

COLLECTION DES RAPPORTS

ÉVALUATION DU DISPOSITIF « CHAMPAGNE ALTERNANCE »

Dispositif expérimental de promotion de l'alternance
Association Régionale des Présidents de Missions Locales (ARML)
Région Champagne-Ardenne, Mission locale de Reims

Isa ALDEGHI
Léopold GILLES
Christine PAISANT

■ DÉCEMBRE 2013





INTRODUCTION

Cette évaluation a été financée par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse dans le cadre de l'appel à projets n°1 lancé en avril 2009 par le Ministère chargé de la jeunesse.

Le fonds d'expérimentation est destiné à favoriser la réussite scolaire des élèves et améliorer l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de moins de vingt-cinq ans. Il a pour ambition de tester de nouvelles politiques de jeunesse grâce à la méthodologie de l'expérimentation sociale. A cette fin, il impulse et soutient des initiatives innovantes, sur différents territoires et selon des modalités variables et rigoureusement évaluées. Les conclusions des évaluations externes guideront les réflexions nationales et locales sur de possibles généralisations ou extensions de dispositifs à d'autres territoires.

Les résultats de cette étude n'engagent que leurs auteurs, et ne sauraient en aucun cas engager le Ministère.

Ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et de la vie associative
Secrétariat d'État chargé de la jeunesse et de la vie associative
Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Mission d'animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse
95, avenue de France 75 650 Paris Cedex 13
Téléphone : 01 40 45 93 22
<http://www.experimentationsociale.fr>

Pour plus d'informations sur le déroulement du projet, vous pouvez consulter sur le site www.experimentationsociale.fr la note de restitution finale soumise au FEJ par le porteur de projet.



Intitulé du projet : Champagne Alternance

Structure porteuse du projet

Association Régionale des Présidents de Missions Locales, Région Champagne-Ardenne

Portage technique : Mission locale de Reims,
Christine BÉGUINOT, directrice

Structure porteuse de l'évaluation

CRÉDOC,

Léopold GILLES, Directeur du Département Evaluation des Politiques sociales,

Isa ALDEGHI, Chargée de recherche

Avec la collaboration de Christine PAISANT

Durée d'expérimentation : 24 mois

Date de remise du rapport d'évaluation : juin 2012



RÉSUMÉ

Le projet Champagne Alternance associe huit missions locales situées dans les quatre départements de la Région Champagne-Ardenne.

L'expérimentation vise à orienter vers l'alternance davantage de jeunes suivis par les missions locales et à sécuriser les parcours pour limiter les cas de rupture. Elle cherche à intervenir tant en amont (orientation, information, aide à l'élaboration du projet, aide à l'identification d'un lieu de formation et d'une entreprise) qu'en aval (suivi après la signature de contrat). L'ensemble des jeunes en contact avec les missions locales sont donc des bénéficiaires potentiels du programme.

L'expérimentation vise également à développer le partenariat et à formaliser les pratiques des conseillers des missions locales. Elle a pour objectif de développer le partenariat entre les missions locales et d'autres acteurs régionaux ou locaux pour faciliter l'accès à l'alternance, et créer des échanges entre structures pour apporter des solutions aux jeunes qui seraient en difficulté au cours de leur contrat en alternance.

Les méthodes d'évaluation sont à la fois qualitatives (entretiens d'acteurs) et quantitatives (tableau de bord et enquêtes auprès de jeunes ayant signé un contrat en alternance). Pour mesurer les effets de l'expérimentation, le parcours des jeunes bénéficiaires a été comparé à celui de jeunes entrés en alternance avant sa mise en place.

L'évaluation montre que le programme n'a pas permis d'augmenter la part des jeunes qui entrent en alternance. En revanche les enquêtes révèlent des évolutions positives : le choix des jeunes bénéficiaires de s'orienter vers l'alternance est beaucoup plus souvent motivé que celui des jeunes témoins.

L'image de l'alternance s'est par ailleurs améliorée au cours de l'expérimentation, auprès des bénéficiaires comme des employeurs. La proportion de jeunes pensant que l'alternance est surtout destinée à ceux qui n'ont pas réussi à l'école a diminuée de façon significative.

Enfin, l'objectif de sécuriser les parcours des jeunes suivis par les missions locales et entrés en apprentissage ou en contrat de professionnalisation a bien été atteint : le taux de rupture de contrat a fortement baissé.

Globalement le partenariat entre les missions locales et les autres acteurs s'est plutôt renforcé, même si le programme n'est pas encore bien identifié par tous et si les craintes de concurrence existent entre organismes. Le projet de protocole d'obligations réciproques d'acteurs locaux autour de l'accès à l'alternance reste à concrétiser.



NOTE DE SYNTHÈSE

Les objectifs de l'expérimentation

Le projet Champagne Alternance associe huit missions locales situées dans les quatre départements de la Région Champagne-Ardenne.

L'expérimentation vise à orienter vers l'alternance davantage de jeunes suivis par les missions locales et à sécuriser les parcours pour limiter les cas de rupture. Elle cherche à intervenir tant en amont (orientation, information, aide à l'élaboration du projet, aide à l'identification d'un lieu de formation et d'une entreprise) qu'en aval (suivi après la signature de contrat). L'ensemble des jeunes en contact avec les missions locales sont donc des bénéficiaires potentiels du programme.

L'expérimentation vise également à développer le partenariat et à formaliser les pratiques des conseillers des missions locales. Une Charte Qualité en cinq points précise les actions à réaliser par les missions locales avant et après l'entrée en alternance d'un jeune suivi par leur structure.

Le programme a par ailleurs pour objectif de développer le partenariat entre les missions locales et d'autres acteurs régionaux ou locaux pour faciliter l'accès à l'alternance, et créer des échanges entre structures pour apporter des solutions aux jeunes qui seraient en difficulté au cours de leur contrat en alternance.

Champagne Alternance intervient dans un contexte où des pratiques internes à certaines missions locales et des habitudes de partenariat étaient déjà instituées. Le programme expérimental vise avant tout à donner un cadre plus systématique et plus incitatif pour l'orientation des jeunes suivis par les missions locales vers l'alternance, à améliorer la visibilité des missions locales dans ce domaine vis-à-vis des autres partenaires et à créer des liens pour limiter les abandons en cours de contrat d'alternance.

L'évaluation

Les objectifs de l'évaluation

Les objectifs de l'évaluation sont les suivants :

- Valider que la Charte Qualité qui vise à orienter davantage de jeunes vers l'alternance via le réseau des missions locales en sécurisant les parcours se traduit par des changements de pratiques du côté des conseillers des missions locales.
- Confirmer que l'expérimentation a bien amené un renforcement du partenariat autour de l'alternance dans la région Champagne-Ardenne.
- Vérifier que l'expérimentation a des effets positifs sur les parcours en comparant les perceptions de jeunes connus des missions locales et orientés vers l'alternance AVANT et APRES la mise en place de la Charte Qualité.

Les méthodes

Les méthodes d'évaluation sont à la fois qualitatives (entretiens d'acteurs) et quantitatives (tableau de bord sur l'intégralité des jeunes des missions locales ayant intégré une formation en alternance et réalisation d'enquêtes auprès de deux échantillons de jeunes entrés en alternance).

Témoins et bénéficiaires : une comparaison avant / après

Le groupe bénéficiaire est constitué de jeunes entrés en alternance sur la période 2010-2011, le programme Champagne Alternance ayant effectivement démarré au printemps 2010. Pour mesurer les effets de l'expérimentation, leur parcours a été comparé à un groupe témoin de jeunes entrés en alternance avant sa mise en place, plus précisément des jeunes entrés en apprentissage ou en contrat de professionnalisation au cours des années 2008-2009. D'après les tableaux de bord des missions locales, le nombre de jeunes des missions locales de la région Champagne-Ardenne ayant signé au moins un contrat en alternance est constant sur les deux périodes (2 832 en 2008 et 2009, 2 812 en 2010 et 2011). Les informations sur le parcours des jeunes ne sont connues que dans le cas où le jeune est revenu à la mission locale faire part de ses éventuels changements de situation. C'est une des limites importantes de cette source.

Pour l'enquête quantitative, le CRÉDOC est parti des listes de jeunes intégrés à Champagne Alternance et ayant signé un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage (474 jeunes). Au total, 121 jeunes bénéficiaires du programme ont pu être interrogés en janvier 2012. un an plus tôt 143 jeunes témoins connus des missions locales régionales et entrés en contrat de professionnalisation ou en apprentissage avaient été interrogés.

L'effet sur les pratiques des missions locales

Le dispositif Champagne Alternance a eu un effet levier dans le champ de l'alternance.

Les missions locales ont renforcé les mises en relation des jeunes et des offres en contrats d'alternance. Champagne Alternance a été l'occasion de créer un programme de repérage des jeunes avec une mise en relation d'offres de stage. Les jeunes en difficulté ont été plus souvent reçus en entretien dans le cadre de Champagne Alternance.

Plusieurs des actions mises en place relèvent de la volonté de sécuriser les parcours en réduisant les risques de rupture ou en cherchant des solutions quand celle-ci est inéluctable.

Le fait d'interagir, de faire cause commune et d'instaurer des allers retours entre structures permet soit de trouver des solutions possibles pour éviter la rupture, soit de réinsérer les jeunes concernés, au lieu de les laisser sans solution et « dans la nature » comme cela a été majoritairement le cas jusqu'à présent.

L'effet sur les bénéficiaires

Sept jeunes sur dix du programme Champagne Alternance ont signé un contrat d'apprentissage, les autres étant en contrat de professionnalisation.

Les deux tiers sont des garçons dont un quart vivent en couple. Seulement un sur vingt a déjà des enfants. Quatre sur dix vivent dans un logement indépendant, ils sont alors presque toujours locataires. Les autres sont pour la plupart hébergés par leurs parents. Plus âgés, les jeunes en contrat de professionnalisation vivent davantage en couple et en logement indépendant que les apprentis.

Le parcours avant l'entrée en alternance

Les statistiques nationales sur le niveau de formation à l'entrée montrent que l'ensemble des entrants en alternance ont un niveau de formation au départ nettement plus élevé que les jeunes de Champagne Alternance. Le public suivi par les missions locales a dans l'ensemble un niveau de formation initiale plus faible que la moyenne de leur génération, et cette tendance se retrouve au

sein du public intégrant l'alternance.

La dernière classe suivie par les bénéficiaires correspond à un niveau bac et plus pour un jeune sur deux, et à un niveau collège pour un cinquième d'entre eux. Le niveau scolaire initial est cependant en progression : les bénéficiaires comptent moins de sortants de collège et davantage de jeunes étant allés au lycée que les témoins

Un peu moins de la moitié des bénéficiaires avaient déjà une expérience professionnelle avant cette entrée en alternance, surtout en contrats précaires. Les deux tiers ont connu des périodes de chômage.

L'entrée en alternance

D'après les directeurs des missions locales et les conseillers référents alternance de ces structures, l'accès des bénéficiaires au dispositif Champagne Alternance s'est effectué selon deux entrées différentes :

- Un public choisi pour ses aptitudes pour une majorité des missions locales
- Un public élargi intégrant tous les jeunes dès lors qu'ils sont demandeurs ou sensibilisés à l'alternance

Les diplômes préparés sont plus d'une fois sur deux d'un CAP, d'un BEP ou d'une mention complémentaire.

Trouver une entreprise pour concrétiser un projet de formation en alternance n'est pas toujours facile. Plus de la moitié des bénéficiaires ont rencontré plus de trois entreprises. Les bénéficiaires ont contacté un peu plus d'entreprises que les témoins avant d'obtenir une place en alternance. Cela peut révéler des difficultés plus importantes pour concrétiser l'entrée en alternance comme un plus grand dynamisme des bénéficiaires de l'expérimentation.

Les entreprises accueillant ces jeunes sont plutôt de petite taille : la moitié des jeunes sont dans une entreprise comptant moins de 10 salariés.

Davantage d'aides pour choisir la formation à suivre

Les jeunes bénéficiaires ont été nettement plus aidés pour choisir la formation suivie, 60% l'ont été contre seulement 37% des témoins.

La moitié des jeunes sont suivis quotidiennement par leur patron pour qu'on leur apprenne le métier. Globalement, les jeunes se montrent très largement satisfaits de leur expérience en entreprise lors du contrat en alternance.

Un renforcement de la motivation à intégrer l'alternance et une amélioration de l'image

La proportion de jeunes ayant répondu positivement aux diverses raisons proposées de choix de l'alternance est beaucoup plus élevée parmi les bénéficiaires que parmi les témoins. Ces fortes différences peuvent s'interpréter comme un effet du programme Champagne Alternance dans l'approfondissement de la motivation du jeune à signer un contrat cumulant formation et expérience professionnelle.

L'alternance est vue positivement par une majorité des jeunes intégrés au programme. Les opinions sur l'alternance ont peu évolué entre témoins et bénéficiaires, sauf sur un point : la part des jeunes pensant que l'alternance est surtout destinée aux jeunes qui n'ont pas réussi à l'école a diminué de façon significative, ce qui indique une image de l'alternance qui s'améliore.

Au cours du contrat en alternance, les difficultés dans l'entreprise ont surtout concerné les relations avec le responsable hiérarchique : un jeune sur six signale des difficultés dans ce domaine. Le respect des horaires ou la réalisation des tâches demandées ont occasionné moins de problèmes.

Une forte baisse des ruptures de contrat d'alternance

Le taux de rupture de contrat est en très forte baisse : il était de 48% pour les témoins et n'est plus que de 29% pour les bénéficiaires. L'objectif de sécurisation des parcours des jeunes a bien été atteint. L'analyse des tableaux de bord confirme la diminution des ruptures.

L'effet en matière de gouvernance et de coordinations d'acteurs

Les partenaires potentiels de Champagne Alternance sont les mêmes sur la Région que sur l'ensemble du territoire national, il s'agit des centres de formation (essentiellement les CFA), des OPCA, des organismes consulaires. Une partie des missions locales ont des liens directs avec les entreprises. Pôle emploi est également partenaire dans la collecte et la diffusion des offres, dans l'organisation des réunions ou dans la tenue de forums.

D'importantes évolutions sont à l'œuvre dans le champ de l'alternance

- Les représentations de l'alternance s'améliorent
- La qualité de l'information progresse
- Le réseau d'intervenants monte en puissance

Une intensification des partenariats

Champagne Alternance a également esquissé les contours d'autres partenariats possibles. On note dans certains des sites une meilleure réactivité lors des situations de décrochage. Ce programme a contribué à l'identification des missions locales comme partenaire au titre à la fois de l'insertion sociale et également professionnelle.

Pour les missions locales une fonction d'aide mémoire

Champagne Alternance constitue un aide-mémoire pour les conseillers qui ont ainsi la possibilité de s'interroger sur leur pratique et vérifier la validité de leur action. Le dispositif Champagne Alternance leur a permis de renforcer leurs réflexes et de redoubler de vigilance.

Une meilleure connaissance réciproque des acteurs et de leurs champs d'intervention

Champagne Alternance a mis en relation des acteurs de l'alternance, faisant prendre conscience à chacun de l'existence des autres intervenants, de la diversité des modalités de travail et des difficultés inhérentes à chaque structure. A travers ce dispositif, les acteurs de l'alternance ont appris à mieux s'identifier, à multiplier les prises de contact et à développer des réflexes de travail.

Le réseau des acteurs de l'alternance tend à se formaliser alors qu'avant la mise en place de Champagne Alternance, il était plutôt mal identifié, relevait de la mise en œuvre des bonnes volontés locales. Des partenariats se sont construits, principalement autour du binôme CFA / mission locale autour duquel gravitent également Pôle emploi, le CIO, d'autres Centres de formation en fonction des circonstances.

Des points qui restent à améliorer

Une partie des missions locales estiment qu'un manque de pédagogie a marqué le déploiement de Champagne Alternance, particulièrement dans la mise en place de nouveaux outils informatiques de suivi. Certains conseillers de terrain ont eu le sentiment que l'information restait au niveau des directions.

Champagne Alternance est un dispositif encore mal identifié. Un grand nombre d'acteurs ignore l'existence du dispositif Champagne Alternance sous ce vocable, notamment parmi les OPCA et les chambres consulaires, et pour certains très impliqués dans le champ de l'alternance. Pour certains, le programme s'ajoute au « mille-feuille » des dispositifs, avec le risque d'un brouillage supplémentaire.

Un projet de protocole d'engagements réciproques a commencé à être préparé mais n'a pas encore abouti, ce qui est vu comme un risque de non-pérennisation des rapprochements entre partenaires opérés. Enfin, il est regretté que les outils statistiques d'analyse (particulièrement sur le volume des ruptures et leurs causes) soient absents.

S'il est envisageable de créer un partenariat entre les CFA et les missions locales pour que les centres de formation d'apprentis puissent alerter la mission locale en cas de difficulté du jeune en cours de contrat, il semble plus difficile de mobiliser autour du suivi des contrats de professionnalisation.

Des craintes existent de chevauchement entre les compétences des uns et des autres et de mise en concurrence des différents partenaires. La connaissance mutuelle des différentes structures peut réduire ces craintes en définissant mieux le champ d'intervention de chacun.

Concernant la dynamisation du partenariat, il est difficile de faire la part de ce qui relève de l'expérimentation et de ce qui est lié à des campagnes nationales (objectif de 800 000 jeunes en alternance d'ici 2015) et à des orientations locales de développement de l'alternance dont l'émergence s'est faite en partie simultanément à l'expérimentation. Champagne Alternance semble avoir accompagné un mouvement plus général de rapprochement d'acteurs autour des enjeux concernant l'accès des jeunes à ces contrats. Le programme n'est pas toujours identifié en tant que tel en fin d'expérimentation par certains acteurs. Pour d'autres, au contraire, il a été l'occasion de créer des liens, de mutualiser des actions et de développer des relations dans un cadre plus structuré.



PLAN DU RAPPORT

Introduction générale	11
I. L'expérimentation	12
1. Objectifs du projet et nature de l'action expérimentée.....	12
2. Objectifs et modalités de l'évaluation	13
i. Problématique et méthodologie mise en œuvre.....	13
ii. Validité interne.....	14
II. Enseignements de politique publique	16
1. Résultats de l'évaluation	16
i. Les publics touchés par l'expérimentation	18
ii. Les effets du dispositif expérimenté.....	24
2. Validité externe des résultats et perspectives de généralisation/essaimage.....	44
i. Caractère expérimental du dispositif évalué	44
ii. Caractère transférable du dispositif et changement d'échelle	44
iii. Rôle de l'évaluateur dans l'expérimentation.....	45
Conclusion générale.....	46
Bibliographie	48
Annexes	
1. Questionnaire de l'enquête auprès de jeunes suivis en mission locale et ayant signé un contrat en alternance Guide d'entretien auprès des acteurs	50
2. Liste des personnes interviewées.....	61



INTRODUCTION GENERALE

Le programme Champagne Alternance s'adresse prioritairement aux jeunes qui sont suivis par les missions locales de la Région Champagne-Ardenne et cherche à renforcer les orientations de ces publics vers l'apprentissage ou le contrat de professionnalisation, à sécuriser leurs parcours pour diminuer les taux de rupture sèche, et enfin à développer le partenariat autour de ces objectifs.

