne que l'accompagnement des apprentis au sein des centres de formation est fréquent, mais pas systématique, et qu'il peut prendre des formes très différents selon les lieux.

On constate que sur un cadre plus large, à savoir l'orientation, la pédagogie proposée aux jeunes et aux familles..., **les CFA et autres écoles accueillants des apprentis sont plus ou moins soutenant.**

« Je préfère travailler avec le CFA de Villebon où les élèves arrivent tous avec le matériel – que dans le 15^{ème} où c'est je m'enfoutisme. » ENT P

Parmi les plus soutenant cités dans ces groupes, il y a par exemple des CFA très organisés autour de certaines filières professionnelles comme Les Compagnons du devoir, ou encore le GARAC (école des métiers de l'automobile à Argenteuil et Guyancourt), voire L'école des métiers à Dijon...et le cas bien particulier que sont les Maisons Familiales Rurales (MFR).

1. Le cas des Maisons Familiales Rurales (MFR)

Ce dispositif unique d'éducation populaire, né en 1937, et financé en grande partie par le ministère de l'Agriculture, **implique non seulement les jeunes (de 14 ans à bac+3) mais aussi leurs familles** (puisque chaque maison familiale est construite au départ sur une association familiale), et repose sur **deux piliers, l'alternance**, sous statut scolaire ou en apprentissage, et **la vie en collectivité**.

Chaque MFR est une association qui gère son budget de façon indépendante.

« Les MFR sont des associations de familles donc ses parents adhèrent à l'association, bénéficient des services de l'association et après, le jeune, pour nous, qu'ils soient apprentis ou scolaire, il est accompagné de la même façon. » CFA D

Les MFR sont structurées d'autre part autour de **la vie en collectivité des jeunes, ce qui permet l'apprentissage du vivre ensemble** en s'investissant dans la vie de la maison familiale.

Une autre particularité des MFR est de s'intéresser de près aux projets des jeunes et à leurs aspirations personnelles : de leur permettre, et ce, dès la 4^{ème}, de **réfléchir à leur projet d'orientation, d'expérimenter diverses options, de réaliser plusieurs stages de découverte** (même hors secteur agricole), et d'être accompagnés dans leurs recherches. C'est un des points les plus appréciés par les jeunes ayant expérimenté le modèle MFR.

Elles peuvent donc répondre aux besoins de jeunes ne sachant pas trop quoi faire et peu épanouis au sein du cadre scolaire.

« Tout ce qu'il veut, tous métiers. Objectif leur redonner confiance et leur donner envie d'apprendre un métier. » CFA D

Un parcours de formation très complet, qui offre en plus de la possibilité de faire plusieurs stages, la possibilité de changer de formation, d'aller à l'étranger en Erasmus (proposé à tous les jeunes)...

« Il peut y avoir aussi une année de césure, on leur propose de faire un an en Erasmus ailleurs. Après le bac et après le BTS, c'est possible... On envoie quatre-cent-cinquante jeunes en Erasmus chaque année dans dix-sept pays en Europe. » CFA D

Autre spécificité intéressante au regard de l'apprentissage, **le travail très important qui est réalisé pour développer un partenariat et un réseau d'entreprises au niveau régional, avec les familles, les différentes MFR**. Par exemple c'est un réseau de « 16000 » entreprises pour le réseau des MFR de Bourgogne Franche-Comté.

Il s'agit de **toute une organisation pensée pour faciliter la mobilité des apprentis, leur permettre d'être accueillis / logés** dans toute la région (logement dans des familles d'accueil, co-voiturage...)

« On peut avoir un jeune qui va avoir un apprentissage dans une commune qui n'est pas celle du Maître de stage et on va chercher un accueil, une famille d'accueil qui va l'héberger. Ça arrive que des MFR accueillent des jeunes apprentis d'une autre MFR parce que c'est plus près de leur entreprise. » CFA D

C'est donc l'équivalent d'une mini structuration de l'apprentissage, un écosystème régional dont il est question, mais qui reste assez méconnu du grand public et des milieux urbains.

« Ca reste confidentiel, soixante-dix-mille apprenants, ce n'est rien. » CFA D

Certains CFA ont des relations durables avec des entreprises qui leur prennent des apprentis régulièrement, tandis que d'autres s'y refusent car ils craignent l'exploitation d'une main d'œuvre bon marché.

