# PLAN NORMAND DE RELANCE DE L'APPRENTISSAGE

## L'apprentissage en Normandie, une voie d'excellence

# 23 ENGAGEMENTS

## POUR AUGMENTER DE 50 % LE NOMBRE D'APPRENTIS D'ICI 2021

RÉGION
NORMANDIE

# PLAN NORMAND POUR L'APPRENTISSAGE 2016-2021


**Sommaire** 3

**Remerciements** 4

**Introduction** 6

**Axe 1 : Mieux répondre aux besoins de la Normandie en matière d'apprentissage** 7

Action 1 : une nouvelle organisation de l'apprentissage normand pilotée par la Région 7

Action 2 : contractualiser avec chaque CFA avec des obligations de résultats 7

Action 3 : mobiliser davantage de ressources pour les formations en mutualisant les moyens et les besoins des CFA 8

**Axe 2 : - Changer l'image de l'apprentissage** 9

Action 4 : une campagne de communication audiovisuelle et digitale 9

Action 5 : la Quinzaine normande de l'apprentissage 10

Action 6 : les Olympiades des métiers – World Skills France 10

Action 7 : des ambassadeurs et porte-paroles de l'apprentissage 10

Action 8 : des Développeurs régionaux de l'apprentissage dès 2016 11

Action 9 : un Portail normand de l'apprentissage 11

Action 10 : Mettre l'apprentissage au cœur de la politique d'orientation régionale 12

Action 11 : Mieux préparer à l'apprentissage 12

**Axe 3 : Mieux accompagner les apprentis** 14

Action 12 : la Carte Jeunes Apprentis normands (dans le cadre du futur dispositif dédié aux jeunes normands de 15 à 25 ans) 14

Action 13 : un accompagnement social dans tous les CFA 15

Action 14 : lutter contre les ruptures de contrats d'apprentissage 15

Action 15 : poursuivre la modernisation des CFA 15

Action 16 : encourager la mobilité internationale des apprentis 16

**Axe 4 : Inviter les entreprises à recourir à l'apprentissage** 17

Action 17 : créer une aide régionale supplémentaire et garantir pour 5 ans l'aide régionale aux employeurs d'apprentis normands 17

Action 18 : instauration d'une clause apprentissage avec les acteurs économiques partenaires de la Région 18

Action 19 : valoriser et communiquer sur le rôle de Maître d'apprentissage et la relation CFA-entreprise 18

Action 20 : la Région montrera l'exemple 19

Action 21 : inciter les entreprises à affecter la taxe d'apprentissage aux CFA normands 19

**Axe 5 : Adapter l'offre et la carte des formations normandes** 20

Action 22 : adapter la carte des formations en apprentissage aux besoins normands 20

Action 23 : innover et expérimenter des passerelles lycées/CFA 20

**Mise en œuvre et suivi du Plan Normand pour l'apprentissage** 23

# REMERCIEMENTS

A tous les participants au Grenelle, toutes les structures en particulier les CFA et les branches professionnelles qui ont accueilli les visites et mis à disposition leurs temps et moyens, tous les contributeurs qui ont produit des écrits structurés et étayés, les normands qui ont répondu, aux jeunes apprentis qui ont participé aux échanges, les services de la Région etc....

# INTRODUCTION

Parce que l'apprentissage est avant tout synonyme de réussite, d'emploi, d'épanouissement personnel et professionnel, il est devenu urgent de revaloriser son image et de mobiliser de manière coordonnée l'ensemble des acteurs concernés.

Les défis à relever sont ceux de l'augmentation de la qualification des jeunes normands et de la lutte contre le chômage.

La Région Normandie s'est saisie de cet enjeu avec ses partenaires et a mené le Grenelle de l'apprentissage en Normandie

## Le Grenelle de l'apprentissage en Normandie

De janvier à juin 2016, la Région a mené le Grenelle de l'apprentissage en Normandie : un vaste débat avec l'ensemble des Normands pour faire émerger de nouvelles idées en faveur de l'apprentissage, voie privilégiée vers l'emploi et la qualification des jeunes.

Dans l'optique d'associer un maximum de Normands à la démarche, le Grenelle de l'apprentissage a connu plusieurs temps forts donnant la parole aux apprentis, familles, entreprises, CFA sur l'ensemble du territoire de la Normandie :

- 3 grandes tables-rondes
- 71 structures visitées : CFA, Missions locales, Pole Emploi, Consulaires, Salons et forums (21 Calvados / 5 Eure / 22 Manche / 5 Orne / 18 Seine-Maritime)
- Plus de 2 500 personnes rencontrées dont presque 500 apprentis
- Plus de 12 000 réponses aux questionnaires : familles, apprentis, entreprises, professionnels de l'orientation
- 18 contributions écrites (liste annexée)
- 3 visites d'études : en Allemagne Land de Basse-Saxe, en Alsace et aux Pays-Bas Rotterdam
- L'Université d'été des 24 et 25 juin à Cherbourg-en-cotentin, point culminant de la grande consultation lancée par la Région Normandie, qui a rassemblé pendant deux jours 350 personnes : apprentis, entreprises, CFA et acteurs de l'apprentissage : temps privilégié d'échanges, de débats et de convergence.