L'évaluation vise à vérifier que la mise en place du programme Champagne Alternance a des effets positifs sur l'accès des jeunes à des contrats d'alternance et sur la dynamisation du partenariat pour la réussite des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

L'évaluation repose sur des méthodes qualitatives (entretiens d'acteurs issus soit des missions locales, soit des CFA, des OPCA, des chambres consulaires essentiellement) et des méthodes quantitatives (tableau de bord extrait du logiciel de gestion des missions locales, Parcours 3 et enquêtes auprès de jeunes connus des missions locales et ayant intégré un contrat en alternance).

Les méthodes quantitatives montrent que si le volume des jeunes connus des missions locales ayant accédé à l'alternance n'a pratiquement pas évolué sur la période de l'expérimentation, en revanche les projets ont été davantage accompagnés dans leur maturation et le taux de rupture est en net diminution, ce qui peut être porté au crédit du programme expérimental.

Concernant la dynamisation du partenariat, il est difficile de faire la part de ce qui relève de l'expérimentation et de ce qui est lié à des campagnes nationales (objectif national de 800 000 jeunes en alternance d'ici 2015) ou à des orientations locales de développement de l'alternance qui ont émergé en partie simultanément à l'expérimentation. Champagne Alternance semble avoir accompagné un mouvement plus général de rapprochement d'acteurs autour des enjeux concernant l'accès des jeunes à ces contrats. En fin d'expérimentation, certains acteurs n'identifient toujours pas le programme. Pour d'autres, au contraire, il a été l'occasion de créer des liens, de mutualiser des actions et de développer des relations dans un cadre plus structuré.

I L'expérimentation

1. Objectifs du projet et nature de l'action expérimentée

Le projet Champagne Alternance associe huit missions locales des quatre départements de la Région Champagne-Ardenne : Charleville-Mézières (08), Troyes (10), Châlons-en-Champagne (51), Epernay (51), Reims (51), Vitry (51), Chaumont (52), Langres (52). Il s'est déroulé du printemps 2010 à la fin 2011.

Le programme expérimental vise à donner un cadre plus systématique et plus incitatif pour l'orientation des jeunes suivis par les missions locales vers l'alternance, à améliorer la visibilité des missions locales dans ce domaine vis-à-vis des autres partenaires et à créer des liens pour intervenir en réseau pour limiter les abandons en cours de contrat des jeunes engagés dans l'alternance.

Le projet vise à mobiliser dans les missions locales un dispositif de sas d'orientation vers l'alternance et de suivi des jeunes en amont et en aval de la signature d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Une Charte Qualité en cinq points précise les actions à réaliser par les missions locales avant et après l'entrée en alternance d'un jeune suivi par leur structure :

- Vérification de la motivation du jeune pour le métier faisant l'objet de la formation (par le biais d'entretiens avec le conseiller, de périodes d'immersion en entreprise, par la réalisation de bilans...).
- Vérification des solutions de logement en place pour que le jeune puisse être logé pendant les périodes en centre de formation et en entreprise.
- Levée de freins éventuels dans le domaine du transport pour que le jeune puisse se déplacer vers le centre de formation et se rendre dans l'entreprise.
- Pendant les trois premiers mois à partir de la signature du contrat, suivi mensuel en emploi.
- En cas de difficulté avec l'employeur, entretien de médiation en entreprise.

Les bénéficiaires du programme Champagne Alternance sont des jeunes connus des missions locales et auxquels l'alternance a été proposée. Les jeunes qui sont intégrés par les conseillers au programme Champagne Alternance n'ont pas connaissance de l'existence de l'expérimentation. La Charte qualité est un engagement qui vise à faire évoluer les pratiques des missions locales, mais n'était pas mise en avant des jeunes. Dans ces conditions, la question de l'adhésion des jeunes au programme Champagne Alternance ne se pose pas.

Le programme Champagne Alternance n'avait pas d'objectifs précis en termes de profil de public visé. La diversité du profil des jeunes correspond bien à celle du public concerné par un suivi mission locale.

A un niveau départemental et régional, le programme Champagne Alternance a également pour objectif de développer le partenariat avec divers acteurs de l'alternance (missions locales, centres de formation, OPCA, chambres consulaires...) pour développer les

opportunités de formation en alternance des jeunes, sécuriser les parcours de ces jeunes et créer des échanges entre structures pour apporter des solutions aux jeunes qui seraient en difficulté au cours de leur contrat en alternance.

Le programme visait initialement la mise en œuvre d'un protocole d'engagement réciproque entre partenaires pour formaliser les échanges d'information entre structures et régler les modalités d'intervention sur le public des jeunes en alternance.

Champagne Alternance ne marque pas une réelle coupure avec les actions antérieures des missions locales dans le domaine de l'alternance.

Le programme s'est déroulé du printemps 2010 à la fin 2011.

2. Objectifs et modalités de l'évaluation

i. Problématique et méthodologie mise en œuvre

Les objectifs de l'évaluation

Les objectifs de l'évaluation sont les suivants :

- Vérifier que la Charte Qualité qui vise à orienter davantage de jeunes vers l'alternance via le réseau des missions locales en sécurisant les parcours se traduit par des changements de pratiques du côté des conseillers des missions locales.
- Confirmer que l'expérimentation a bien amené un renforcement du partenariat autour de l'alternance dans la région Champagne-Ardenne.
- Vérifier que l'expérimentation a des effets positifs sur les parcours en comparant les parcours de jeunes connus des missions locales et orientés vers l'alternance AVANT et APRES la mise en place de la Charte Qualité.

Les méthodes de l'évaluation

Les méthodes d'évaluation sont de trois types :

- Entretiens semi-directifs auprès d'acteurs en début d'expérimentation (de juin à décembre 2010) puis en fin d'expérimentation (dans les premiers mois de 2012).
- Mise en place d'un tableau de bord pour suivre à partir de Parcours 3 les entrées en apprentissage ou en contrat de professionnalisation de jeunes connus des missions locales, avant et après la mise en œuvre de l'expérimentation. Ce tableau de bord sert à comparer les parcours des jeunes en alternance avant et après Champagne Alternance.
- Passation d'un questionnaire auprès d'un échantillon de jeunes ayant signé au moins un contrat en alternance avant le démarrage de Champagne Alternance (groupe témoin) et auprès d'un échantillon de jeunes ayant intégré l'alternance depuis le programme (groupe bénéficiaire). Chaque groupe est interrogé une seule fois, ces deux enquêtes visant à comparer les profils à l'entrée en alternance, les motivations et les parcours.

Le porteur de projet a été consulté par l'évaluateur pour définir la liste des acteurs à interviewer. L'ensemble du comité de pilotage a également pu faire ses observations sur le projet de questionnaire élaboré par le CRÉDOC.

Les méthodes d'évaluation appliquées par le CRÉDOC dans le cadre de ce projet correspondent au projet initial décrit dans la réponse à l'appel d'offres.

ii. Validité interne

Comparabilité du groupe bénéficiaire et du groupe témoin

L'expérimentation Champagne Alternance visant à développer le partenariat et à formaliser les pratiques des conseillers des missions locales, elle couvre l'ensemble des jeunes s'adressant aux missions locales et susceptibles d'être orientés vers l'alternance.

Le groupe témoin de jeunes interrogés est constitué de jeunes étant entrés en apprentissage ou en contrat de professionnalisation avant la mise en place du programme expérimental, en 2008-2009. Un échantillon de 143 jeunes a été interrogé en tenant compte de la répartition par sexe, âge et mission locale des 16-25 ans des missions locales d'origine.

Le groupe bénéficiaire est constitué de 474 jeunes effectivement entrés en alternance sur la période 2010-2011, intégrés par les conseillers à Champagne Alternance et ayant signé un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Ces listes étant plus restreintes, tous ceux qui ont accepté de répondre et étaient disponibles pendant la durée de la collecte ont été interrogés. 121 jeunes ont été interrogés. A posteriori il a été vérifié que dans leurs caractéristiques démographiques et de parcours antérieur, ces jeunes étaient bien comparables à ceux de l'échantillon témoin interrogés un an plus tôt (pas de tests de khi-deux significativement différents).

Dans la suite de ce rapport, les écarts de résultats entre groupe bénéficiaire et groupe témoin ainsi que ceux entre apprentis et contrats de professionnalisation ne sont commentés qu'après vérification systématique de leur significativité statistique (test de khi-deux positif au seuil de 10%).

1. Deux biais dans la constitution des échantillons témoins et bénéficiaires

Le principal inconvénient de cette méthode de constitution du groupe témoin sur le principe de comparaison des situations avant et après est lié au fait que les périodes d'observation ne sont pas les mêmes. Les évolutions du contexte socioéconomique peuvent produire des effets qu'on risque d'attribuer à tort au développement du programme. La prise en compte de l'évolution des statistiques sur le marché du travail (chômage des moins de 25 ans et effectifs entrés en apprentissage ou en contrat de professionnalisation) sur l'ensemble de la région Champagne-Ardenne permet de prendre en considération les effets de contexte dans les changements observés.

Un autre biais dans la comparaison est lié au fait que l'interrogation de l'échantillon témoin a eu lieu en janvier 2011, soit 12 à 36 mois après l'entrée en alternance, alors que l'échantillon bénéficiaire a été interrogé en janvier 2012, soit 1 à 24 mois après le début de leur contrat en alternance. Le recul est donc moindre. Cet écart a peu d'incidence sur les réponses concernant les parcours antérieurs, les motivations à intégrer l'alternance et les soutiens reçus dans cette étape. En revanche cette différence de durée rend impossible la

comparaison entre les situations après le déroulement du contrat entre bénéficiaires et témoins. Etant donnés les délais de mise en place de la phase d'enquête (en particulier ceux de récupération des listes de jeunes) et la date de fin de l'évaluation, il n'a pas été possible de laisser un délai de 36 mois entre ces deux enquêtes. Une autre solution aurait été d'interroger uniquement parmi les bénéficiaires ceux qui ayant intégré une formation en alternance en 2010, mais les effectifs à interroger auraient été trop faibles.

2. Les refus et impossibles à joindre

Pour l'enquête auprès des bénéficiaires, le CRÉDOC est en mesure de calculer les proportions de jeunes qui n'ont pas répondu à l'enquête. Une première étape conforme aux préconisations de la CNIL a consisté à envoyer un courrier pour informer les jeunes du projet d'enquête et de son caractère non obligatoire. Un coupon-réponse accompagné d'une enveloppe T permettait au jeune de refuser d'être interrogé. Près d'un tiers des jeunes ont refusé l'enquête à ce stade.

Trois missions locales n'ont pas envoyé dans les délais le courrier aux jeunes susceptibles d'être interrogés. Ces jeunes représentent 20% des bénéficiaires de l'expérimentation. Ils sont donc exclus de la base de sondage. Sur ces trois missions locales, deux n'avaient pas non plus communiqué de coordonnées de jeunes pour l'échantillon témoin. En retirant les effectifs de jeunes qui n'ont pas été inclus dans la base de sondage de l'enquête car ils étaient rattachés aux missions locales non participantes, il reste 357 jeunes à qui le courrier a été envoyé. Un tiers de ces jeunes a renvoyé le coupon informant de son refus de répondre à l'enquête.

Sur les 242 jeunes n'ayant pas refusé à ce stade, un sur deux précisément a pu être réellement interrogé. Près d'un jeune sur trois n'a pu être joint parce que le ou les numéros de téléphone transmis par sa mission locale n'étaient plus à jour. Un jeune sur cinq a explicitement refusé l'enquête au moment où un enquêteur du CRÉDOC a cherché à fixer un rendez-vous, ou encore s'est révélé impossible à joindre (souvent suite à un portable restant sur répondeur). Au final, 121 jeunes bénéficiaires ont répondu à l'enquête.

3. Les tableaux de bord

Le programme Champagne Alternance ayant pour vocation de sensibiliser l'ensemble des missions locales de la Région à l'orientation vers les formations en alternance et à dynamiser l'ensemble du partenariat, il est susceptible d'avoir eu des effets sur l'ensemble des jeunes suivis par les missions locales ayant intégré un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation. C'est pourquoi le tableau de bord des bénéficiaires porte sur l'intégralité des jeunes ayant signé ce type de contrats depuis le démarrage de Champagne Alternance (soit lors des années 2010-2011) et connus des missions locales. Le tableau de bord des témoins porte sur l'ensemble des jeunes ayant intégré ces contrats lors des deux années précédentes.

Les extractions Parcours 3 ont parfois généré plusieurs enregistrements pour un même jeune. Le CRÉDOC a retravaillé la base de données pour disposer d'une observation par jeune.

D'après le tableau de bord, le nombre de jeunes ayant signé au moins un contrat en alternance est constant sur les deux périodes (2 832 en 2008 ou 2009, 2 812 en 2010 ou 2011).

Les informations sur le parcours des jeunes ne sont connues que dans le cas où le jeune est revenu à la mission locale faire part de ses éventuels changements de situation. C'est une des limites importantes de cette source. Un jeune a pu par exemple interrompre son contrat sans que le conseiller en ait connaissance. Il se peut dans d'autres cas que le contrat interrompu ait été suivi d'un nouveau contrat sans que cette information n'ait été transmise au conseiller. C'est donc une source à utiliser en ayant conscience de son caractère lacunaire.

Triangulation des données

La mise en regard des résultats des enquêtes auprès des bénéficiaires et des tableaux de bord permet de vérifier la convergence des résultats sur quelques caractéristiques des jeunes des missions locales entrées dans l'alternance, sur les types de contrat ainsi que sur les ruptures. Les entretiens acteurs apportent un éclairage complémentaire sur les évolutions apportées par l'expérimentation dans le domaine de l'alternance.

II. Enseignements de politique publique

1. Résultats de l'évaluation

1. Le contexte général de l'expérimentation

L'expérimentation s'est déroulée dans un contexte de campagnes nationales d'information en faveur de l'alternance et le financement de postes de développeurs de l'alternance dans le cadre du plan en faveur de l'emploi des jeunes présenté par l'Etat en avril 2009.

Le programme Champagne Alternance s'est développé dans l'ensemble de la région Champagne-Ardenne à partir du printemps 2010, dans un contexte général d'amélioration des chiffres de l'alternance sur la première année, plus contrasté sur l'année suivante. En effet, entre 2009 et 2010, les signatures de contrats d'apprentissage du secteur marchand progressaient de 5,4% dans la région, alors que dans le même temps le nombre de contrats de ce type stagnait au niveau national (figure 1).

Les contrats de professionnalisation jeunes ont quant à eux nettement augmenté dans la région sur les deux premières années du programme (+12,8% au cours de l'année 2010 et +12,9% au cours de l'année 2011) alors qu'au niveau national, leur nombre est resté stable au cours de l'année 2010.

Le nombre d'apprentis dans le secteur public reste anecdotique tant au niveau national (ils sont moins de dix mille à avoir signé un contrat en 2011 en France métropolitaine) qu'au niveau régional (moins d'une centaine de contrats signés).

Malgré l'augmentation récente du nombre de contrats, les chiffres de la fin 2011 restent inférieurs à ceux qui s'observaient à la fin 2008, avant que l'éclatement de la crise économique n'ait eu des effets sur l'emploi en général et les entrées en alternance en particulier.

Figure 1 Effectifs de signatures de contrats en alternance
et évolution annuelle entre 2008 et 2011
en France métropolitaine et dans la Région Champagne-Ardenne

France métropolitaine				
	2008	2009	2010	2011
Contrats en alternance (effectifs)				
Contrat de professionnalisation (Jeunes)	147 046	119 627	120 143	136 786
Contrat de professionnalisation (Total)	174 636	141 302	143 532	168 553
Contrat d'apprentissage emplois marchands	292 840	283 658	283 985	290 460
Apprentis du secteur public	6 441	7 520	8 157	8 660
Total alternance	473 917	432 480	435 674	467 673
Contrats en alternance (évolution annuelle)				
Contrat de professionnalisation (Jeunes)	5,2%	-18,6%	0,4%	13,9%
Contrat de professionnalisation (Total)	4,9%	-19,1%	1,6%	17,4%
Contrat d'apprentissage emplois marchands	7,3%	-3,1%	0,1%	2,3%
Apprentis du secteur public	12,8%	16,8%	8,5%	6,2%
Total alternance	6,5%	-8,7%	0,7%	7,3%
Région Champagne-Ardenne				
	2008	2009	2010	2011
Contrats en alternance (effectifs)				
Contrat de professionnalisation (Jeunes)	2 164	1 908	2 153	2 431
Contrat de professionnalisation (Total)	2 557	2 206	2 576	3 008
Contrat d'apprentissage emplois marchands	6 003	5 788	6 100	5 958
Apprentis du secteur public	47	40	101	81
Total alternance	8 607	8 034	8 777	9 047
Contrats en alternance (évolution annuelle)				
Contrat de professionnalisation (Jeunes)	-24,3%	-11,8%	12,8%	12,9%
Contrat de professionnalisation (Total)	-21,6%	-13,7%	16,8%	16,8%
Contrat d'apprentissage emplois marchands	-0,5%	-3,6%	5,4%	-2,3%
Apprentis du secteur public	-7,8%	-14,9%	152,5%	-19,8%
Total alternance	-7,9%	-6,7%	9,2%	3,1%

Source : DARES Tableau de bord des politiques d'emploi
Evolutions : calculs CREDOC

Globalement, la situation sur le marché de l'emploi a été peu favorable pendant la période de l'expérimentation (figure 2). La dégradation est forte surtout entre 2008 et 2009 dans la région Champagne-Ardenne, avec un effectif de jeunes demandeurs d'emploi en augmentation de près de 10% sur un an.

Tous âges confondus, le taux de chômage était plus élevé en région Champagne-Ardenne que dans l'ensemble de la France (8,5% contre 7,7%) fin 2008 (figure 2).

Figure 2 Evolution des effectifs de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans et du taux de chômage entre 2008 et 2011 en France métropolitaine et dans la Région Champagne-Ardenne

France métropolitaine	2008	2009	2010	2011
Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi en catégories A, B, C : moins de 25 ans :				
● en effectifs	611 600	735 300	717 000	732 400
● en évolution annuelle		+20,2%	-2,5%	+2,1%
Taux de chômage	7,7%	9,6%	9,2%	9,4%
Evolution annuelle du taux de chômage		+24,7%	-4,2%	+2,2%
Champagne-Ardenne				
Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi en catégories A, B, C : moins de 25 ans :				
● en effectifs	15 800	17 300	16 600	17 400
● en évolution annuelle		9,5%	-4,0%	4,8%
Taux de chômage	8,5%	9,8%	9,5%	10,1%
Evolution annuelle du taux de chômage		+15,3%	-3,1%	+6,3%

Source : STMT - Pôle emploi, DARES et INSEE (fin décembre pour les effectifs de demandeurs d'emploi et 4^{ème} trimestre pour les taux de chômage)
Evolutions : calculs CREDOC

i. Les publics touchés par l'expérimentation

Caractéristiques des bénéficiaires de l'expérimentation

1. Les modes d'entrée dans l'expérimentation

Tous les jeunes intéressés par l'alternance et connus des missions locales n'ont pas été intégrés à Champagne Alternance. Si plus de 1 346 jeunes ont été ciblés dans le programme par les conseillers, seulement 474 ont effectivement eu une entrée en alternance et ont fait l'objet d'un suivi particulier dans le cadre de l'expérimentation. Sur ces jeunes labellisés dans Champagne Alternance, près de huit sur dix ont signé un contrat d'apprentissage, et les autres un contrat de professionnalisation.