On ne trouve cette organisation cependant qu'en MFR donc en milieu rural (« particularité de l'enseignement agricole ») et pas dans des grandes métropoles.

Elle n'est pas connue de tous les jeunes, une information qui repose encore beaucoup sur une diffusion informelle et les MFR luttent pour être reconnues.

« On se bat pour faire connaître. Souvent c'est par hasard. Le bouche-à-oreille c'est l'essentiel de notre recrutement. » CFA D

2. Des différences notables entre les CFA / école sur le soutien et le suivi des apprentis

Comme évoqué précédemment, certains centres de formation sont plus attentifs que d'autres au soutien et au suivi des apprentis tout au long de leur apprentissage.

Pour les centres de formation les plus structurés en terme d'accompagnement des apprentis, l'aide commence dès le départ, avant même l'entrée en apprentissage (recherche de projet, de parcours, d'entreprise...)

Et consiste en **un suivi de près des apprentis**, via un formulaire, le carnet d'apprentissage à remplir par l'apprenti et le tuteur en entreprise.

Et un suivi **des entreprises que les centres de formation appellent et / ou visitent**, pour prendre contact et / ou faire les points sur les apprentissages à faire, pour **éviter notamment les nombreux cas d'abus d'entreprises**. Des points réguliers sont faits d'autre part avec l'apprenti pour voir où il en est dans ses apprentissages en entreprise.

Un des champs clés où le soutien des CFA et autres écoles / universités est important pour les apprentis est **l'aide à la recherche d'entreprises, de contrat d'apprentissage**. Certaines, on l'a constaté ont des réseaux, des sites dédiés avec des annonces...

« A Montreuil, les profs me connaissaient déjà, ils ont postulé à ma place, ils aident beaucoup, j'avais

fait mon CV et ma lettre de motivation, j'ai eu une réponse positive. » POST-BAC P

Certains CFA ont des relations durables avec des entreprises qui leur prennent des apprentis régulièrement, tandis que d'autres s'y refusent car ils craignent l'exploitation d'une main d'œuvre bon marché.

Le soutien est également fort dans certains centres de formation en cas de rupture de contrat, avec parfois un service dédié, pour aider les apprentis à retrouver une entreprise. C'est là encore beaucoup une question de politique choisie par le CFA, même si la loi oblige désormais à accompagner les jeunes pendant six mois après la rupture du contrat depuis le 1^{er} janvier 2020.

Quelques CFA et enseignants sont très engagés. Ils vont **soutenir des jeunes plus en détresse personnelle,** délaissés par leurs parents ou avec différents problèmes personnels à résoudre.

« Aujourd'hui on a un jeune en bac pro commerce, il vient d'avoir dix-huit ans il y a trois jours, ses parents l'ont mis sur le parking de l'école avec ses deux valises et ils lui ont dit « tu te démerdes. » On a ce cas tous les ans « tu es majeur, tu te démerdes. » Donc nous on l'héberge à l'internat. » CFA D

Le suivi n'est pourtant pas toujours optimum dans **certains CFA qui semblent moins investis, ou inégaux en terme d'enseignements, d'organisation, de suivi des apprentis.** Certains jeunes témoignent par exemple de l'absence régulière des professeurs, d'un manque de préparation aux examens, de l'absence de livret de suivi...(du fait d'un manque de ressources financières au sein du CFA ?).

3. Des différences qui concernent aussi les relations des CFA face aux entreprises abusives

Un soutien des apprentis face aux abus des entreprises qui s'avère lui aussi très inégal selon les écoles / centres de formation, certains centres ne souhaitant pas mettre en péril des partenariats établis avec les entreprises.

Autant le « blacklistage » d'entreprises semble possible sur les secteurs peu en tension, autant il est plus difficile à faire sur d'autres où la demande de contrats est forte. Certains centres de formation déclarent qu'il n'est pas possible d'invalider certaines entreprises, légalement. La seule chose qu'ils peuvent faire c'est prévenir les jeunes et leurs parents.