Des pratiques différentes d'une mission locale à l'autre

D'après les directeurs de missions locales et les conseillers référents de l'alternance, deux grands modes de conception de l'intégration dans Champagne Alternance coexistent.

Certaines missions locales ont pris le parti pris d'intégrer largement dans le programme les jeunes s'adressant à la mission locale et susceptibles de relever d'une intégration dans une formation en alternance. Dans ces cas, l'essentiel du travail d'accompagnement a consisté à lever les freins en amont pour augmenter la sécurisation des parcours, ce qui correspondait à l'objectif de Champagne Alternance tel qu'il avait été perçu :

Nous, on a respecté les consignes. On a informé les jeunes sur l'alternance comme d'habitude et rentré ceux qui disaient spontanément être en recherche d'un contrat en alternance. Et aussi ceux qui étaient intéressés quand on en a parlé avec eux. C'était ça, les consignes. A partir de là, on a fait notre travail d'accompagnement habituel pour repérer s'il y avait des

freins, dans le domaine social, dans la mobilité etc. Et on a fait des mises en relation avec les partenaires qu'on avait déjà. (Mission locale)
L'objectif de Champagne Alternance était de démontrer que plus on lève les freins en amont, plus il y a une sécurisation de parcours. (Mission locale)

Dans certains territoires où l'accès à l'alternance est difficile, soit en raison d'un manque d'offres, soit parce que les jeunes sont loin d'avoir les prérequis, Champagne Alternance a été perçu comme un outil permettant de mieux identifier et d'analyser les difficultés d'entrée en alternance chez les jeunes :

En fait, j'ai joué le jeu vraiment. J'avais dit : « Dès qu'un jeune n'est pas contre le fait d'accéder à une formation en alternance, mettez-le dans Champagne Alternance. Et après on verra ce qui se passe. » C'était peut-être l'opportunité de retravailler autour de l'alternance et de voir ce qui se passe, pourquoi on n'arrive pas à caler les jeunes sur les contrats. (Mission locale)

Dans d'autres territoires, l'intégration au dispositif Champagne Alternance s'est faite de façon plus sélective. Les jeunes ont été intégrés après vérification de la solidité de leur projet et de leur aptitude à suivre une formation en alternance. Sur cette base, le dispositif Champagne Alternance a consisté en un suivi renforcé et un accompagnement de ces jeunes dans les démarches vers l'emploi. Les jeunes ciblés par Champagne Alternance ont alors bénéficié d'un accompagnement plus qualitatif.

On avait un échantillon de 10 jeunes chacun : des profils forts, des projets aboutis. On a retroussé nos manches pour aller à fond avec eux, on avait une mission à remplir avec ces jeunes-là. Si on n'avait pas eu Champagne Alternance, peut-être qu'on n'aurait pas eu cette notion spécifique d'accompagnement. C'est une expérimentation avec la notion de lever les freins et de bien tracer les parcours. La plupart ont signé avec une entreprise. (Mission locale)

Il était hors de question qu'on rentre tout jeune qui demande un contrat en alternance. On validait sa demande si on sentait que le jeune était prêt, qu'il avait toutes les capacités pour suivre un contrat en alternance. Si on sentait qu'il y avait un manque de savoir être, une problématique sociale ou financière, je disais : « On ne le rentre pas dans Champagne Alternance parce qu'il ne signera pas pour la rentrée, il y a trop de choses à régler avant ». (Mission locale)

2. Le profil des jeunes entrés dans l'expérimentation

Une diversité des profils selon les acteurs

Les acteurs interrogés insistent sur la diversité des profils des jeunes, établis en fonction de leur niveau d'étude et de leur degré d'avancement dans le processus de formation. Ils distinguent parmi eux :

- Les jeunes scolarisés, candidats à l'alternance
- Les jeunes non diplômés et demandeurs d'emploi
- Le public E2C (Ecole de la deuxième chance)
- Les jeunes issus de minorités stigmatisés qui pâtissent sans doute d'une contre-sélection des CFA comme des employeurs :

Les minorités ethniques ne sont pas dans l'apprentissage puisque c'est plutôt des artisans – commerçants qui recrutent avec des modes de sélection qui sont assez discriminants. Quelque part, on va fabriquer un ghetto dans les lycées professionnels avec d'un côté les publics les

moins employables et les publics les plus employables qui iraient sur l'apprentissage et, en plus, qui nous coûteraient, nous Région, le plus cher. (Conseil régional)

- Les « décrocheurs » de l'université.

Le repérage des jeunes « *partis en errance en fac* » présente des difficultés spécifiques car les missions locales n'ont pas l'habitude de collaborer avec les Services d'orientation de l'enseignement supérieur.

- Les « décrocheurs » de l'alternance qui n'ont pas réussi à se maintenir en contrat pour des raisons d'erreur d'orientation ou de mésentente avec l'entreprise, ou pour problèmes de tous ordres (mobilité, financier, etc.)

Les acteurs insistent sur les écarts de profil qui sont liés à l'âge et distinguent :

- Les 16-18 ans, en recherche d'un premier niveau de qualification à qui s'adresse tout naturellement le contrat d'apprentissage.

On repère une grande diversité des secteurs d'activité proposés, la présence de CFA Interprofessionnelle fournissant une large gamme de secteurs.

- Des jeunes plus âgés, en recherche de contrat de professionnalisation

Il y a aussi des jeunes gens au-delà de 20- 21 ans, qui ont quitté l'école depuis longtemps, ils se rendent compte que l'intérim, c'est compliqué, ils n'ont pas de qualification. Pour eux, c'est le contrat de pro. Des Bacs + 2 également. Dans le programme Champagne Alternance, c'était moitié-moitié. Pour la bonne raison qu'on a beaucoup d'organismes de formation sur Reims : commerce, bâtiment et industrie, c'est que du contrat de professionnalisation. (Mission locale)

En lien avec le fait qu'ils sont plus âgés, les bénéficiaires en contrat de professionnalisation ont également un niveau d'études initial plus élevé que ceux en apprentissage (figure 3). Ils sont également davantage en couple ou parents et ont plus souvent que les apprentis quitté le logement parental.

La comparaison avec les données nationales fait apparaître tant pour les apprentis que pour les signataires de contrats de professionnalisation un niveau scolaire à l'entrée plus faible et un âge plus avancé pour les bénéficiaires de Champagne Alternance¹. Le public suivi par les missions locales a dans l'ensemble un niveau initial de formation plus faible que la moyenne de sa génération, et cette tendance se retrouve auprès du public intégrant l'alternance.

Les bénéficiaires plus diplômés que les témoins à l'entrée en alternance

Les jeunes de Champagne Alternance entrés en contrat de professionnalisation ont un niveau plus élevé que les apprentis : 40% des premiers contre 12% des seconds ont déjà le bac à l'entrée.

Le profil scolaire des jeunes en alternance connus d'une mission locale a progressé entre l'échantillon témoin et l'échantillon bénéficiaire : on note un peu moins de sortants de

¹ Une partie de l'écart d'âge s'explique par le fait que la DARES considère l'âge au moment de la signature du contrat, et les données CRÉDOC portent sur l'âge à la date de l'enquête. Toutefois les écarts sont suffisamment prononcés pour qu'on puisse en déduire qu'à la date de signature ces écarts existaient déjà.

collège et davantage de jeunes étant allés au lycée. C'est peut-être un effet d'une sélectivité de la part d'une partie des missions locales qui ont fait entrer dans le programme en priorité des jeunes qui avaient davantage d'atouts pour réussir leurs études.

Figure 3 Profil des bénéficiaires de Champagne Alternance avec une comparaison avec les témoins et les effectifs nationaux en contrat d'apprentissage et de professionnalisation

	Bénéficiaires			Témoin	France	
	Apprentis	Contrats de pro.	Ensemble	Ensemble	Apprentis	Contrats de pro.
Sexe						
Homme	63%	57%	61%	55%	68%	51%
Femme	37%	43%	39%	45%	32%	49%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Tranches d'âge						
Moins de 19 ans	30%	0%	22%	27%	57%	13%
19-20 ans	28%	26%	27%	29%	22%	31%
21-22 ans	29%	29%	29%	21%	nd	31%
23 ans et plus	13%	45%	22%	23%	nd	25%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Niveau de formation à l'entrée						
Niveau Vbis et VI (max 3 ^e)	31%	0%	22%	35%	34%	7%
Niveau V (CAP BEP)	22%	43%	28%	30%	33%	22%
Niveau IV (bac)	44%	48%	45%	30%	19%	38%
Niveaux I à III (post bac)	3%	9%	5%	5%	14%	33%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<i>Effectifs</i>	<i>86</i>	<i>35</i>	<i>121</i>	<i>143</i>		

Sources : enquête CRÉDOC janvier 2012 sur les bénéficiaires du programme Champagne Alternance et enquête CRÉDOC janvier 2011 sur l'échantillon témoin de jeunes en alternance des missions locales de la région Champagne Ardenne

DARES (base de données issue du système extrapro pour les contrats de professionnalisation)

Remarques : les données nationales sur les nouveaux contrats de professionnalisation portent sur les jeunes de moins de 26 ans. Dans les données nationales, il s'agit de l'âge à la signature du contrat.

Près d'un jeune bénéficiaire sur deux a travaillé avant d'intégrer Champagne Alternance, et deux sur trois ont connu le chômage

Un peu moins de la moitié des bénéficiaires (45%) avaient déjà une expérience professionnelle avant leur entrée en alternance. Les jeunes qui ont travaillé ont expérimenté surtout de contrats précaires (CDD, emplois saisonniers ou intérim).

Les jeunes en apprentissage, un peu plus jeunes, ont moins connu de périodes d'emploi ou de chômage que ceux en contrat de professionnalisation.

Les deux tiers des jeunes bénéficiaires interrogés ont connu le chômage avant de démarrer leur contrat en alternance. Cette situation n'avait concerné qu'un jeune sur deux dans l'échantillon témoin. Cette évolution est à mettre en relation avec la progression du taux de chômage dans la région (voir figure 2).

La progression dans la région de l'alternance dans le supérieur sans impact sur le programme

Plusieurs acteurs régionaux ont remarqué que l'alternance au cours de ces dernières années s'est développée dans l'enseignement supérieur. Cette tendance se confirme au niveau national, où les formations préparées de niveau supérieur sont passées de 21% à 25% des nouveaux contrats d'apprentissage entre 2008 et 2010 (source DARES). En Champagne Ardenne, c'est particulièrement le cas dans l'arrondissement de Reims et d'Épernay, soit la moitié du département de la Marne, 40% des contrats d'apprentissage sont centrés sur les diplômés de l'enseignement supérieur, avec une forte augmentation des formations accessibles en alternance. Alors qu'il proposait deux formations en 2010, le CFA du Supérieur en offre dix en 2011-2012 et poursuit ce développement.

Le public du CFA du supérieur, constitué de jeunes diplômés, est assez différent du public concerné issu des missions locales. Toutefois, l'accès à l'alternance dans le supérieur pour certains jeunes chômeurs est un point travaillé par Pôle emploi, pour l'instant sans succès :

Pôle emploi a souhaité nous proposer des jeunes comme candidats éventuels pour de la formation en alternance. J'en ai parlé au directeur [du CFA du supérieur] qui, pour l'instant, n'est pas très chaud : il pense que ce n'est pas notre public. Moi, je pense que si : on peut avoir 22 ans et être en panne. Je suis ouverte aux propositions. Pôle emploi est bien investi du côté des jeunes. Ce n'est pas ce qui m'apparaît comme étant le plus prioritaire mais j'en reparle régulièrement. (CFA du supérieur)

On relève une tendance de certains CFA à élever les niveaux des formations proposés vers les niveaux III et IV. L'image de leur établissement est ainsi valorisée. Cependant, des doutes pointent quant aux possibilités d'intégration de ces jeunes en entreprise, faute de répondre aux besoins réels des bassins d'emploi : « Il n'y a pas d'offres

Des jeunes en difficulté et fragilisés

A l'opposé de ce mouvement de développement de l'offre d'alternance dans le supérieur, plusieurs acteurs voient une partie du public de l'alternance se fragiliser. Au niveau V, du côté des bas niveaux de qualification, on repère une inadéquation de plus en plus grande entre les savoir-être, les savoirs académiques et professionnels des jeunes et les exigences de l'entreprise. C'est là où l'on identifie le plus de ruptures de contrats et les directeurs de CFA évoquent un accroissement des conseils de discipline pour fautes de comportement :

Les jeunes sont en grande difficulté scolaire, on essaie de leur donner par l'apprentissage le cadre qui leur manque par ailleurs. Mais l'entreprise n'a pas ce rôle social. Au bout d'un mois ou deux, le gamin ne vient pas une fois, puis deux, ne prévient pas, il n'a pas les points de repère suffisants pour intégrer l'entreprise. A l'école, on n'a jamais réussi à lui faire cours. C'est ce profil-là que l'on gère de plus en plus sur le niveau V. C'est pour ça que je pense qu'à terme, le niveau V va être de moins en moins développé en apprentissage. (CFA)

Les difficultés à s'inscrire dans l'univers professionnel tiennent à une augmentation des problématiques psychiques ainsi que des problématiques d'addiction, identifiées chez un nombre important de jeunes. On relève également de nombreux cas de situations de déshérence sociétale : des parents n'ayant pu transmettre la valeur « travail » à leurs

enfants car eux-mêmes privés d'emploi, des manques de concentration patents, certains jeunes fonctionnant sur le mode du « zapping », sans engagement réel, passant d'une formation à une autre. Les directeurs de CFA évoquent le caractère incontrôlable de certains jeunes.

3. Le parcours en alternance

Des entreprises d'accueil souvent très petites

Les entreprises ayant intégré des jeunes bénéficiaires sont de secteurs d'activité variés, où prédominent :

- le BTP (21% des contrats)
- l'hôtellerie-restauration et les métiers de l'alimentation (19% des contrats, surtout des apprentis)
- le commerce, la vente (17% des contrats)
- la mécanique et l'électromécanique (15% des contrats).

Les entreprises accueillant ces jeunes sont souvent de très petite taille, la moitié des jeunes sont dans une entreprise comptant moins de 10 salariés et seulement un quart dans une entreprise d'au moins 50 salariés. Les jeunes en apprentissage sont dans des entreprises encore plus petites que ceux en contrat de professionnalisation.

Figure 4 Diplômes préparés et taille des entreprises d'accueil

	Bénéficiaires			Témoin	France.	
	Apprentis	Contrats de pro.	Ensemble	Ensemble	Apprentis	Contrats de pro.
Diplôme ou certificat préparé						
Aucun ou certificat de qualification professionnelle	1%	31%	10%	13%	0%	nd
CAP-BEP-Mention complémentaire	69%	29%	57%	58%	49%	nd
Bac pro	27%	20%	25%	19%	26%	nd
Diplôme du supérieur	3%	20%	8%	10%	25%	nd
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Taille de l'entreprise d'accueil						
Moins de 5 salariés	31%	17%	27%	37%	nd	nd
De 5 à 9 salariés	27%	11%	23%	21%	nd	nd
De 10 à 49 salariés	24%	23%	23%	21%	nd	nd
50 et plus salariés	18%	49%	27%	21%	nd	nd
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<i>Effectifs</i>	86	35	121	143		

Sources : enquête CRÉDOC janvier 2012 sur les bénéficiaires du programme Champagne Alternance et enquête CRÉDOC janvier 2011 sur l'échantillon témoin de jeunes en alternance des missions locales de la région Champagne Ardenne

DARES (base de données issue du système extrapro pour les contrats de professionnalisation)

nd : non disponible

Remarque : les données nationales sur les nouveaux contrats de professionnalisation portent sur les jeunes de moins de 26 ans.

Plus de la moitié des bénéficiaires préparent un CAP ou un BEP

Le niveau de diplôme le plus souvent préparé par les bénéficiaires est de niveau V (CAP, BEP ou mention complémentaire). Les jeunes en apprentissage préparent deux fois plus souvent un diplôme de type CAP-BEP, alors que ceux en contrat de professionnalisation sont plus souvent en train de préparer un certificat de qualification professionnelle ou un diplôme supérieur au bac (figure 4). Les nouveaux apprentis au niveau national préparent des diplômes de niveau plus élevés que les bénéficiaires de l'expérimentation Champagne Alternance

ii. Les effets du dispositif expérimenté

Effets de l'expérimentation sur le public bénéficiaire

Dans cette partie, sont analysés les effets du programme sur la motivation et les circonstances d'entrée en apprentissage, ses effets sur le déroulement de l'alternance et sur la vie quotidienne, sur les ruptures et sur la suite du parcours. .

1. Amélioration de l'image de l'alternance et des motivations pour y entrer

Une progression des motivations des jeunes à entrer en alternance : un effet probable du programme Champagne Alternance

Les jeunes de l'échantillon témoin puis ceux de l'échantillon bénéficiaire ont été sondés sur leurs motivations dans leur choix de l'alternance. Entre l'échantillon témoin et l'échantillon bénéficiaire, la proportion de jeunes ayant répondu positivement aux diverses raisons proposées de choix de l'alternance a nettement progressé (figure 5). Les bénéficiaires voient davantage que les témoins l'alternance comme une voie sécurisant leur parcours professionnel futur. Ces fortes différences peuvent s'interpréter comme un effet du programme Champagne Alternance dans l'approfondissement de la motivation du jeune à s'engager dans un parcours associant formation et expérience professionnelle.

Figure 5 Les motifs du choix d'une formation en alternance

Pourquoi avez-vous fait une formation en alternance ? (%de réponses oui)	Bénéficiaires	Témoins
Pour apprendre un métier qui vous plaisait	83%	78%
Pour gagner de l'argent en vous formant	71%	59%
C'est un bon moyen pour trouver un emploi	67%	19%
Pour avoir des contacts avec l'entreprise pendant votre formation	60%	37%
C'était une formation proche de chez vous	39%	21%
Vous ne réussissiez pas dans les formations trop scolaires	35%	21%
Vous n'avez pas vraiment eu le choix	27%	21%
<i>Effectifs</i>	<i>121</i>	<i>143</i>

Sources : enquête CRÉDOC janvier 2012 sur les bénéficiaires du programme Champagne Alternance et enquête CRÉDOC janvier 2011 sur l'échantillon témoin de jeunes en alternance des missions locales
Total supérieur à 100% car plusieurs réponses sont possibles

Les réponses des apprentis sur leurs motivations de choisir l'alternance diffèrent peu de celles des jeunes en contrat de professionnalisation, sauf sur deux points :

- les apprentis ont davantage mis en avant leurs difficultés scolaires pour expliquer leur orientation vers l'alternance (40% contre 23%).
- les apprentis ont davantage mentionné l'aspect financier comme motivation à l'alternance (78% contre 47%).

L'alternance est moins assimilée à une voie par défaut

L'alternance est vue positivement par une majorité des jeunes tant bénéficiaires que témoins. La possibilité d'être financé pendant sa formation est le point qui recueille le plus d'avis favorables, suivi par l'opinion que réussir un diplôme est plutôt facile dans ce cadre. Les deux tiers des jeunes pensent que les perspectives pour trouver ensuite un emploi sont favorables. Seule inquiétude : un jeune sur deux évoque les risques de se faire exploiter. L'évolution entre l'échantillon témoin et les bénéficiaires porte sur l'association de l'alternance à une voie de rattrapage : la part des jeunes pensant que l'alternance est surtout destinée aux jeunes qui n'ont pas réussi à l'école a diminuée de 36% à 25%. Ce résultat va dans le sens d'une amélioration de l'image de l'alternance, qui pourrait être mise au crédit du programme expérimental.

Figure 6 Part des personnes d'accord avec les opinions suivantes sur alternance

Est-ce que vous êtes plutôt d'accord ou plutôt pas d'accord avec les phrases suivantes ?	Bénéficiaires	Témoin
L'alternance permet de gagner sa vie en se formant	88%	91%
L'alternance permet d'obtenir facilement un diplôme	69%	69%
Après une formation par alternance, on trouve facilement un métier	65%	61%
En alternance, on risque d'être exploité par l'entreprise	55%	57%
L'alternance est surtout pour les jeunes qui n'ont pas réussi à l'école	25%	34%
L'alternance ne conduit qu'à des métiers peu intéressants	15%	13%
<i>Effectifs</i>	<i>121</i>	<i>143</i>

Sources : enquête CRÉDOC janvier 2012 sur les bénéficiaires du programme Champagne Alternance et enquête CRÉDOC janvier 2011 sur l'échantillon témoin de jeunes en alternance des missions locales
Total supérieur à 100% car plusieurs réponses sont possibles

2. Plus d'aides pour le choix de la formation, mais plus de démarches pour trouver une entreprise

Avec Champagne Alternance un fort renforcement des aides pour choisir la formation

Un des objectifs de Champagne Alternance était d'aider les jeunes à éclairer leur choix dans le type de formation suivie. Cet objectif semble avoir été atteint, les jeunes bénéficiaires ayant été nettement plus guidés que les témoins pour choisir la formation suivie.

Figure 7 Part des personnes aidées dans leurs choix

Avez-vous été aidé pour ?	Bénéficiaires	Témoin
Choisir la formation suivie	60%	37%
Trouver un centre de formation	42%	39%
Trouver une entreprise	54%	47%
<i>Effectifs</i>	<i>121</i>	<i>143</i>

Sources : enquête CRÉDOC janvier 2012 sur les bénéficiaires du programme Champagne Alternance et enquête CRÉDOC janvier 2011 sur l'échantillon témoin de jeunes en alternance des missions locales
Total supérieur à 100% car plusieurs réponses sont possibles

Environ un jeune sur deux a été aidé pour trouver l'entreprise, et quatre sur dix pour trouver un centre de formation, ces proportions étant du même ordre avant l'expérimentation.

Les jeunes non aidés pensent pour la majorité d'entre eux qu'ils n'auraient pas eu besoin qu'on les assiste pour choisir leur formation, trouver une entreprise ou un lieu de formation. Le programme a bien répondu aux besoins, parmi les jeunes non aidés, les bénéficiaires sont moins nombreux que les témoins à répondre qu'une aide leur aurait été utile. Ce résultat indique que le travail d'information sur le choix de la formation, du lieu de formation et de l'entreprise a été fait avec plus de systématisme depuis le développement du programme Champagne Alternance.

Le nombre d'entreprises contactées avant de signer est plus important

Trouver une entreprise pour concrétiser un projet de formation en alternance n'est pas toujours facile. Plus de la moitié des bénéficiaires a contacté au moins quatre entreprises, c'est davantage que pour l'échantillon témoin. Pour autant, la part des jeunes ayant trouvé qu'il avait été difficile de trouver une entreprise est proche dans les deux échantillons (près d'un jeune sur deux).

L'augmentation du nombre d'entreprises visitées peut être interprété comme un renforcement des difficultés à concrétiser les projets de contrat ou à l'inverse comme un signe de dynamisme plus grand des jeunes qui choisissent avec plus de soin leur entreprise.

Les moyens pour trouver une entreprise sont variés. Entre un bénéficiaire sur cinq et un sur six a eu recours aux moyens suivants : des adresses données par le CFA, des listes fournis par les chambres consulaires, le site internet Pass'Apprentissage ou le site internet de Pôle Emploi. La seule différence entre témoins et bénéficiaire est dans l'usage du site Pôle Emploi : aucun témoin n'avait utilisé ce moyen (ni le site anpe.fr) pour trouver son entreprise.

Les chambres consulaires ayant des services spécialisés dans la recherche d'offres de contrats d'apprentissage, les apprentis ont été les principaux utilisateurs de leurs listes d'entreprises.

Une prise de conscience des difficultés dans la vie quotidienne

Les jeunes de l'échantillon bénéficiaire ont nettement plus souvent répondu que ceux de l'échantillon témoin avoir rencontré des difficultés dans le domaine financier, des

démarches administratives ou du logement. Ces problèmes sont deux fois plus souvent mentionnés par les bénéficiaires que par les témoins. On peut se demander si l'examen systématique de ces difficultés éventuelles de la part des conseillers, préconisé par la charte qualité de Champagne Alternance, n'a pas contribué à attirer l'attention des jeunes sur ces domaines.

Figure 8 Part des personnes ayant rencontré des difficultés de vie courante assez ou très importantes pendant la durée du contrat en alternance,

Pendant votre parcours en alternance, avez-vous rencontré des difficultés pour ?	Bénéficiaires	Témoin
Vous en sortir financièrement	35%	17%
Trouver des solutions de transport pour aller au Centre de formation ou dans l'entreprise	21%	17%
Faire des démarches administratives	20%	10%
Vous loger, ou rester dans votre logement	17%	8%
Vous soigner	5%	4%
<i>Effectifs</i>	<i>121</i>	<i>143</i>

Sources : enquête CRÉDOC janvier 2012 sur les bénéficiaires du programme Champagne Alternance et enquête CRÉDOC janvier 2011 sur l'échantillon témoin de jeunes en alternance des missions locales

Total supérieur à 100% car plusieurs réponses sont possibles

Les jeunes bénéficiaires ayant signalé des difficultés dans les démarches administratives ont été aidés six fois sur dix dans ce domaine. Les difficultés dans le domaine des transports, des finances ou du logement ont donné lieu environ une fois sur trois à des aides. Les aides reçues dans ces domaines proviennent surtout de la famille (pour six jeunes aidés sur dix), puis des missions locales (pour un jeune aidé sur trois).

Les aides financières ont concerné quasi exclusivement les apprentis. Ce résultat est à rapprocher de la mise en place par le Conseil Régional d'un fonds social spécifique pour ce public.

Les difficultés rencontrées en entreprise ont peu évolué entre l'enquête auprès des témoins et celle auprès des bénéficiaires de Champagne Alternance. Dans les deux cas, la mission locale est rarement citée par les jeunes comme le médiateur, l'entourage du lieu de travail et le lieu de formation sont pour l'essentiel les acteurs mobilisés en cas de problèmes.

3. Une forte baisse dans les ruptures de contrat d'alternance

Le taux de rupture de contrat est en très forte baisse, il était de 48% pour les témoins, il n'est plus que de 29% pour les bénéficiaires. Une partie de cette baisse peut s'expliquer par le recul temporel moindre depuis l'entrée en alternance des bénéficiaires que des témoins. Mais les ruptures ont surtout lieu la première année, et les deux tiers des bénéficiaires interrogés en 2012 avaient démarré en 2010. Ce résultat montre que l'objectif de sécuriser les parcours des jeunes suivis par les missions locales et entrés en apprentissage ou en contrat de professionnalisation, objectif qui est au cœur de l'expérimentation Champagne Alternance, a bien été atteint.

Figure 9 Le nombre de ruptures de contrat depuis l'entrée en alternance

Depuis votre contrat d'apprentissage/ de professionnalisation commencé en en 2010-2011 [en 2009 pour l'échantillon témoin], avez-vous connu des ruptures de votre contrat d'apprentissage / de professionnalisation, avec l'entreprise ?	Bénéficiaires	Témoin
Oui, une seule	26%	45%
Oui, plusieurs	3%	3%
Non	71%	52%
Total	100%	100%
<i>Effectifs</i>	<i>121</i>	<i>143</i>

Sources : enquête CRÉDOC janvier 2012 sur les bénéficiaires du programme Champagne Alternance et enquête CRÉDOC janvier 2011 sur l'échantillon témoin de jeunes en alternance des missions locales

D'après les jeunes, les causes de rupture sont dans plus de quatre cas sur dix de leur seule initiative, dans près de trois cas sur dix l'initiative de la rupture provient de l'employeur et dans près de trois cas sur dix également le jeune et l'employeur ont tous les deux souhaité l'arrêt du contrat.

L'analyse du tableau de bord confirme la diminution des ruptures

Le tableau de bord issu de Parcours 3 confirme les données des enquêtes : la part des jeunes ayant connu une rupture dans leur contrat d'apprentissage est en diminution depuis la mise en place du programme Champagne Alternance (de 31% à 24%).

La mesure du taux de rupture dans les tableaux de bord

Chaque jeune ayant une date de fin de contrat réelle antérieure à la fin de contrat réelle est considéré comme ayant connu une rupture. Il en est de même quand un motif de fin de contrat est indiqué.

Sur la durée de l'expérimentation, 24% des jeunes ont eu une rupture de contrat d'alternance. Dans 10% des cas, la date réelle est antérieure à la date prévue et un motif de fin de contrat est indiqué. Dans 9% des cas la date réelle de fin est antérieure à la date prévue sans que le motif ne soit précisé, et dans 5% des cas, un motif d'interruption est indiqué sans qu'il soit fait mention d'une date de fin réelle antérieure à la date prévue.

Les motifs ne peuvent pas être traités à partir de cette base car ils sont souvent flous, le plus fréquent est « abandon déclaré » (43% des motifs enregistrés) suivi de « fin de période d'essai » (21%). 11% des motifs renseignés sont le licenciement.

Moins de changement d'orientation en cas de reprise d'un contrat après une rupture

D'après l'enquête, sur l'ensemble des jeunes bénéficiaires ayant connu au moins une rupture de contrat, les trois-quarts d'entre eux ont arrêté l'alternance. Cette tendance se constatait déjà pour les témoins. Parmi les bénéficiaires de Champagne Alternance, ceux qui ont signé un nouveau contrat sont presque tous restés dans le même type de formation. Parmi les témoins, ceux qui ont signé un nouveau contrat étaient plus nombreux à avoir changé de formation que ceux qui ont repris dans le même domaine. Ce résultat semble indiquer une plus grande adhésion au projet de formation depuis la mise en œuvre du programme Champagne Alternance.

D'après le tableau de bord, davantage de reprise de formation après une rupture

Autre point positif, la part des jeunes ayant signé un nouveau contrat sur l'ensemble de ceux ayant connu une rupture d'apprentissage est en hausse d'après les données de Parcours 3 : cette part progresse de 15% à 24% entre les deux périodes. Deux interprétations sont possibles, on peut y voir le signe qu'en cas de difficultés en cours d'alternance, la mise en place de solutions pour que le jeune puisse continuer son parcours de qualification s'est développée. On peut aussi y voir les conséquences d'un meilleur suivi des jeunes entrés en alternance, l'information sur la signature d'un nouveau contrat étant davantage connue des conseillers depuis Champagne Alternance qu'avant.

4. En fin de l'évaluation, la moitié des bénéficiaires encore en alternance

En janvier 2012, un peu plus d'un bénéficiaire sur deux est encore en formation, le quart a terminé son contrat et un peu plus d'une personne sur cinq a arrêté avant la fin.

Les jeunes en contrat de professionnalisation sont allés davantage jusqu'à la fin de leur formation : 66% d'entre eux contre 38% des apprentis ont fini leur formation en alternance. La durée de leur contrat était généralement plus courte.

Comparée à l'enquête menée un an plus tôt auprès des témoins, la part des jeunes encore en cours de formation est plus élevée chez les bénéficiaires. Ce résultat positif est à nuancer en raison du décalage déjà signalé dans la durée écoulée depuis l'entrée en alternance. Lors de l'enquête auprès des témoins, tous les jeunes avaient démarré leur premier contrat lors de l'année 2009. Un an plus tard, les jeunes bénéficiaires interrogés ont pour les deux tiers d'entre eux démarré en 2010 leur contrat, mais un tiers a signé son premier contrat en alternance en 2011.

Parmi les jeunes qui ne sont plus en alternance, un tiers a validé la formation

Seulement un tiers des jeunes sortis de formation ont validé celle-ci. Les échecs à l'examen sont rares (moins d'une personne se présentant à la validation sur cinq). Ce sont surtout les abandons qui sont responsables du faible taux de validation de la formation.

Le devenir après la formation en alternance : surtout la recherche d'emploi

Au lendemain de la fin de cette formation, la situation la plus fréquente est la recherche d'emploi : les deux tiers des jeunes sortis de formation sont dans ce cas. Environ un sur dix a commencé une autre formation, un sur dix a cherché une formation et un sur dix également +a effectivement trouvé un travail.

Depuis la fin de l'alternance, la part des jeunes ayant trouvé un emploi est plus élevée qu'au lendemain de la formation, plus de quatre sur dix ont travaillé à un moment ou à un autre, mais ces emplois n'ont pas toujours été durables, il s'agissait en majorité de postes en CDD, en intérim ou en contrat aidé.

Les jeunes sortant de contrats de professionnalisation ont davantage connu de périodes en emploi que les jeunes sortis d'apprentissage.

Les expériences professionnelles des jeunes qui ont été en emploi ne correspondent au métier de la formation suivie en alternance que pour quatre jeunes sur dix ayant connu un emploi depuis la fin de leur formation. C'est essentiellement faute d'avoir trouvé dans le métier que ces jeunes ont occupé des emplois différents de ceux de leur formation. Les jeunes ont peu été embauchés dans l'entreprise qui les a formés.

A la date de l'enquête, toujours parmi les jeunes sortis de l'alternance, seulement le quart est en emploi.

Gouvernance et coordinations d'acteurs

Les partenaires potentiels de Champagne Alternance sont les mêmes sur la région Champagne-Ardenne que sur l'ensemble du territoire national, il s'agit des centres de formation (essentiellement les CFA), des OPCA, des organismes consulaires. Une partie des missions locales ont des liens directs avec les entreprises. Pôle emploi est également partenaire dans l'organisation des réunions ou dans la tenue de forums.

1. **Les effets de Champagne Alternance sur l'amélioration des pratiques des Missions locales**

Une sensibilisation plus forte à l'alternance pour le public reçu

La charte qualité de Champagne Alternance constitue un aide-mémoire pour les conseillers qui ont ainsi la possibilité de s'interroger sur leur pratique et vérifier la validité de leur action. Si tous les conseillers de mission locale ont le sentiment d'avoir bien intégré les réflexes nécessaires lorsqu'ils sont au contact des jeunes en entretien, le dispositif Champagne Alternance leur a permis de les renforcer et de redoubler de vigilance :

On repense systématiquement : « ça, c'est bon... Ça nous sert à la fois de mémo et de méthodologie. (Mission locale)

Un référent alternance clairement identifié dans chaque mission locale

Un des éléments d'évolution a été la mise en place systématique d'un référent alternance dans chaque mission locale, chargée d'informer les autres conseillers de sa structure sur ces dispositifs.

Des échanges de pratiques

Ce programme a produit une meilleure implication des missions locales dans la sphère professionnelle, et non plus uniquement sociale. Les échanges sur le contenu des pratiques des missions locales ont favorisé un rapprochement sensible entre certaines missions locales et des entreprises, qui découvrent des perspectives nouvelles quant au suivi des jeunes en

formation. Les missions locales ont acquis une dimension spécialisée en communiquant mieux sur leur cœur de métier et leur aptitude à gérer le suivi des contrats d'alternance :

Parce que quand on leur explique clairement, les entreprises nous disent : « on ne pensait pas que vous faisiez tout ça... ». (Mission locale)

Maintenant, on est référencés. Toutes les offres qui passent on est au courant. Mais on n'a pas forcément le nom des entreprises. Alors, il y a des organismes qui jouent le jeu : « tel jeune, on a orienté son CV, on aimerait qu'il fasse un stage... » et là, on rentre dans le processus de recrutement. (Mission locale)

Un suivi plus rapproché des jeunes des missions locales orientés vers l'alternance

D'après les acteurs, Champagne Alternance a été l'occasion de multiplier les entretiens avec les jeunes lorsque des difficultés se profilent.

Les missions locales ont renforcé les mises en relation des jeunes et des offres en contrats d'alternance :

C'est une base de données : on fait entrer la personne qui désire faire de l'alternance dans ce programme et on peut faire une requête en sortant tous les jeunes qui sont dans Champagne Alternance. Selon le métier, selon le code ROME on leur envoie systématiquement par mail les nouvelles offres. (Mission locale)

2. Un contexte général de progression des actions en faveur de l'alternance

D'importantes évolutions sont à l'œuvre dans le champ de l'alternance.

Des représentations de l'alternance qui s'améliorent

Sous l'impulsion des directives nationales, l'alternance a bénéficié d'une communication fournie et explicite, qui a eu pour finalité de mettre en lumière les atouts de ce mode de formation dans le contexte actuel de crise. Cette communication a eu un impact à la fois sur les jeunes et sur les acteurs économiques. En dépit de la légère baisse constatée depuis un an, et du fait que tous les employeurs n'embauchent pas le salarié à l'issue de sa formation, l'alternance tend à devenir une voie de formation et d'accès à l'emploi particulièrement valorisée.

La qualité de l'information s'est bien améliorée. On voit bien les opportunités de faire une formation en alternance, aujourd'hui : les taux de placements des organismes de formation sont corrects, l'alternance est un bon plan. (OPCA)

Il y a des expériences qui montrent que l'apprentissage est une filière reconnue. Il y a des études qui montrent que les personnes qui passent par l'apprentissage ont plus facilement un travail derrière (Organisme consulaire)

Un réseau d'intervenants qui monte en puissance

Le réseau des acteurs de l'alternance est en train de s'organiser pour devenir encore plus opérationnel. Les relations avec les entreprises et la transmission des offres d'emploi constituent un point crucial. Cet aspect est particulièrement investi et travaillé par des intervenants comme Pôle emploi, les OPCA, l'Ecole de la 2^{ème} Chance, les développeurs de l'alternance, les Organismes de formation, les missions locales.