« Quand vous avez suffisamment d'entreprises pour vous permettre de les blacklister, ok, mais quand vous n'en avez pas assez, c'est compliqué. » CFA D

4. Des différences qui concernent les contacts et relations entretenues avec les parents des apprentis

La plupart des CFA et autres organismes de formation déclarent avoir peu **de contacts avec les parents,** hormis dans les situations graves. Beaucoup de parents sont peu présents même lorsqu'ils sont conviés par les CFA.

Seuls les MFR dont le projet est fondé sur un partenariat avec les familles ont de vraies relations avec les parents.

« Nous s'ils sont inscrits à la MFR c'est qu'on a vu les parents avant. Les MFR s'est construite avec la famille. » CFA D

5. Autres éléments contribuant à améliorer l'apprentissage liés aux centres de formation

Dans certaines CFA, dont les MFR, on évoque la présence de la prépa apprentissage comme facteur de réussite, ce qui permet aux jeunes qui n'ont pas d'idée d'orientation de travailler l'amont d'un projet : faire un état des lieux sur eux, leurs envies.

Il s'agit cependant d'un dispositif dont le contenu et la forme peut varier en fonction de chaque CFA. Une absence d'homogénéité au niveau national qui peut s'avérer dommageable pour le dispositif, même si la construction par chaque CFA permet de s'adapter aux réalités locales.

« On nous dit « voilà le public que vous devez recruter et vers quoi vous devez les emmener. Entre les deux, vous nous dites : comment vous faites ? » CFA D

Un autre facteur valorisant le parcours de l'apprenti est la culture de l'excellence qu'une partie des CFA pratique.

« Au GARAC, ils ont la culture du travail – à l'école, beaucoup d'ateliers, de travaux pratiques et cette culture de l'excellence, ils la transplantent dans l'entreprise qui joue le jeu. » PARENTS P



VI. DE NOMBREUSES ATTENTES D'AMÉLIORATIONS EN DÉPIT DES MODIFICATIONS LÉGISLATIVES RÉCENTES

1. Point sur la nouvelle législation de l'apprentissage

Les professionnels évoquent plusieurs modifications récentes du champ de l'apprentissage, certaines positives et d'autres plus critiquées, et d'autres comportant des avantages et des inconvénients.

L'obligation pour les CFA de garder les apprentis six mois après une rupture de contrat (vs 2 mois pour retrouver une entreprise), même s'il s'avère compliqué à mettre en œuvre sur certaines formations courtes.

La possibilité de démarrer l'apprentissage tout au long de l'année. Un avantage encore une fois pour les apprentis et pour les entreprises qui peuvent démarrer un contrat dès que nécessaire, mais difficile à mettre en place pour les CFA qui n'ont pas tous la possibilité d'adapter l'organisation de leurs formations.

Un autre grand changement évoqué concerne le financement de l'apprentissage, et le remplacement de la redistribution de la taxe d'apprentissage par les conseils régionaux (chambres de métiers) par les OPCO, qui semble avoir ses forces et ses faiblesses.

En positif, le fait que ce système soit plus égalitaire, en négatif les difficultés créées pour certaines entreprises / artisans... du fait de la dématérialisation (vs chambre de métiers) et le risque que certaines branches davantage financées soient privilégiées dans les CFA au détriment d'autres secteurs (risque portant non seulement sur les choix d'orientation des formations, mais aussi sur le choix des entreprises.)

Beaucoup, notamment des parents, estiment par ailleurs qu'il faut développer la culture de l'excellence pour revaloriser l'apprentissage, et le rendre plus attractif pour les familles.

« Pour un même diplôme, selon si c'est l'OPCO côté métallurgie c'est sept milles, commerce de détail c'est douze-mille. Le risque c'est qu'il y ait des formations qui décident de ne former que dans telle ou telle branche. Quid d'une école qui décide de ne plus former que des gamins qui vont aller en commerce de détail parce qu'ils ont un super cout contrat. » CFA D

2. Les attentes concernant l'avenir de l'apprentissage

a. Garantir le cadre de l'apprentissage et protéger les apprentis davantage

Une des attentes majeures exprimées par l'ensemble de l'échantillon est le fait de **garantir un cadre plus protecteur pour les apprentis, notamment les mineurs** : des contrôles, des mesures de recours en cas d'abus...