Les CFA sont amenés à trouver des solutions pour maintenir et développer leur volant d'activité. Pour certains, la diversification vers la formation continue leur permet d'être plus rentables. Quatre CFA d'un même secteur ont fusionné afin de devenir un opérateur mieux pris en compte par les partenaires financiers, au 1^{er} rang desquels il y a la Région. Par ailleurs, le gain est également très important en termes d'organisation des structures puisque le nouveau CFA fonctionne sur une mutualisation des moyens et le partage des ressources pédagogiques.

Une tendance à l'augmentation des contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation sont bien implantés en Champagne-Ardenne, puisque les Compagnons du devoir les ont largement développés et ils sont encore en évolution. Les entreprises grosses et moyennes apprécient la souplesse et la réactivité que leur permet ce type de contrat en leur proposant des réponses sur-mesure ou au moins bien adaptées à leurs besoins de main-d'œuvre. Pour certains CFA, il s'agit d'une manne financière non négligeable :

Une amplification des outils de sensibilisation à l'alternance

De nombreux outils d'information sont mentionnés par les interlocuteurs pour développer la sensibilisation à l'alternance. Une partie de ces outils sont nouveaux, d'autres sont utilisés de façon plus fréquente qu'auparavant.

Certains de ces outils sont à destination des jeunes :

- Des réunions d'information CFA / Consulaires pour faire le point sur les diplômes proposés
- Les stages d'immersion en entreprise relancés par la loi Cherpion (CAD et OPCA)
- Un outil d'information et de centralisation des offres d'apprentissage, conçu par les CCI de la Région et alimenté par les CFA, les CCI et certaines Chambres des métiers : Pass'apprentissage entreprise.

On dépose les offres des entreprises qui recherchent des apprentis dans tous les domaines, au niveau de la Région. Les jeunes peuvent voir les offres des entreprises sur Internet. (Organisme consulaire)

Les chambres consulaires envoient leurs listings à leurs adhérents pour récupérer des offres d'apprentissage qui sont rediffusées après via Pôle emploi. (Organisme consulaire)

Une validation du projet de formation en alternance peut se faire par le biais d'un stage d'au moins 15 jours rentrant dans le cadre du plan régional de formation.

D'autres actions visent à la rencontre entre jeunes et entreprises :

- Les job datings

Ces événements font se rencontrer chefs d'entreprise, organisations professionnelles et jeunes demandeurs d'emploi.

Il y a les chefs d'entreprise et une co-organisation : les compagnies consulaires, les organisations professionnelles et un certain nombre de nos partenaires : les missions locales, Pôle emploi, la Préfecture, les anciennes Directions du travail. (Organisme consulaire)

- Les Forums

Ils constituent des événements majeurs puisqu'ils réunissent l'ensemble des acteurs, permettent de promouvoir l'alternance et de diffuser l'information. Il s'agit d'opérations

emblématiques de l'alternance dont : « Les nuits de l'orientation » en lien avec l'Onisep et le « Forum de l'alternance » avec Pôle emploi. Les Forums drainent de nombreux jeunes et représentent un point de contact important entre ces derniers et les entreprises. Toutefois, l'intérêt semble s'évaporer à leur égard en raison de leur caractère chronophage, de leur coût important et du faible retour sur investissement puisqu'il s'avère que sont visités les stands de métiers les mieux connus et les plus demandés. En outre, ils perdent de leur intérêt dès lors que les entreprises ne jouent plus le jeu par manque de disponibilité.

Depuis 2 ans environ, les Directions de Pôle emploi au niveau régional et ensuite local ont en charge d'essayer de fédérer un peu tous les partenaires qui interviennent sur l'alternance pour essayer de hiérarchiser ou d'organiser un peu les manifestations des uns et des autres et pour donner une certaine cohérence. Il y a une opération commune sur le Forum Alternance en septembre qui a pour but de faire rencontrer des entreprises à des jeunes. On fait en sorte que les jeunes qui n'ont pas trouvé de contrat d'apprentissage en septembre puissent trouver des entreprises et les entreprises qui n'ont pas trouvé de jeunes, qu'elles essaient d'y parvenir. (Organisme consulaire)

Une amélioration des outils d'accompagnement dans l'alternance

- Un développement du suivi des maîtres d'apprentissage est réalisé par certains CFA. Ces actions de soutien au tutorat sont mentionnées par une CCI.
- La présence d'un médiateur à l'intérieur de certains CFA est l'opportunité de mieux repérer les situations à risque en développant l'écoute.
- Certains CFA ont mis en place une cellule de prévention ou d'une cellule de veille qui cherchent à créer un partenariat avec des associatifs ou des professionnels du travail social.

Je viens de prendre un stagiaire qui a pour mission, entre autre, de trouver ou confirmer le réseau des partenaires qui sont en capacité de prendre le relais en fonction des difficultés des jeunes. Il y a beaucoup de problèmes de drogue, d'alcool, de relations familiales. Ça ne fait pas partie de nos compétences et je ne veux surtout pas m'aventurer dans ce domaine-là, ce n'est pas notre rôle. Par contre, notre rôle, c'est de trouver les bons relais. Soit des associations pour les problèmes de drogue, d'alcool etc. soit des dispositifs locaux. On travaille avec des assistantes sociales, avec le PA logis qui reçoit les jeunes et les familles, qui négocie avec EDF (CFA)

Sur les 600 élèves du Lycée, j'en suis à peu près 150 « à la trace ». Avec des référents qui font régulièrement le point. On a une cellule de veille avec des assistantes sociales. (CFA)

- Le CFA du supérieur vient de mettre en œuvre un outil de liaison électronique destiné à intensifier la communication et permettre une plus grande réactivité entre les établissements de formation et les entreprises.
- Un GIEQ en Champagne-Ardenne – Groupement d'entreprises pour l'insertion et la qualification - embauche des jeunes en contrat de professionnalisation et les met à disposition des entreprises, évitant à celles-ci l'implication dans un contrat avec le jeune et le sentiment d'échec de l'entreprise en cas de rupture de contrat.
- Une Plate-forme « suivi des décrocheurs » associe en partenariat un CFA Interpro, le CIO et la mission locale.
- Des POE collectives (Préparations opérationnelles à l'emploi) font suite à des sessions d'identification de besoins en entreprise.

On fait des repérages « flash emploi » : à chaque contact avec une entreprise, on récupère d'éventuels besoins en recrutement qu'on exploite et analyse avant de mettre en place les

POE. Il doit y avoir eu 5 en début 2012 en région Champagne-Ardenne par rapport à des besoins identifiés sur des grands secteurs : commerce, hôtellerie-restauration, support en entreprise et pour du public Pôle emploi (OPCA)

Des freins qui subsistent

Sur certains territoires, les acteurs interrogés constatent une légère régression des contrats en alternance. On observe à la fois une situation de baisse de la démographie (le nombre de jeunes est en baisse régulière à chaque recensement de population) et une attitude plus frileuse des entreprises à l'égard de l'alternance due au contexte économique. Certaines entreprises reviennent sur leur engagement à l'égard de la formation des jeunes, mettant en avant la difficulté de trouver des jeunes capables d'intégrer un cadre professionnel et d'en accepter les règles. Le faible niveau des incitations financières et l'incertitude sur leur durabilité sont des thèmes récurrents.

Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation sont parfois en concurrence. Les contrats de professionnalisation ne font pas l'objet d'une communication comparable à celle de l'apprentissage.

Pendant 3 ans, la tendance était que les contrats de pro aillent à l'apprentissage, parce que c'était plus facile, parce que l'argent était facile (Conseil régional)

Cependant, les deux types de contrat pourraient coexister et faire l'objet d'un conseil à l'entreprise.

3. Champagne Alternance a fait l'effet d'un levier dans le champ de l'alternance

De nombreuses actions ont été menées en collaboration avec les missions locales pendant Champagne Alternance.

Un important travail d'information en amont des signatures de contrat

Une partie de ces actions sont dans le **développement du travail d'information réalisé en amont** des signatures de contrat.

- Des sessions d'information collective sur les métiers ont été mises en place à l'occasion de Champagne Alternance. C'est le cas dans le cadre d'un partenariat entre le CFA Interpro de la Marne, la mission locale et le Centre ALFOR. On peut aussi mentionner des sessions d'information conjointes entre un CFA, Pôle emploi et la mission locale sur des filières métier.

Récemment, il y a eu des animations menées par les missions locales, Pôle emploi et le CFA avec en amont un repérage de 90 jeunes pour présenter l'ensemble des filières bâtiment, sur le bassin de Reims. C'était un portage Pôle emploi par rapport à un projet de bâtiment et on nous a sollicités alors que ça n'arrivait jamais avant. (CFA)

Champagne Alternance a facilité la mise en relation avec des chefs d'entreprises de jeunes suivis par les missions locales et intéressés par l'alternance.

L'AFPA a eu une commande des entreprises locales pour monter des contrats de professionnalisation. (Mission locale)

Un renforcement des échanges entre missions locales et partenaires extérieurs

Le dispositif Champagne Alternance repose sur les partenariats développés au local, souvent à l'échelle départementale, ce qui semblerait être la bonne taille d'intervention d'après certains acteurs qui évoquent des partenariats de ce type déjà existants. Le bien-fondé de ces initiatives réside dans le fait d'impliquer l'ensemble des acteurs concernés - à savoir les CFA, les OPCA, les organismes consulaires, les entreprises et, le cas échéant, Pôle emploi et les missions locales – et de permettre une certaine réactivité. Dans cet esprit, Champagne Alternance a permis une meilleure coordination entre les missions locales qui éprouvent des difficultés à rentrer dans l'entreprise, et d'autres partenaires plus en lien avec les employeurs.

Les exemples sont nombreux, telle que la mise en place d'une gestion commune des fichiers de jeunes entre E2C et mission locale pour faire le bilan régulièrement dans le cadre d'un suivi individualisé.

Des actions de sécurisation des parcours et de recherche de solution

Plusieurs des actions mises en place relèvent de la volonté de sécuriser les parcours en réduisant les risques de rupture ou en cherchant des solutions quand celle-ci est inéluctable.

- L'instauration de réunions d'information CFA / mission locale / Pôle emploi a eu pour conséquence une réintégration en CFA de certains « décrocheurs »
- Les CFA ont transmis la liste des jeunes « entrants » et « sortants » du CFA aux structures concernées (CIO et missions locales)
- Des retours réguliers sur les situations à risque ont permis de diminuer le nombre de jeunes sortant des mailles du filet sans solution
- Des allers retours d'information entre structures ont été organisés pour trouver des solutions après la rupture.

Le fait d'interagir, de faire cause commune et d'instaurer des allers retours entre structures a permis soit de trouver des solutions possibles pour éviter la rupture, soit de réinsérer les jeunes concernés, au lieu de les laisser sans solution et « dans la nature » comme cela a été majoritairement le cas jusqu'à présent.

Depuis un an et demi maintenant, le CFA nous envoie automatiquement les ruptures individuelles. On peut réagir. Sur ceux qui abandonnent l'apprentissage en cours de route, il y a un travail en commun pour les récupérer avec le CFA Interpro : le plus proche et celui qui brasse le plus de monde. (Mission locale)

Une meilleure réactivité lors des situations de décrochage

L'expérimentation a été l'occasion d'améliorer les allers retours d'information permettant d'identifier les jeunes à toutes les étapes d'une situation de rupture :

On va avoir une information qu'un jeune est en train de sortir, que l'équipe CFA se mobilise pour lui retrouver un pied-à-terre. Se dire que si on ne trouve pas dans le mois qui suit, il faut lui trouver une situation qui lui permette de ne pas décrocher totalement. Soit la mission locale a déjà des solutions et nous en fait part, à nous et au jeune. Soit, elle le réintègre dans un dispositif... Nous aussi, on renvoie parfois l'information, ça peut être par téléphone : « Ne

cherchez plus X ou Y : il vient de rentrer chez nous, dans le même métier mais avec un autre patron. » On coche : « affaire réglée ». (CFA)

Il y a eu une prise de conscience de certains CFA, d'une part de l'importance des taux de rupture dans certains secteurs et, d'autre part, de l'opportunité d'instaurer des liens et des réflexes de travail communs avec les missions locales. Le bien-fondé du dispositif Champagne Alternance est d'avoir replacé le jeune sans solution au cœur de la problématique, d'avoir pointé l'efficacité d'un partenariat avec les missions locales dans une perspective de résolution de certains problèmes avec l'appui des ressources offertes par la Région.

Nous, CFA, on a des ruptures importantes. On a des jeunes que l'on arrive à suivre et d'autres que l'on n'arrive plus à suivre et qui sont des ressortissants des missions locales – des fois on ne sait même pas pourquoi ils sont partis - : est-ce que c'est un problème de contenu ? D'entreprise ? De formateur ? D'argent ? De déplacement ? Je pense qu'on a une dynamique à créer avec les missions locales : si on découvre que c'est un problème de déplacement ou financier : qu'est-ce qui empêche que le CFA en soit averti par la mission locale et que l'on mette en œuvre des fonds mis à disposition par la Région qui s'appellent : Fonds social apprentis. (CFA)

D'une meilleure visibilité des acteurs à l'amorce d'une nouvelle dynamique

Le référent alternance de chaque mission locale est la personne relais bien identifiée pour les partenaires extérieurs.

La fluidification des relations entre les différents acteurs de l'alternance, en permettant de multiplier les interactions possibles lorsque des risques étaient identifiés, a eu pour conséquence une plus grande réactivité dans des situations où le temps est compté.

Champagne Alternance a permis la mise en relation des acteurs de l'alternance, faisant prendre conscience à chacun de l'existence des autres intervenants, de la diversité des modalités de travail et des difficultés inhérentes à chaque structure. A travers ce dispositif, les acteurs de l'alternance ont appris à mieux s'identifier, à multiplier les prises de contact et à développer des réflexes de travail. L'identification des acteurs déclenche et renforce, en toute logique, les partenariats. La collaboration devient réellement effective lorsque l'on parvient à mettre des noms sur des structures et sur des individus, ce qui n'était pas toujours le cas avant Champagne Alternance.

Champagne Alternance a permis la connaissance des autres et l'envie de travailler ensemble, car on ne se connaissait pas. On se rend compte des problèmes que rencontrent nos partenaires extérieurs. (CFA)

Il y a eu une dynamique de rapprochement entre les CFA et les missions locales. (Conseil régional)

Une amélioration des relations qui tend à s'ériger en système

On constate que le réseau des acteurs de l'alternance tend à se formaliser alors qu'avant la mise en place de Champagne Alternance, il était plutôt mal identifié, relevait de la mise en œuvre des bonnes volontés locales. Des partenariats se sont construits, principalement

autour du binôme CFA / mission locale autour duquel gravitent également Pôle emploi, le CIO, les Centres de formation en fonction des circonstances.

La relation CFA et missions locales, ça s'est amélioré, on voit qu'il y a du lien qui se crée. Ça n'est pas forcément facile pour tout le monde car il n'y a pas eu d'habitude de travailler ensemble alors que ça aurait dû être le cas. Le dispositif Champagne Alternance permet de faire se rencontrer les opérateurs même si tout n'est pas parfait de notre côté. Parce que les CFA ont leur boulot à faire et ne pensent pas toujours à contacter les Milo. Et du coup, on arrive maintenant à mettre un nom en face d'un autre, Milo et CFA. (CFA)

Champagne Alternance a également esquissé les contours d'autres partenariats possibles

Autour de partenariats déjà actifs et bien implantés dans la sphère professionnelle, la mission locale apparaît comme une « structure ressource » spécialiste du suivi de jeunes en formation. Les contacts avec les OPCA étaient généralement très peu développés avant l'expérimentation. Des actions communes se sont mises en place entre missions locales et OPCA du fait de l'expérimentation.

4. Des réserves émises par les acteurs

Un manque d'identification du programme

Champagne Alternance est un dispositif qui a eu parfois peu de résonance auprès des partenaires potentiels. Un grand nombre d'acteurs, pour certains très impliqués dans le champ de l'alternance, ignorent malgré tout l'existence du dispositif Champagne Alternance sous ce vocable. C'est surtout le cas du côté des OPCA et des chambres consulaires.

Le nom Champagne Alternance ne m'est pas inconnu, mais, au quotidien, je ne sais pas ce que c'est Avec la référente « alternance » de la mission locale, on discute beaucoup mais à aucun moment le nom Champagne Alternance a été mis sur le tapis. On fait les choses sans forcément les rattacher à ça. (OPCA)

Très souvent, Champagne Alternance est confondu avec les actions des missions locales sans être identifié comme un dispositif particulier.

Champagne Alternance est parfois confondu avec des expérimentations menées dans d'autres régions ou encore avec le Plan régional de développement des formations.

Certains intervenants font état d'un sentiment de frustration, estimant que le dispositif n'a été qu'amorcé et n'a pas permis aux différents acteurs d'aller au bout de la démarche initiée, faute d'informations suffisantes.

Il leur manque :

- des données chiffrées sur le décrochage et sur les places disponibles
- une analyse des motifs de ruptures permettant de réagir et de mettre en face les actions correctrices adaptées par secteur d'activité.

Le dispositif Champagne Alternance pas toujours bien compris dans les Missions Locales

Une partie des missions locales estime que le déploiement de Champagne Alternance a manqué de pédagogie.

Les conseillers mission locale intervenant sur le terrain n'ont pas toujours pu être informés des objectifs du dispositif et de son fonctionnement, faute de moyens humains. Il en résulte un certain nombre d'interrogations et de doutes non levés, y compris chez des référents « alternance » des missions locales. C'est une situation pouvant engendrer des perturbations en particulier dans les étapes de saisie informatique des dossiers : les différents codes instaurés, les modalités mêmes de travail propres à Champagne Alternance n'ont pas toujours été clairement compris :

Le souci, c'est que Champagne Alternance a été discuté surtout au niveau des Directions, et les personnes de terrain n'étaient pas forcément au courant. D'ailleurs j'ai des collègues d'autres structures qui ne savent toujours pas à quoi ça servait. (Mission locale)

Des difficultés de mise en œuvre des outils informatiques

Du point de vue informatique, le programme Champagne Alternance doit s'insérer dans la base de données existante de Parcours 3, ce qui s'avère parfois problématique, d'autant plus que l'information auprès des conseillers des missions locales a été parfois lacunaire sur ce sujet. Certains référents alternance de mission locale directement impliqués dans le montage du projet Champagne Alternance estiment qu'il ne leur a pas été présenté comme il aurait dû l'être.

Notre logiciel est une base de données dans laquelle on doit rentrer des codes. A chaque fois qu'on propose quelque chose à un jeune, on fait une actualité sur son dossier. Ça, ça a été compliqué parce qu'il y a eu de nouveaux codes et une nouvelle façon de travailler, du coup. C'était un petit peu complexe pour les conseillers et ça ne leur a pas été expliqué non plus. (Mission locale)

Au quotidien, dans l'exercice de leur fonction, les conseillers sont confrontés à des problèmes de codification et sont contraints d'improviser en renseignant la partie « projet professionnel » sur informatique et la partie « freins et remèdes proposés pour lever ces freins » sur format papier.