Avec le rétablissement d'un organe de contrôle des entreprises, afin de s'assurer du respect du cadre législatif.

b. Revaloriser et changer l'image de l'apprentissage, développer la culture de l'apprentissage

L'autre attente clé, notamment pour les apprentis et leurs parents, concerne la **revalorisation de l'apprentissage et de son image, dans la société, les institutions...** via par exemple une **médiatisation supérieure et positive du secteur**, de façon à faire mieux connaître cette formation et tous ses avantages.

Beaucoup, notamment des parents, estiment par ailleurs qu'il faut **développer la culture de l'excellence pour revaloriser l'apprentissage, et le rendre plus attractif pour les familles.**

« Proposer de la réussite, du rêve, susciter l'envie. »
PARENTS P

Une revalorisation du parcours et de la filière passe aussi par le fait de développer les échanges à l'étranger (comme pour les MFR).

Certains estiment qu'il faut également davantage de **centres de formation par champ d'activité, notamment pour certains secteurs particulièrement attractifs.**

Un développement de la culture de l'apprentissage en stimulant et développant la communauté de l'apprentissage, les réseaux d'anciens apprentis...

On attend de développer la connaissance et la culture de l'apprentissage non seulement au sein de la société mais aussi au sein des entreprises, notamment les PME qui ne connaissent pas forcément ni l'apprentissage, ni les aides / avantages.

Et au sein des institutions, afin de fluidifier les relations entre CFA et institutions (le conseil départemental, communauté de communes, conseil régional), et promouvoir le refinancement de l'apprentissage dans le secteur public (suppression des financements au niveau des CFA).

« Parce que l'État est un gros pourvoyeur d'emplois et qu'il doit avoir des apprentis. Il n'a pas d'apprenti parce que la loi leur a supprimé les financements. On peut prendre des apprentis, sauf que le mode de financement a disparu. » CFA D

c. Améliorer l'orientation scolaire dans son ensemble et la place donnée à l'apprentissage

Très nombreux sont ceux qui estiment également qu'il y a un gros travail à réaliser au niveau du parcours scolaire dans son ensemble afin de **sensibiliser les jeunes aux métiers et à leurs réalités** (pour éviter les contrastes entre l'idée qu'on se fait d'un métier et sa réalité), **les accompagner plus tôt au collège, avec des conseillers plus en lien avec la réalité des métiers, et travailler avec eux sur leurs envies.**

« Avoir ces matières-là dès le collège en option : cuisine, couture. Pour découvrir des métiers dès la 6ème, je n'ai jamais su ce que je voulais faire. » ENT P

Il faut pouvoir initier les élèves aux métiers bien plus tôt à l'école, et parler de l'apprentissage de façon plus positive.

Une autre nécessité concerne le **fait de faire comprendre aux jeunes, et à leurs familles, dès l'entrée au collège que la voie générale et technologique n'est pas l'unique parcours**, et que la voie de l'apprentissage peut amener à la réussite également, et qu'il **existe par ailleurs des passerelles entre les filières.**

« Désacraliser dès la 6^{ème}-5^{ème} que si on ne va pas vers le bac, on peut réussir. » ENT P

En rapport direct avec la sensibilisation aux métiers et à l'apprentissage, **on attend l'amélioration de tout le champ de l'orientation**, d'abord une meilleure formation des acteurs, des conseillers d'orientation, des CIO plus performants, des supports d'information à destination des jeunes plus attractifs...

« Les conseillers d'orientation ne connaissent pas, ils ont 20 ans de retard, quand il y en a, ils sont à la ramasse totalement. » POST-BAC P

Et aussi l'amélioration de Parcoursup qui visiblement pose encore beaucoup de problèmes aux familles.

d. Plus d'aides et de soutien aux apprentis et à leurs familles en cas de difficultés

Parmi les aides attendues et citées, il y a d'abord en priorité l'aide à la recherche de contrats d'apprentissage et d'entreprises qu'il faut faciliter pour les apprentis, car encore trop d'inégalités existent entre ceux qui ont un réseau familial ou via l'école et ceux qui n'en ont pas.

« Favoriser la recherche d'entreprises. » POST-BAC P
« Ne pas avoir à envoyer 400 candidatures. » POST-BAC P

Il faudrait aussi faciliter la vie et la mobilité des jeunes apprentis : aides à la mobilité, au logement... voire aides alimentaires (déjà mises en place par certaines écoles).