Des tensions entre directeurs de mission locale et certains référents sur les entrées dans le programme

On a pu observer que certaines missions locales avaient eu comme politique de faire entrer un petit nombre de jeunes dans le programme dont le projet semblait bien établi et pour lesquels les chances de réussite de l'alternance semblaient élevées, alors que d'autres ont cherché à élargir les critères d'entrée, intégrant tous les jeunes montrant un intérêt pour l'alternance. Cette tension entre deux visions du programme s'est aussi manifestée à l'intérieur de certaines missions locales, quand la direction avait une vision ouverte des

entrées dans le programme alors que le conseiller cherchait plutôt à assurer un suivi de qualité d'un nombre plus restreint de jeunes.

L'effet mille-feuille

Pour certains, le dispositif Champagne Alternance s'ajoute au « mille-feuille » des dispositifs, avec le risque d'un brouillage supplémentaire. C'est pourquoi, par crainte de surcharger les conseillers, les directeurs de missions locales l'ont souvent présenté sans l'imposer

C'est un programme sur un programme et donc, c'est un programme de plus... C'est une couche sur une couche. On a déjà plein de programmes, donc je n'ai pas voulu que ce soit une charge » (Mission locale)

Un projet de protocole autour de l'alternance qui n'a pas abouti à la signature

Le projet d'expérimentation prévoyait la mise en place d'un protocole autour de l'accès aux jeunes à l'alternance pour créer des engagements réciproques entre différentes catégories de partenaires (missions locales, CFA, consulaires, Conseil régional, OPCA...) dans l'information autour des jeunes soit pour l'accès soit sur la sécurisation des parcours. Une première version de ce document avait été présentée en comité de pilotage dès la fin 2010.

Les points prévus dans le protocole étaient les suivants :

- Développer le potentiel d'entreprises d'accueil
- Familiariser les jeunes à l'alternance
- Garantir l'accès à une offre d'alternance
- Prévenir les ruptures
- Assurer une insertion vers l'emploi durable à la sortie.

Ce projet de protocole n'a pas été finalisé au cours de l'année 2011, certains partenaires ne s'étant alors pas encore engagés. La longue négociation autour du Contrat d'Objectifs et de Moyens, qui a été signé en octobre 2011, dans le domaine de l'apprentissage entre le Conseil Régional et l'Etat a sans doute ralenti la concrétisation du projet de protocole initié par Champagne Alternance, d'autant que simultanément la Région mettait en œuvre des Contrats de progrès avec les CFA.

Au niveau national, à la même époque, une charte de mobilisation pour favoriser l'accès aux contrats en alternance des jeunes accompagnés par les missions locales a été signée par la Ministre chargée de l'apprentissage et de la formation professionnelle et le secrétaire général du conseil national des missions locales (CNML). Cette charte comprend des engagements des missions locales, des chambres consulaires, des branches professionnelles et de certaines grandes entreprises. Cette charte fait suite à un accord national signé le 12 mai 2009 entre le CNML et l'Assemblée Permanente des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie afin de favoriser l'entrée des jeunes suivis par les missions locales dans les formations en alternance.

Le fait qu'aucune Convention n'ait été signée tend à minorer l'impact du dispositif expérimental, qui est aujourd'hui parvenu à son terme.

Nous, on souhaitait que la convention soit signée par les CFA, le conseil régional, sous l'égide peut-être de l'Etat dans une perspective de développer ce dispositif. Puisque la Convention n'a

*pas été signée, je n'ai pas l'impression qu'on aille aujourd'hui vers un développement.
(Mission locale)*

Une demande du porteur de projet pour que le Conseil Régional modifie le livret de l'apprenti

Pour donner un cadre légal aux échanges de coordonnées entre centres de formation et missions locales, le porteur de projet aurait souhaité que Conseil régional ajoute une mention dans le livret que l'apprenti reçoit et qui comporte une page d'engagement à signer, afin que le jeune puisse donner son accord à la transmission d'informations le concernant pour que le CFA puisse mobiliser la mission locale en cas de freins à lever ou de risques de décrochage. Cette demande n'a pas été satisfaite dans le temps de l'évaluation.

Des difficultés de mobilisation autour du suivi des contrats de professionnalisation

Si un partenariat entre les CFA et les missions locales pour que les centres de formation d'apprentis puissent mobiliser la mission locale en cas de difficulté du jeune en cours de contrat, il semble plus difficile de mettre sur pied ce type de repérage dans le cas des jeunes en contrats de professionnalisation (sauf quand leur centre de formation est un CFA). En effet les OPCA interviennent en amont du contrat, pour informer les entreprises et les inciter à recruter des jeunes dans ce cadre, et au moment de la mise au point du programme de formation (recherche d'un organisme de formation, établissement d'un plan de formation). Une fois le contrat signé, les OPCA n'assurent pas de suivi et ne sont pas des relais possibles d'information si le jeune connaît des obstacles dans la réussite de son projet.

Quelques réactions hostiles à l'égard du dispositif :

Il s'agit de positions de principe reprochant aux structures d'insertion d'exercer une main mise sur des subventions dans le simple but de faire du chiffre d'affaires. Il s'agit d'une remise en cause assez virulente émanant d'un CFA, et d'une dénonciation d'un manque d'efficacité préjudiciable aux bénéficiaires de la formation ainsi qu'aux structures elles-mêmes dès lors que chacun empiète sur le domaine des autres.

5. Les points d'amélioration

Les points d'amélioration procèdent en ligne directe des critiques faites au programme.

Renforcer la connaissance mutuelle des différentes structures

Il est nécessaire d'explicitier les champs d'intervention propres à chaque structure et de parvenir à définir un organigramme clair et exhaustif des intervenants, afin qu'il y ait une meilleure identification des acteurs, de leur rôle respectif et des sollicitations possibles :

Il faut connaître le fonctionnement de chaque structure. Tant que tous les acteurs ne se mettront pas autour de la table pour présenter sa structure, son fonctionnement, ses contraintes... Il y a des choses qu'on ne maîtrisera pas. C'est comme ça que le partenariat se constitue réellement, c'est quand on connaît le fonctionnement de chaque structure : telle personne est là pour ça. Pour un vrai partenariat, la base, c'est de connaître la structure avec laquelle on travaille. (Mission locale)

Des articulations sont encore à trouver entre les acteurs

Notamment en ce qui concerne la transmission des informations et les éventuels partages de fichiers. Il s'agit, dans l'intérêt des jeunes concernés, de mieux utiliser les ressources propres à chaque structure et de les mettre en commun.

J'ai du mal à convaincre l'ensemble des CFA. Je sais qu'on n'est pas seuls à transmettre ces informations : on doit être 2 ou 3. On est le plus gros CFA de Champagne-Ardenne : on représente 25%. Ce que je voulais démontrer à mes collègues c'est qu'on n'a pas besoin de mettre une personne supplémentaire : on a des bases de données et on est tous capables de faire un état entre 2 dates. J'aimerais qu'on puisse me dire : « vous nous avez donné 10 jeunes, voilà ce qui s'est passé pour eux sur le mois qui vient de se passer... Là, on aurait quelque chose de concerté qui permettrait à mes services de dire « ça sert à quelque chose ». (CFA)

Agir en complémentarité et non pas en opposition sur la promotion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation. Pour cela, il serait opportun de développer les informations collectives sur l'alternance, en renforçant l'information sur les contrats de professionnalisation :

On fait les animations à l'Espace métiers : sur 52 semaines, il y a 45 semaines pour les RV de l'apprentissage et les reste pour les contrats de pro. Quand je fais des animations à l'Espace métiers, je ne suis pas sûre d'atteindre 5% du public de la mission locale. Je ne sais pas si c'est dû à des tensions entre structures mais chacun fait ses animations de son côté... C'est dommage.... (OPCA)

Des souhaits de professionnalisation des tuteurs

Afin de résoudre la problématique de la transmission du savoir-faire en entreprise, la professionnalisation de la fonction de tuteur semble être une voie possible. Le tutorat exercé ainsi à plein temps permettrait un meilleur suivi des jeunes en entreprise ainsi qu'une bonne articulation avec les CFA.

Il faudrait que dans les entreprises, il y ait un véritable tutorat qui s'installe. Il faudrait que les tuteurs soient reconnus, qu'ils se mettent en lien avec nous et qu'il y ait une prise en charge pédagogique qui soit satisfaisante, en entreprise, pour accompagner les jeunes. Les entreprises sont parfois très éloignées des attendus des jeunes en matière de formation: l'entreprise est de plus en plus sous pression par rapport à l'exigence de résultats (CFA).

Des données chiffrées permettraient de tirer des enseignements de l'expérimentation et de les transposer, de les adapter aux spécificités des territoires. Actuellement le Conseil Régional n'organise pas une remontée systématique des informations concernant les ruptures d'apprentissage (effectifs, motifs, devenir des jeunes...) Chaque CFA produit ses propres chiffres avec des méthodes qui ne sont pas identiques d'une structure à l'autre. De tels bilans donneraient des éléments pour la compréhension du phénomène et la mise en place d'action de remédiation.

Il est également souhaité de connaître des bonnes pratiques réalisées ailleurs et susceptibles d'être pérennisées :

Il faut qu'on ait l'évaluation complète. Peut-être que ça évolue de manière plus intéressante sur d'autres territoires. Dans ce cas, on peut aller chercher les éléments ou les indicateurs qui

ont permis que ça évolue et les transposer. C'est intéressant d'aller chercher là où ça a fonctionné. (Mission locale)

Enfin, il s'agit de situer le dispositif Champagne Alternance dans le cadre plus vaste de la problématique nationale

En tant que dispositif expérimental, Champagne Alternance a donné une impulsion et fait naître une volonté de travail en commun et de partenariat. Cette dynamique pourrait permettre une évolution de partage des outils et des savoir-faire au plan national :

Ça a évolué parce qu'on a eu tous les CFA autour de la table, c'était une chose qu'on n'a jamais réussi à faire avant, lorsque nous avons travaillé sur la Convention : comment on peut conventionner, comment on peut travailler sur les territoires. C'était déjà ça de discuter avec eux. En même temps, il y avait aussi le système d'information pour les décrocheurs qui venait des bases de données missions locales, CFA, Education nationale. Il y a aussi les mécanismes nationaux qui se mettent en place et qui invitent tous les acteurs à se mettre autour de la table, il n'y a pas que Champagne Alternance. (Mission locale)

Conclusion sur les effets du programme

Il est parfois difficile de déterminer clairement ce qui relève de Champagne Alternance, ce qui était déjà en place et ce qui a évolué en parallèle, en raison de l'intense activité tant au plan national que régional que l'on observe chez tous les acteurs de l'alternance, en premier lieu pour Pôle emploi qui pilote de nombreuses réunions destinées aux « acteurs de l'alternance ».

Le programme Champagne Alternance a été l'occasion de rapprocher les missions locales participant à l'expérimentation de partenaires de leur territoire : chambres consulaires, CFA, OPCA. Les référents alternance au sein des missions locales sont mieux identifiés par leurs partenaires. Ils ont également eu l'occasion de se rencontrer entre eux et d'échanger sur leurs pratiques. Des échanges d'information concernant des jeunes en difficulté commencent à se mettre en place avec en particulier certains CFA, autour de jeunes en risque de rupture. Des partenariats nouveaux se créent, d'autres s'intensifient. Le projet de protocole d'engagement réciproque n'est pas parvenu jusqu'à l'étape de signature par les différents partenaires mais cette intention fait son chemin auprès d'une partie des partenaires potentiels. Les effets d'un tel programme en termes d'évolution des partenariats sont amenés à se poursuivre au-delà de la date de fin d'expérimentation.

Les objectifs d'augmentation des effectifs de jeunes suivis par les Missions locales et entrés en contrat d'alternance n'ont pas été atteints. Durant l'expérimentation, le nombre de contrats d'apprentissage signés dans la région est constant, en revanche celui des contrats de professionnalisation a progressé. Les missions locales peinent encore à placer une part toujours plus importante de leur public sur ces solutions.

Les points positifs dans les effets auprès des jeunes sont le renforcement de l'accompagnement dans leur démarche de construction de leur projet de formation et dans la nette diminution des taux de rupture.

2. Validité externe des résultats et perspectives de généralisation/essaimage

i. Caractère expérimental du dispositif évalué

Le programme Champagne Alternance a systématisé les approches des conseillers des missions locales envers les jeunes intéressés par l'alternance, en travaillant en amont sur le projet, la levée éventuelle de freins (logement ou mobilité). Il a instauré le principe d'un suivi dans les premiers mois après la signature. L'expérimentation a permis de généraliser la nomination dans chaque structure d'un conseiller référent de l'alternance, de donner l'occasion d'échanges entre ces référents autour des pratiques.

Avant la mise en place du dispositif expérimental, les missions locales de Champagne-Ardenne avaient antérieurement à déjà mené une réflexion sur l'intérêt de développer l'alternance comme solution pour les jeunes suivis par ces structures. Localement il existait déjà des partenariats avec certains CFA (en particulier avec les CFA interprofessionnels de chaque chef-lieu de département). Certains outils d'échanges d'information (fiches-navette) avaient déjà été établis entre missions locales et CFA, mais leur usage n'était pas systématique. Le programme expérimental a été un cadre de développement nettement plus systématique de ces échanges, il a associé des fédérations et des acteurs qui ne travaillaient pas en réseau avec les missions locales de la région Champagne-Ardenne.

Les comités de pilotage ont été l'occasion d'impliquer davantage certains interlocuteurs (OPCA, chambres consulaires) et d'avancer avec les représentants régionaux des associations fédérant les centres de formation.

ii. Caractère transférable du dispositif et changement d'échelle

Représentativité du terrain, des acteurs et du public bénéficiaire

Les différents départements composant la région Champagne-Ardenne représentant une certaine variété, le terrain dans son ensemble ne se présente pas comme très singulier par rapport à la réalité nationale. Tout au plus peut-on noter un taux de chômage un peu plus fort sur la région que la moyenne nationale. Le type de partenariat ébauché au niveau régional se fait avec des acteurs qui sont aussi présents sur d'autres territoires. Toutes les missions locales sont susceptibles de mettre en place une charte de qualité identique pour le suivi des jeunes entrant en alternance, et de désigner dans leur structure quand elles ne l'ont pas déjà fait des référents alternance bien identifiés en interne comme en externe.

Transférabilité du dispositif

Ce type de programme est susceptible d'être transposé sur d'autres territoires à condition de donner les moyens aux missions locales de mettre en œuvre un suivi rapproché des jeunes concernés par l'alternance, et de trouver des pilotes pour animer le partenariat.

Un protocole d'engagement réciproque fédérant les acteurs autour de l'alternance serait un outil possible de mobilisation des différents partenaires. Son aboutissement serait facilité par l'existence de fédérations d'acteurs de même type (ex. association regroupant les directeurs de centres de formation d'apprentis) en mesure d'engager collectivement leurs structures ou d'inciter leurs adhérents à la signature du protocole.

La réussite d'un tel projet est conditionnée par l'implication des Conseils Régionaux. Ceux-ci peuvent avoir un rôle incitatif important dans l'implication des centres de formation des apprentis.

iii. Rôle de l'évaluateur dans l'expérimentation

Intervention de l'évaluateur en amont du projet

L'évaluateur n'est pas intervenu au moment de la conception du projet.

Intervention de l'évaluateur pendant le projet

L'évaluateur a été présent lors des réunions du comité de pilotage en tant qu'observateur, il a également présenté les résultats de la campagne d'entretiens et de l'enquête auprès de l'échantillon témoin de jeunes en alternance devant cette instance. Le CRÉDOC n'est pas intervenu dans la sélection des jeunes intégrés à l'expérimentation, ni dans la mise en place d'actions internes aux missions locales ou interpartenariales sur ce public.

Les enquêtés n'ont pas eu de connaissance de l'existence d'un programme expérimental. Le questionnaire a été présenté comme une opération d'information sur le devenir des jeunes de un à deux ans après leur entrée en alternance. Le questionnaire ayant été administré entre un et deux ans après l'entrée en alternance, il est peu probable qu'il ait eu des effets sur les attentes des jeunes envers les professionnels avec qui ils ont été en contact.

CONCLUSION GENERALE

Le programme expérimental n'a pas permis d'augmenter notablement les effectifs de jeunes suivis par les missions locales et orientés vers l'alternance. Dans la région Champagne-Ardenne, les effectifs de contrats d'apprentissage signés en 2011 sont voisins de ceux observés en 2008 avant l'expérimentation. Le nombre global de contrats de professionnalisation est cependant en hausse (+12% sur les 4 ans). En revanche, la part des jeunes issus des missions locales dans l'ensemble des jeunes entrés en alternance est donc plutôt en baisse, alors que les objectifs de Champagne Alternance étaient au contraire de les augmenter.

L'expérimentation montre cependant des effets positifs sur le parcours des jeunes entrés en alternance pendant l'expérimentation. Le résultat le plus important est la baisse du taux de rupture qui constituait un des objectifs forts de l'expérimentation. Les jeunes ont été davantage accompagnés pour choisir la formation qu'ils ont suivie. Leur motivation semble nettement plus affirmée que celle des jeunes témoins.

Il est difficile de faire la part des choses entre les campagnes nationales de valorisation de l'image et de développement de l'alternance et les effets attribuables au programme Champagne Alternance. Malgré cela, pendant l'expérimentation, il s'est produit un rapprochement entre les différents acteurs de l'alternance. Les actions d'information communes sur l'apprentissage se sont développées auprès des jeunes et des entreprises. Les OPCA, qui auparavant travaillaient plus exclusivement avec les entreprises et les lieux de formation, se sont rapprochés des missions locales. Des CFA ont accueilli des jeunes envoyés par des missions locales, d'autres encore communiquent avec la mission locale de leur secteur quand un jeune est en risque de rupture, pour que le conseiller puisse intervenir et trouver des solutions aux problèmes de logement ou de mobilité. En cas d'abandon, une partie des jeunes sont orientés vers leur mission locale pour identifier d'autres voies d'insertion possibles.

Le développement d'échanges plus systématiques entre CFA et missions locales se heurte à la lourdeur de la mise en place de fiches de suivi. Lorsqu'un CFA oriente des jeunes en difficulté vers la mission locale, des retours d'information de la mission locale vers le CFA sur le devenir de ces jeunes sont en effet nécessaires pour rendre visibles les effets de cette orientation et justifier la nécessité de cette transmission d'information auprès des équipes des CFA.

Le projet de protocole d'engagement de différents partenaires (missions locales, lieux de formation, OPCA, chambres consulaires, conseil régional) en faveur de l'alternance, élaboré par le porteur de projet, n'a pas pu être signé dans le temps de l'expérimentation. La rédaction des premières versions de ce document a créé une mobilisation des acteurs et aura vraisemblablement des effets durables, même si tous les partenaires potentiels ne s'y associent pas.

En interne aux missions locales, les engagements qualité ont permis de normer et de systématiser l'intervention du conseiller auprès du jeune potentiellement candidat à l'alternance. Ces engagements qualité portent sur l'approfondissement du projet du jeune,

la recherche de freins éventuels à la réussite du contrat et leur résolution, ainsi qu'un suivi systématique dans les premiers mois de l'entrée en alternance. L'expérimentation a par ailleurs été l'occasion d'échanger entre missions locales autour des bonnes pratiques dans le champ de l'alternance.

L'expérimentation a été l'occasion d'identifier au sein de chaque mission locale participante un conseiller référent alternance identifiée en interne pour les conseillers et qui assure le relais vis-à-vis des partenaires externes de la mission locale sur ce thème. Ce référent permet de rendre des missions locales plus visibles et de faciliter la communication d'informations générales auprès de l'ensemble des conseillers concernant par exemple la préparation d'une réunion d'information auprès des jeunes, ou encore au sujet d'un jeune en risque de rupture ou ayant besoin d'aide).

L'information sur l'existence du programme est un point qui serait à développer pour associer davantage les divers partenaires potentiels à ce type d'action. Des tensions ont pu être relevées autour de la mobilisation des entreprises pour trouver des opportunités de contrats pour les jeunes. Les postes de développement de l'alternance ayant été créés de façon précaire, chaque structure a pu avoir tendance à garder l'exclusivité des contacts avec les entreprises déjà prospectées, la crainte des développeurs de l'alternance étant que les mêmes entreprises soient sollicitées par plusieurs interlocuteurs.

Des axes de développement restent à approfondir concernant :

- la mobilisation des grandes entreprises qui semblent plus ouvertes aux contrats de professionnalisation et qui pourraient former davantage d'apprentis ;
- les contrats d'apprentissage dans le secteur public, dont l'existence est encore embryonnaire.



BIBLIOGRAPHIE

ALDEGHI Isa, ANGOTTI Matthieu, BREZAULT Manon, OLM Christine, *Conditions de travail des apprentis de Haute-Normandie*, CREDOC, Rapport n°S2031, février 2008.

ALDEGHI Isa, COHEN-SCALI Valérie, « L'apprentissage : une image et des conditions de travail à améliorer », CRÉDOC, *Consommation & Modes de Vie* - n° 199, 2007.

ALDEGHI Isa, COHEN-SCALI Valérie, *Orientation et professionnalisation des jeunes dans le secteur du bâtiment*, CREDOC, Cahier de Recherche n° 219, novembre 2005.

ALDEGHI Isa, COHEN-SCALI Valérie, *Se former en alternance : le cas des apprentis en bacs professionnels (en bâtiment et restauration)*, CRÉDOC, Cahier de Recherche - n° 228, 2006.

ALDEGHI Isa, COHEN-SCALI Valérie, « Le bâtiment : un secteur peu attirant mais qui satisfait beaucoup de jeunes en formation », CRÉDOC, *Consommation & Modes de Vie* - n° 189, 2005.

ARRIGHI Jean-Jacques, MORA Virginie, « Apprentissage contre professionnalisation : un faux débat », CEREQ, *Bref*, n° 276, juillet-août 2010.

ARRIGHI Jean-Jacques, MORA Virginie, *Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : des usages diversifiés*, CEREQ, collection net.doc, août 2010.

ARRIGHI Jean-Jacques (dir.), *Quand l'école est finie..., Premiers pas dans la vie active de la génération 2004*, CEREQ, 1^{er} trimestre 2008.

ARRIGHI Jean-Jacques, BROCHIER Damien, « 1995-2003, l'apprentissage aspiré par le haut », CEREQ, collection *Bref*, n° 217, mars 2005.

CART Benoît, TOUTIN-TRELCAU Marie-Hélène, « *Contrats d'apprentissage, les raisons de la rupture* », CEREQ, collection *Bref*, n° 272, mars 2010.

Conseil national de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie, *Le financement et les effectifs de l'apprentissage en France en 2008*, Rapport CNFPTLV, novembre 2010.

DEPP - Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*, Ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, septembre 2010.

Direction du commerce, de l'artisanat, des services et des professions libérales, *La mobilité européenne des apprentis*, collection TPE/PME en bref, n° 38, décembre 2008, cf. : http://www.pme.gouv.fr/informations/editions/etudes/bref_38_bd.pdf

DUBOIS Hervé, JAUNEAU Yves, NEROS Bernard, DARES, *L'emploi dans les très petites entreprises en décembre 2009*, *DARES Analyses*, n° 17, mars 2011.

KIRSCH Olivier (rapporteur), *Etat des lieux des politiques des conseils régionaux en faveur de l'apprentissage*, rapport de la FNADIR, mars 2007.

MOREAU Gilles, *Apprentissage : une singulière métamorphose*, CEREQ, n° 101, janvier 2008.

SANCHEZ Ruby, « L'apprentissage en 2010 : des entrées presque aussi nombreuses qu'en 2009 et des contrats plus longs », *DARES Analyses*, n° 89, décembre 2011.

SANCHEZ Ruby, « Le contrat de professionnalisation en 2010 : légère hausse des entrées », *DARES Analyses*, n° 28, avril 2011.



ANNEXES

Annexe 1 : questionnaire de l'enquête auprès de jeunes suivis en mission locale et ayant signé un contrat en alternance

Remarques :

- les caractères en italiques ne sont pas lus par l'enquêteur
- lorsque les intitulés de question renvoient à des situations différentes, seul le bon intitulé sera lu par l'enquêteur (exemple : pour les jeunes en contrat d'apprentissage, le questionnaire ne mentionnera pas le contrat de professionnalisation ?)

Bonjour, je suis ... du CRÉDOC. Je vous appelle de la part des Missions Locales de Champagne Ardenne, dans le cadre d'une étude que nous réalisons auprès des jeunes ayant eu un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation en [année]. Vous avez reçu un courrier à ce sujet au cours du mois de novembre ou décembre.

Accepteriez-vous de répondre à ce questionnaire ? Il dure environ 20 minutes.

A) les parcours avant l'entrée en alternance

Pour commencer, je vais vous poser quelques questions sur ce que vous avez fait avant d'entrer en alternance.

Q 1 Nous vous interrogeons parce que vous avez signé un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation au cours de l'année 2009 (2^e enquête : 2010-2011). Le contrat que vous avez signé pour cette formation était

- Un contrat d'apprentissage 1
- Un contrat de professionnalisation 2
- Ne sait pas 3

Q 2 A quelle date avez-vous commencé cette formation ?

..... I__I__I (mois) (année)

Q 3 Avant votre contrat d'apprentissage/ de professionnalisation de [année] quel était le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu ?

Enquêteur y compris éventuel diplôme obtenu en alternance, avant [année]

- Pas de diplôme..... 1
- CFG (Certificat de formation Générale)..... 2
- Brevet des Collèges 3
- CAP ou BEP 4
- Mention complémentaire 5
- Bac professionnel 6
- Bac général 7
- Diplôme supérieur au bac..... 8
- Autres, précisez 9

Q 4 En quelle année aviez-vous arrêté votre scolarité ?

..... I__I__I__I__I

Q 5 En quelle classe étiez-vous?

6 ^{ème} ou 5 ^{ème}	1
4 ^{ème} ou 3 ^{ème}	2
SEGPA	3
1 ^{ère} année de bac pro	4
2 ^{ème} année de bac pro	5
1 ^{ère} année de CAP ou BEP	6
2 ^{ème} année de CAP ou BEP	7
En mention complémentaire	8
Lycée professionnel	9
Lycée général (première, seconde, terminale, y compris technologique)	10
Autres classes, précisez	11

Q 6 Entre la fin de vos études et le début du contrat d'apprentissage/ de professionnalisation signé en [année], avez-vous travaillé, y compris en alternance ?

Oui	1
Non	2

Passez à Q 10

Q 7 Combien de temps au total avez-vous travaillé entre la fin de vos études et le début du contrat d'apprentissage/ de professionnalisation de [année]?

Moins de 6 mois	1
De 6 mois à moins d'un an	2
Un an ou plus	3

Q 8 Entre votre sortie de l'école et votre entrée en contrat d'apprentissage/ de professionnalisation en [année], avez-vous connu les situations suivantes d'emploi ?

	Oui	Non	Ne sait pas
Vous avez fait des « petits boulots » non déclarés	1	2	3
Vous avez fait des « petits boulots » saisonniers	1	2	3
Vous avez fait une ou des missions d'intérim	1	2	3
Vous avez eu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation .	1	2	3
Vous avez eu un CDD (hors contrat aidé ou intérim) dans le privé ou le public	1	2	3
3			
Vous avez eu un CDI ou vous étiez fonctionnaire	1	2	3
Vous avez été à votre compte	1	2	3
Vous avez connu d'autres situations d'emploi, précisez	1	2	3

Q 9 Quel était l'intitulé précis du dernier emploi que vous avez occupé avant votre entrée en contrat d'apprentissage/ de professionnalisation en [année] ?

.....
.....
.....

Q 10 Entre la fin de vos études et le début du contrat d'apprentissage/ de professionnalisation signé en [année], avez-vous connu des périodes de recherche d'emploi (inscrit ou non à Pôle Emploi ou l'ANPE) ?

Oui	1
Non	2

Passez à Q12

Q 11 Combien de temps au total avez-vous été au chômage entre la fin de vos études et le début du contrat d'apprentissage/ de professionnalisation de [année]?

Moins de 6 mois	1
De 6 mois à moins d'un an	2
De 12 mois à 23 mois	3
24 mois et plus	4

B) la formation en alternance

Nous allons maintenant parler de la formation en alternance que vous avez commencée en [année].

Q 12 Combien d'entreprises avez-vous contacté pour trouver votre contrat d'apprentissage / de professionnalisation?

- Une seule 1
- Deux à trois 2
- Quatre à six 3
- Sept et plus 4

Q 13 Pour trouver l'entreprise avec laquelle vous avez fait votre contrat d'apprentissage / de professionnalisation, avez-vous utilisé les moyens suivants :

- | | Oui | Non |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| Des listes données par un CFA | 1 | 2 |
| Des listes données par la chambre des métiers/ le centre d'aide à la décision / la chambre de commerce / la chambre d'agriculture | 1 | 2 |
| Le site internet PASS Apprentissage..... | 1 | 2 |
| D'autres sites internet..... | 1 | 2 |
| Si autres sites internet, lesquels _ _ _ _ _ | | |

Q 14 Finalement, trouver une entreprise pour votre contrat d'apprentissage / de professionnalisation vous a semblé?

- Très facile 1
- Plutôt facile 2
- Plutôt difficile..... 3
- Très difficile 4
- Ne sait pas 5

Q 15 Quel était le secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle vous avez effectué votre contrat d'apprentissage/ de professionnalisation?

Enquêteur Ne pas citer sauf si la personne interrogée n'arrive pas à répondre spontanément.
Si plusieurs contrats, il s'agit de celui du premier contrat signé en [année]

- Agricole 1
- Hôtellerie, restauration, métiers de l'alimentation..... 2
- Tourisme..... 3
- Bâtiment, travaux publics..... 4
- Travail du bois, ameublement 5
- Habillement (fabrication) 6
- Mécanique, électromécanique 7
- Électricité 8
- Transport, manutention, magasinage..... 9
- Commerce, vente.....10
- Comptabilité, gestion11
- Secrétariat, bureautique.....12
- Sanitaire et social.....13
- Coiffure, esthétique14
- Autre domaine, précisez.....15

Q 16 Combien y avait-il de salariés dans l'entreprise dans laquelle vous avez effectué votre contrat d'apprentissage/ de professionnalisation?

Enquêteur Ne pas citer sauf si la personne interrogée n'arrive pas à répondre spontanément.
Si plusieurs contrats, il s'agit de celui du premier contrat signé en [année]

- Aucun 1
- De 1 à 4..... 2
- De 5 à 9..... 3
- De 10 à 19 4
- De 20 à 49 5
- 50 et + 6

Q 17 Cette formation en contrat d'apprentissage/ de professionnalisation permettait d'obtenir un...

Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)	1
CAP	2
BEP	3
Mention complémentaire	4
Bac Professionnel	5
BTS et au-delà	6
Autre : préciser	7
Ne sait pas	8

Q 18 Pourquoi avez-vous choisi de faire une formation en alternance ? Est-ce que

Vous avez décidé de votre métier, et l'alternance était le meilleur moyen pour s'y former	1
Vous aviez déjà choisi de faire une formation en alternance, puis le métier.....	2
Vous n'aviez pas tellement le choix.....	3

Q 19 Pourquoi avez-vous fait une formation en alternance ?

Enquêteur Plusieurs réponses possibles, citez

C'était une formation proche de chez vous	1
Pour apprendre un métier qui vous plaisait.....	2
Pour gagner de l'argent en vous formant.....	3
Pour avoir des contacts avec l'entreprise pendant votre formation.....	4
C'est un bon moyen pour trouver un emploi	5
Vous ne réussissiez pas dans les formations trop scolaires.....	6
Vous n'avez pas vraiment eu le choix.....	7
Ne sait pas	8
Autres, précisez	9

Q 20 Et pourquoi avez-vous choisi ce secteur d'activité ?

Enquêteur Plusieurs réponses possibles, citez

Vous n'avez pas d'autres idées.....	1
Il permet de trouver facilement un emploi	2
Les niveaux de salaire sont corrects.....	3
Il n'est pas trop pénible physiquement.....	4
Il peut vous permettre un jour d'être votre propre patron	5
Par goût, parce qu'il vous plaît.	6
Autres, précisez	7
Ne sait pas	8

Q 21 Finalement, concernant la formation que vous avez suivie, diriez-vous que

Vous avez vraiment voulu suivre cette formation.....	1
Cette formation faisait partie de plusieurs choix possibles.....	2
Vous ne saviez pas bien quelle formation suivre	3
Vous avez été obligé de suivre cette formation.....	4

Q 22 Est-ce que vous êtes plutôt d'accord, ou plutôt pas d'accord avec les phrases suivantes ?

1. plutôt d'accord

2. plutôt pas d'accord

3. sans opinion

L'alternance est surtout pour les jeunes qui n'ont pas réussi à l'école.	1	2	3
L'alternance permet de gagner sa vie en se formant	1	2	3
L'alternance permet d'obtenir facilement un diplôme	1	2	3
Après une formation par alternance, on trouve facilement un métier..	1	2	3
L'alternance ne conduit qu'à des métiers peu intéressants.....	1	2	3
En alternance, on risque d'être exploité par l'entreprise	1	2	3

Q 23 Avez-vous été aidé pour

Choisir la formation que vous avez suivie	oui	non
Trouver un Centre de formation	oui	non
Trouver une entreprise.....	oui	non

Q 24 Pour chaque item où a répondu non. Auriez-vous eu besoin d'aide pour

Choisir cette formation.....	oui	non
Trouver un Centre de formation	oui	non
Trouver une entreprise.....	oui	non

Q 25 Si a été aidé sur au moins un item. Par qui avez-vous été aidé ?

Enquêteur Plusieurs réponses possibles, ne pas citer

Un conseiller mission locale	1
Un conseiller pôle emploi.....	2
Un éducateur spécialisé, un travailleur social	3
Un conseiller d'éducation, un enseignant, quelqu'un de l'éducation nationale, le CIO.....	4
Une personne de l'entreprise où le jeune était en alternance.....	5
Ses parents ou une personne de son entourage	6
Autres, précisez	7

Q 26 Pendant votre parcours en alternance, avez-vous rencontré des difficultés

- 1 Très importantes**
2 Assez importantes
3 Peu importantes
4 Pas de difficulté du tout
5 Ne sait pas

pour

Trouver des solutions de transport pour aller au.....	1	2	3	4	5
Centre de formation ou dans l'entreprise					
Suivre les cours du centre de formation	1	2	3	4	5
Vous loger, ou rester dans votre logement	1	2	3	4	5
Vous soigner.....	1	2	3	4	5
Vous en sortir financièrement	1	2	3	4	5
Faire des démarches administratives	1	2	3	4	5

Q 27 (Si des difficultés) Et avez-vous été aidé pour résoudre vos difficultés pour

Trouver des solutions de transport pour aller au.....	Oui	Non
Centre de formation ou dans l'entreprise		
Suivre les cours du centre de formation	Oui	Non
Vous loger, ou rester dans votre logement	Oui	Non
Vous soigner.....	Oui	Non
Vous en sortir financièrement	Oui	Non
Faire des démarches administratives	Oui	Non

Q 28 Si oui au moins une fois. Par qui avez-vous été aidé ?

Enquêteur Plusieurs réponses possibles, ne pas citer

La mission locale	1
Une autre association.....	2
Un éducateur spécialisé, un travailleur social	3
Une personne du centre de formation, un enseignant.....	4
Une personne de l'entreprise où le jeune était en alternance.....	5
Ses parents ou une personne de son entourage	6
Autres, précisez	7

Q 29 Toujours pendant votre parcours en alternance, avez-vous rencontré des difficultés pour :

- 1 Très importantes**
2 Assez importantes
3 Peu importantes
4 Pas de difficulté du tout
5 Ne sait pas

Vous entendre avec votre responsable hiérarchique dans l'entreprise	1	2	3	4	5
Respecter les horaires de l'entreprise.....	1	2	3	4	5
Réussir les tâches que l'on vous confiait dans l'entreprise.....	1	2	3	4	5
Autres difficultés dans l'entreprise	1	2	3	4	5

Q 30 Et avez-vous été aidé pour que cela se passe bien dans votre entreprise ?

- Oui 1
Non 2

Q 31 Si oui. Par qui avez-vous été aidé ?

Enquêteur Plusieurs réponses possibles, ne pas citer

- Un conseiller mission locale 1
Un conseiller pôle emploi..... 2
Un éducateur spécialisé, un travailleur social 3
Une personne du centre de formation, un enseignant..... 4
Une personne de l'entreprise où le jeune était en alternance..... 5
Ses parents ou une personne de son entourage 6
Autres, précisez 7

Q 32 Depuis votre contrat d'apprentissage/ de professionnalisation commencé en [année], avez-vous connu des ruptures de votre contrat d'apprentissage / de professionnalisation, avec l'entreprise ?

- Oui, une..... 1
Oui, plusieurs..... 2
Non 3

Passez à Q 40

Q 33 Si rupture : Qui a décidé de rompre le contrat ? Est-ce

Enquêteur Plusieurs réponses possibles si plusieurs ruptures

- Vous
1
L'entreprise 2

Q 34 (si plusieurs ruptures : la dernière fois que votre contrat a été rompu), est-ce que

- Vous avez arrêté votre formation en alternance 1
Vous avez continué exactement la même formation en alternance avec une autre entreprise
2

- Vous avez repris une autre formation en alternance, dans un autre secteur ou 3
pour un autre diplôme

Q 35 Si autres secteurs : quel était le secteur de cette nouvelle formation en alternance ?

Enquêteur Ne pas citer sauf si la personne interrogée n'arrive pas à répondre spontanément.