Conclusion

Cette étude a permis de montrer à quel point la voie de l'apprentissage permet à certains jeunes de s'inscrire dans un parcours de réussite et d'épanouissement, après, souvent, des années de difficultés scolaires et d'ennui à l'école.

Le fait d'être considéré « presque » comme un adulte professionnel et responsable par les entreprises, d'avoir trouvé un métier, ou tout au moins un début de chemin professionnel, d'être accompagné par des enseignants qui transmettent leur passion pour un métier ... Voici autant d'éléments qui permettent de dire que l'apprentissage est un **véritable outil de transformation sociale**. Son impact va au-delà des jeunes puisque cette voie apporte aussi aux entreprises, qui y trouvent un moyen de former des jeunes au plus près de leurs pratiques professionnelles et de sortir d'un pré-formatage parfois trop standardisé. Elle apporte aux professionnels des CFA, qui choisissent ce métier par envie de transmettre leur passion pour un métier.

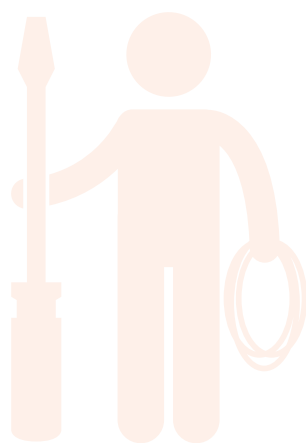
Cette voie comprend toujours des risques et des difficultés non négligeables, particulièrement centrées sur la prise en considération par les entreprises de l'âge de l'apprenti, de son statut « en formation », notamment pour les apprentis « infra-bac » et mineurs. Des abus sont souvent dénoncés et il sera important d'évaluer si la dernière réforme permet de les contrer davantage ou si au contraire un système de contrôle renforcé s'imposerait.

Les Maisons familiales rurales sont un exemple permettant, grâce à la construction de liens forts entre parents, enseignants, maîtres de stage, pour accompagner les jeunes, d'échapper à un certain nombre de ces abus et de lever bien des difficultés vécues par les jeunes (logement, déplacements, difficultés scolaires ...).

Le mouvement familial dans son ensemble prend en considération cette voie de réussite pour les jeunes que représente l'apprentissage et apporte des vrais services aux familles, aussi bien pour valoriser cette voie au moment de l'orientation, que pour l'aide à la recherche d'entreprise, pour le logement dans les familles, l'aide à la mobilité des jeunes ...

Les points suivants sont à prendre en compte :

- **L'orientation** : le passage du statut scolaire à celui d'apprenti devrait toujours se préparer via une sorte de « sas » impliquant d'abord les enseignants de l'Éducation nationale dès l'entrée dans le secondaire et les C.I.O. , mais aussi les parents et autres acteurs de l'apprentissage.
- **La relation Maître d'apprentissage, CFA, apprenti** : la liaison, la communication entre les trois partenaires, les rencontres régulières, sont indispensables et conditionnent la réussite du parcours des apprentis. Les outils disponibles sont nombreux, leur mise en œuvre nécessite cependant une volonté réciproque de s'investir dans leur utilisation et d'y consacrer du temps.
- **La place des parents pour les plus jeunes** : il nous semble indispensable également d'associer les parents, les familles des apprentis à différents stades du parcours, surtout dans les parcours infra bac pour lesquels les apprentis, encore mineurs, vivent souvent chez leurs parents. Les parents ont un rôle à jouer dans les périodes de doute, de conflit. En favorisant leur coopération, l'on peut apaiser un différend et éviter une rupture de contrat.
- **L'aide pour trouver un stage** : des associations d'anciens élèves devraient être systématiquement favorisées.



Étude N° 14
Décembre 2020

Présidente de l'Unaf : Marie-Andrée Blanc | Directrice générale de l'Unaf : Guillemette Leneveu |
Directeur de la recherche, des études et de l'action politique : Jean-Philippe Vallat | Responsable de l'étude :
Patricia Humann | Administrateur en charge du dossier : M.-N. Tapia | Mise en page et Impression : Hawaii
Communication - 1 rue de la Pommeraie - 78 310 Coignières | Dépôt légal : Janvier 2021 | Tirage : 1 000 ex.

Retrouvez-nous sur :

www.unaf.fr



28 Place Saint-Georges
75009 Paris