Si plusieurs contrats, il s'agit de celui du dernier contrat

- Agricole 1
Hôtellerie, restauration, métiers de l'alimentation..... 2
Tourisme..... 3
Bâtiment, travaux publics..... 4
Travail du bois, ameublement 5
Habillement (fabrication) 6
Mécanique, électromécanique 7
Électricité 8
Transport, manutention, magasinage..... 9
Commerce, vente 10
Comptabilité, gestion 11
Secrétariat, bureautique..... 12
Sanitaire et social..... 13
Coiffure, esthétique 14
Autre domaine, précisez..... 15

Q 36 Si a arrêté la formation en alternance. Pour quelle raison avez-vous arrêté cette formation ? Est-ce parce que

- Vous n'avez pas trouvé d'entreprise..... 1
Vous n'avez pas trouvé de centre de formation 2
Vous n'avez pas souhaité continuer à vous former 3
vous n'aviez pas la possibilité de continuer à vous former, précisez pourquoi 4

Q 37 Si a continué une formation en alternance en changeant d'entreprises. Avez-vous été aidé pour trouver une nouvelle entreprise ?

- Oui 1
Non 2

Q 38 Si oui. Par qui avez-vous été aidé ?

Enquêteur Plusieurs réponses possibles, ne pas citer

- Un conseiller mission locale 1
Un conseiller pôle emploi 2
Un éducateur spécialisé, un travailleur social 3
Une personne du centre de formation, un enseignant 4
Une personne de l'entreprise où le jeune était en alternance 5
Ses parents ou une personne de son entourage 6
Autres, précisez 7

Q 39 pour tous, sauf ceux ayant répondu 1 ou 3 en Q 34. Êtes-vous encore dans la formation en alternance que vous avez commencée en [année] ?

- Oui 1
Non 2

Si rupture et a retrouvé une entreprise : les questions suivantes portent sur la dernière entreprise dans laquelle vous avez été pendant votre formation en alternance.

Q 40 Quand vous étiez/êtes en entreprise, votre patron, tuteur ou un autre membre du personnel, prenait-il/prend-il du temps pour vous apprendre le métier ?

- Oui, tous les jours 1
Oui, quelquefois 2
Oui mais rarement 3
Jamais 4
Ne se souvient plus 5

Q 41 Concernant votre formation en entreprise, étiez-vous / êtes-vous

1) Très satisfait

2) Plutôt satisfait

3) Plutôt pas satisfait

4) Pas satisfait du tout

(5) Ne sait pas

- | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
| De votre accueil dans l'entreprise 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Des explications fournies sur le travail à faire en entreprise 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Des connaissances acquises 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| De l'aide apportée par vos collègues dans le travail 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| De votre rémunération 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Si encore en formation passer à la partie D Q64

Q 42 Avez-vous obtenu votre diplôme ou certificat à la fin de votre formation ?

- Oui 1
Non 2

Q 43 Si non, pourquoi n'avez-vous pas obtenu votre diplôme ? Est-ce que

- Vous avez arrêté avant l'examen 1
Vous avez échoué à l'examen 2

C) les parcours depuis la sortie de la formation en alternance

Nous allons maintenant évoquer ce que vous avez fait depuis la fin de votre contrat d'apprentissage/ de professionnalisation.

Q 44 A quelle date avez-vous terminé la formation en contrat d'apprentissage/ de professionnalisation que vous aviez commencée en [année] ?

..... I _ I _ I 20I _ I _ I

Q 45 À la sortie de votre formation en alternance, avez-vous reçu de l'aide, ou des conseils, pour trouver un emploi ou une nouvelle formation

Oui 1
Non 2

Q 46 Si oui qui vous a aidé ou conseillé ?

Enquêteur Plusieurs réponses possibles, ne pas citer

Un conseiller mission locale 1
Un conseiller pôle emploi..... 2
Un éducateur spécialisé, un travailleur social 3
Une personne du centre de formation, un enseignant..... 4
Une personne de l'entreprise où le jeune était en alternance..... 5
Ses parents ou une personne de son entourage 6
Autres, précisez 7

Q 47 Et auriez-vous eu besoin d'aide, ou d'une aide supplémentaire ?

Oui 1
Non 2
Ne sait pas 3

Q 48 A la fin de cette formation en contrat d'apprentissage/ de professionnalisation? Est-ce que

Vous avez tout de suite trouvé un travail (hors alternance) 1
Vous avez commencé une autre formation (y compris en alternance) 2
Passez à Q 50
Vous avez cherché un travail 3
Vous avez cherché une formation 4
Autres, précisez 5

Q 49 Pour tous ceux qui n'étaient pas en formation. Et depuis votre sortie de votre formation en alternance commencé en [année], avez-vous repris une formation ?

Oui 1
Non 2

Passez à Q 52

Q 50 Pour ceux en formation à la sortie de l'alternance ou ayant repris une formation : Pour quelles raisons avez-vous repris une formation ? est-ce

pour obtenir un niveau de diplôme plus élevé oui non
pour vous former dans un autre métier oui non

Q 51 La formation que vous avez reprise est-elle une formation par alternance ?

Oui 1
Non 2

Q 52 Si a cherché un emploi, une formation ou commencé une autre formation. Depuis votre sortie de la formation commencée en [année], est-ce que vous avez travaillé ?

Oui 1
Non 2

Passez à Q 62

Q 53 si oui, à quelle date avez-vous commencé à travailler ?

..... I _ I _ I 20I _ I _ I

Q 54 Si a travaillé tout de suite à la sortie de formation, ou a trouvé un emploi : l'emploi que vous avez trouvé était-il dans la même entreprise que celle dans laquelle vous étiez pendant votre contrat d'apprentissage/ de professionnalisation démarrée en [année]?

Oui 1
Non 2

Q 55 Si autre entreprise : l'emploi que vous avez trouvé correspondait-il au métier pour lequel vous avez fait la formation en contrat d'apprentissage/ de professionnalisation?

Oui 1
Non 2

Q 56 Si non. Pourquoi avez-vous changé de métier ? Est-ce parce que

Vous n'avez pas trouvé d'emploi correspondant à votre formation en alternance 1
Vous n'aviez finalement pas envie d'exercer ce métier 2

Q 57 pour tous ceux ayant travaillé. Quel était votre contrat de travail ? Était-ce un emploi

Enquêteur Aide familial : aide une personne de sa famille à son compte, sans être salarié

À votre compte 1
Aide familial 2
En CDI (y compris période d'essai) 3
En CDD (hors intérim)..... 4
En intérim 5
En contrat aidé (CAE, CIE, CUI, contrat jeune, CIVIS, ..)..... 6
Avec un emploi non déclaré 7
Autres, précisez 8

Q 58 S'agissait-il d'un emploi

À temps plein..... 1
À temps partiel 2

Q 59 Si temps partiel Auriez-vous souhaité travaillé plus ?

Oui 1
Non 2

Q 60 Êtes-vous toujours dans cet emploi actuellement ?

Oui 1
Non 2

Q 61 Si n'était pas en CDI, aide familial ou à son compte. Actuellement êtes-vous en CDI ?

Oui 1
Non 2

Q 62 Si n'a pas travaillé ou a changé d'emploi depuis la sortie de formation. Actuellement, quelle est votre situation par rapport à l'emploi ? Est-ce que

Vous travaillez (hors alternance) 1
Vous avez commencé une autre formation (y compris en alternance) 2
Vous cherchez un travail 3
Vous cherchez une formation 4
Autres, précisez 5

Q 63 Pour tous (sauf ceux non sortis de la formation commencée en [année]). Finalement, depuis votre sortie de formation en mois année, combien de temps au total êtes-vous resté en recherche d'emploi ?

Moins de deux semaines..... 1
De 2 semaines à moins d'1 mois 2
De 1 mois à moins de 6 mois 3
6 mois ou plus 4
Ne sait pas 5

D) la situation familiale et personnelle

Pour terminer ce questionnaire, nous allons parler de votre vie familiale et personnelle.

Q 64 Avez-vous le permis de conduire

- Oui 1
Non 2

Q 65 Actuellement, vous êtes ...

- Hébergé chez vos parents 1
Hébergé chez un membre de votre famille (hors parents)..... 2
Hébergé chez des amis 3
Dans votre propre logement (seul ou en couple) 4
En colocation 5
Dans un foyer 6
Dans un centre d'hébergement d'urgence..... 7
Vous n'avez pas de domicile 8
Autre, précisez 9

Q 66 Vivez-vous en couple (dans le même logement)

- Oui 1
Non 2

Q 67 Avez-vous des enfants

- Oui, qui habitent avec vous 1
Oui, qui n'habitent pas avec vous 2
Non 3

Q 68 Est-ce qu'actuellement, vous avez :

- | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| Des salaires (y compris indemnités de stage)..... | oui | non |
| Des ressources de petits boulots non déclarés..... | oui | non |
| Des allocations de chômage..... | oui | non |
| Le RSA..... | oui | non |
| Des aides financières de votre famille ou d'amis..... | oui | non |
| D'autres ressources (aides au logement, bourses, CIVIS,
autres aides financières, ...) | oui | non |

Q 69 Au total, à combien s'élèvent vos ressources par mois, en comptant celle de votre conjoint s'il vit avec vous et l'ensemble de celles que nous venons de lister ?

Enquêteur si irrégulier, prendre la moyenne des 3 derniers mois.

Q 70 Si refus ou ne sait pas : dans quelle tranche de ressources par mois vous situeriez-vous ?

- Moins de 500 euros 1
De 500 à moins de 800 euros 2
De 800 à moins de 1200 euros..... 3
De 1200 à moins de 1500 euros..... 4
1500 euros et plus..... 5
Refus ou ne sait pas 6

Q 71 Quelle phrase définit le mieux votre état de santé:

- Vous êtes en bonne santé..... 1
Ça peut vous arriver d'être malade, comme tout le monde 2
Vous êtes très souvent malade, fatigué 3
Vous ne pouvez rien faire à cause de votre santé 4
Aucune de ces phrases ne convient 5

**Q 72 Actuellement, quelle est la situation de votre père (ou l'homme qui vous a élevé) ?
Il est**

- Salarié 1
- A son compte (agriculteur, artisan, commerçant, profession libérale)..... 2
- Au chômage 3
- Retraité..... 4
- Au foyer, en invalidité 5
- Décédé 6
- Vous ne l'avez pas connu* 7
- Vous ne savez pas*..... 8

Q 73 Et quelle est sa profession (ou dernière profession si ne travaille plus)

Enquêteur Noter en clair puis recoder

- Exploitant agricole* 1
- Indépendant, chef d'entreprise*..... 2
- Cadre, profession intellectuelle supérieure* 3
- Profession intermédiaire* 4
- Employé*..... 5
- Ouvrier* 6
- Ne sait pas* 7

Q 74 Actuellement, quelle est la situation de votre mère (ou la femme qui vous a élevé) ?

- Salariée 1
- A son compte (agricultrice, artisan, commerçante, profession libérale)..... 2
- Au chômage 3
- Retraitee 4
- Au foyer, en invalidité 5
- Décédée 6
- Vous ne l'avez pas connue* 7
- Vous ne savez pas*..... 8

Q 75 Pouvez-vous me préciser votre âge ?

.....I__I__I ans

Q 76 Enquêteur : coder le sexe de la personne interrogée

- Homme 1
- Femme 2

Ce questionnaire est maintenant terminé, je vous remercie d'y avoir participé

Annexe 2 : liste des personnes interviewées

Personnes interviewées en vague 1 (2010-début 2011)

Mission locale, Reims, Marne 51, Christine Béguinot, Directrice + porteur projet

Animation régionale des Missions Locales, Châlons-en-Champagne, Marne 51, Pierre Leplat, animateur régional

Animation régionale des Missions locales, Châlons-en-Champagne, Marne 51, Daniel Christophe, Informaticien régional

Mission locale, Charleville-Mézières, Ardennes 08, Laurence Stoupy, Directrice

Mission locale, Charleville-Mézières, Ardennes 08 : Isabelle Thiébaux, Conseillère référente Alternance

Mission locale, Troyes, Aube 10, Mr Jordy, Directeur adjoint

Mission locale, Châlons-en-Champagne, Marne 51 : Justine Gorau, Conseillère référente Alternance

Mission locale, Vitry, Marne 51, Mokhtar Boughari, Directeur

Mission locale, Epernay, Marne 51 : Delphine Hutin, Conseillère référente Alternance

Mission locale, Chaumont, Haute Marne 52, Nicolas Merle, Directeur

Pôle Emploi Direction Régionale, Marie-Christine Noël, Responsable partenariat

Conseil régional Direction Lycées Apprentissage, Châlons-en-Champagne, Marne 51, Françoise Dhelemme, Directrice Lycées apprentissage

Conseil régional Direction Lycées Apprentissage, Châlons-en-Champagne, Marne 51, Mme Chayoux, Responsable Apprentissage

Conseil régional Direction Formation Professionnelle et Orientation, Châlons-en-Champagne, Marne 51, Jean-Robert De Pasquale, Directeur

CFA interprofessionnel des Ardennes, Charleville-Mézières, Ardennes 08, Hélène Génin, Directrice

CFA industrie, Charleville-Mézières, Ardennes 08, Mme Masson, Directrice

Lycée Jean Baptiste Clément, Sedan, Ardennes 08, M. Distrit, Proviseur et Directeur CFA académique

CFA Agricole, Saint-Pouange, Aube 10, Mme Masson, Responsable pédagogique du CFA et Animatrice qualité

CFA interprofessionnel de la Marne et Ecole de la Deuxième chance, Marne 51, M Le Locat

CFA du bâtiment, Reims, Marne 51, Jean-Michel Christe, Directeur et responsable de l'ARDIR (association régionale des directeurs de CFA)

CFA enseignement supérieur de Champagne-Ardenne, Reims, Marne 51, Mme Deneuille, Coordinatrice

Lycée métiers de l'industrie et de l'hôtellerie restauration Gustave Eiffel, Reims, Marne 51, M. Cosson, Proviseur

CFA Interprofessionnel de la Haute-Marne - CFAID, Chaumont, Haute Marne 52, M. J-C Duvauchel, Directeur des Formations

CFA de la Haute Marne agricole et forestier, Chaumont, Haute Marne 52, Mme Jacquin, Directrice

OPCA interpro AGEFOS, M Alain Sees, Conseiller en Formation

OPCA métallurgie ADEFIM, Charleville-Mézières, Ardennes 08, Mme Serrurier,

OPCA Bâtiment AREF, Vincent Fournier Secrétaire général

CCI, Troyes, Aube 10, Mme Houbin, Responsable apprentissage

CCI, Reims, Marne 51, Mme Dominique Noël, Responsable des formalités des entreprises et des contrats d'apprentissage

CCI, Saint-Dizier, Haute-Marne 52, Mme Louvrier, Responsable du service apprentissage

Chambre des Métiers et de l'Artisanat CAD, Charleville-, Ardennes 08, Mme BOER, Responsable du Service Formation et Emploi

Chambre des Métiers et de l'Artisanat, CAD, Reims, Marne 51, M. Philippe Deballon, Secrétaire Général

Chambre des Métiers et de l'Artisanat CAD, Chaumont, Haute-Marne 52, Mme Lucie Vial, conseillère jeune artisan CAD

Personnes interviewées en vague 2 (début 2012)

Mission locale, Reims, Marne 51 : Christine Béguinot, Directrice + porteur du projet

Animation régionale des missions locales, Châlons-en-Champagne, Marne 51 : Arnaud Wszolek, Animateur régional

Animation régionale des missions locales, Châlons-en-Champagne, Marne 51 : Daniel Christophe, Informaticien régional

Mission locale, Charleville-Mézières, Ardennes 08 : Laurence Stoupy, Directrice

Mission locale, Charleville-Mézières, Ardennes 08 : Isabelle Thiébaux, Conseillère référente Alternance

Mission locale, Troyes, Aube 10 : Mr Jordy, Directeur adjoint

Mission locale, Châlons-en-Champagne, Marne 51 : Justine Gorau, Conseillère référente Alternance

Mission locale, Epernay, Marne 51 : Estelle Levasseur, Conseillère référente Alternance

Mission locale, Reims, Marne 51 : Caroline Blondeau, Conseillère référente Alternance

Mission locale, Vitry, Marne 51 : Mokhtar Boughari, Directeur

Mission locale, Chaumont, Haute Marne 52 : Nicolas Merle, Directeur

Mission locale, Langres, Haute Marne 52 : Monique Béchereau, Directrice

Conseil régional, Châlons-en-Champagne, Marne 51 : Françoise Dhelemme, Directrice Lycée apprentissage

Conseil régional, Châlons-en-Champagne, Marne 51 : Jean-Robert de Pasquale, Directeur Formation Professionnelle et Orientation

CFA Interpro des Ardennes, Charleville-Mézières, Ardennes 08 : Hélène Génin, Directrice

CFA Industrie, Charleville-Mézières, Ardennes 08 : Mr Graveline, Responsable formation

Lycée Jean Baptiste Clément, Sedan, Ardennes 08 : Mr Distrit, Proviseur et Directeur de CFA Académique

CFA Interpro de la Marne, Châlons-en-Champagne, Marne 51 : Mr Vanthournout, Directeur CFA

CFA Interpro de la Marne, Châlons-en-Champagne, Marne 51 : Mr Le Locat, Directeur E2C

CFA Bâtiment, Reims, Marne 51 : Jean-Michel Christe, Directeur

CFA Sup de Champagne-Ardenne, Reims, Marne 51 : Mme Deneuille, Coordinatrice

CFA Haute Marne agricole et forestier, Chaumont, Haute Marne 52 : Denis Hamant, Directeur

CFA Interpro de Haute Marne, Chaumont, Haute Marne 52 : Mr Duvauchel, Directeur formation

OPCA Interpro Agefos, Champagne Ardenne : Mme Moreau, Conseillère formation

OPCA métallurgie Adefim, Charleville-Mézières, Ardennes 08 : Stéphanie Serrurier, Conseillère formation

OPCA Aref, Régional : Mr Fournier, Secrétaire général

CCI, Reims, Marne 51 : Mme Dorothee Noël, Responsable formalités entreprises – contrats d'apprentissage

CCI, Troyes, Aube 10 : Mme Houbin, Responsable apprentissage

Chambre des métiers CAD, Charleville-Mézières, Ardennes 08 : Mme Boer, Responsable du Service Formation et emploi

Chambre des métiers CAD, Reims, Marne 51 : M Philippe Deballon, Secrétaire général

Chambre des métiers CAD, Chaumont, Haute Marne 52 : Mme Lucie Vial, Conseillère jeune artisan

A decorative graphic consisting of various colored squares and dashed boxes. It includes a purple square, a green square, an orange square, a blue square, and several dashed boxes in orange, blue, and green. The shapes are arranged in a scattered pattern across the page.

Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse

Ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse et de la Vie Associative
Direction de la Jeunesse, de l'Education Populaire et de la Vie Associative

Mission d'animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse

95, avenue de France 75 650 Paris Cedex 13

Téléphone : 01 40 45 93 22

<http://www.experimentationsociale.fr>