Au terme de ces 5 mois de concertation, une nouvelle politique consentie, partagée et structurante pour le développement de l'apprentissage est prête à être lancée grâce à la richesse des propositions, idées, et expérimentations.

La Région affirme son rôle de stratège et de pilote pour l'apprentissage régional, et adopte un Plan Normand pour l'Apprentissage pour 2016 à 2021.

L'objectif est de donner à l'apprentissage toute sa place parmi les voies de formations initiales. Pour évaluer l'atteinte de cet objectif, la Région vise une augmentation de 50 % du nombre d'apprentis.

Les actions couvrent le continuum de l'apprentissage :

- en amont, en améliorant l'information et l'image de l'apprentissage, en mobilisant et sécurisant davantage les entreprises employeurs d'apprentis,
- pendant l'apprentissage en aidant les apprentis dans leurs conditions de vie, en rendant plus réactive la carte des formations, en optimisant le pilotage régional et le fonctionnement des CFA,
- et en aval, en mobilisant les entreprises pour une insertion professionnelle des jeunes réussie.

Ce plan se veut très concret et part du diagnostic de la situation en Normandie : ces cinq dernières années, le nombre d'apprentis en Normandie a baissé de plus de 9% tous niveaux confondus. Cette baisse inquiétante, qui a malheureusement touché la presque totalité des Régions françaises, a été particulièrement forte pour les niveaux CAP et Baccalauréat.

La situation économique a freiné, parfois sévèrement, le développement de l'apprentissage. Les années de crise et les incertitudes concernant l'activité, qui touchent fortement les secteurs de l'industrie, des travaux publics, du bâtiment, et les métiers du commerce et artisanat, font hésiter les entreprises, surtout les très petites, petites et moyennes entreprises à recruter des apprentis. Cela impacte tout particulièrement les apprentis de niveaux 4 et 5. Or en Normandie, les effectifs dans ces niveaux 4 et 5 sont proportionnellement très élevés (76 %) et supérieurs de 8 % à la moyenne nationale.

Si bien qu'au 31 décembre 2015, le nombre d'apprentis en Normandie n'est plus que de 22 300 jeunes alors que la capacité d'accueil dépasse 32 000 places. Avec ces 10 000 places vacantes, la région a les murs et les moyens disponibles pour augmenter le nombre d'apprentis.

Pourtant, l'apprentissage est une voie solide vers la qualification et l'emploi. Après une formation en apprentissage, plus de 80% des jeunes obtiennent une qualification et un diplôme. Le taux d'emploi à 7 mois se situe entre 67 et 69 %. Ce taux dépasse même 89 % à 12 mois . Ce résultat est à comparer aux données sur l'insertion globale des jeunes toutes voies de formation confondues : ce sont ainsi 4 jeunes diplômés sur 10 en France qui restent sans emploi 12 mois après leur diplôme.

Et dans le même temps :

- un jeune normand sur 4 est au chômage (26.6 % de taux de chômage des moins de 25 ans, au-dessus du taux national de 24.2 % [1]), et de nombreux secteurs d'activité peinent à recruter (18 500 postes sont jugés difficiles à pourvoir en 2016 par les employeurs normands [2] ).
- l'indicateur des jeunes sortants sans qualification du système scolaire est également défavorable aux normands (13.5 % des jeunes normands de 18-24 ans sortent sans qualification, contre 11.9 % au niveau national). Ces jeunes sans qualification sont plus vulnérables.

Les taux de rupture restent également trop élevés en Normandie, parfois supérieurs à 25 %.

Ce Plan Normand pour l'apprentissage a donc pour ambition d'agir massivement afin d'enrayer le recul et de développer l'apprentissage en Normandie.

**Le Plan Normand pour l'Apprentissage se structure en 5 grands axes et 23 actions :**

Axe 1 – Mieux répondre aux besoins de la Normandie en matière d'apprentissage

Axe 2 – Changer l'image de l'apprentissage

Axe 3 – Mieux accompagner les apprentis

Axe 4 – Inciter les entreprises à recourir à l'apprentissage

Axe 5 – Adapter l'offre de formation et la carte des formations

[1] *Insee données 2014*
[2] *Enquête besoins en main d'œuvre 2016 Pole Emploi Normandie*

# Axe 1
## Mieux répondre aux besoins de la Normandie en matière d'apprentissage

La Région a la volonté d'entretenir la dynamique impulsée par le Grenelle et d'assurer pleinement le pilotage de l'apprentissage en Normandie, en fixant le cap et en évaluant les résultats.

Les acteurs de l'apprentissage se sont montrés extrêmement engagés. L'Université d'été à Cherbourg est venue apporter le point d'orgue de ces échanges et moments de partage.

Ces bases désormais établies la Région se fonde sur ses compétences définies par la Loi[3], pour aller plus loin : la création de la Normandie nécessite une même politique, pour tout le territoire et toutes les filières d'apprentissage.

### ACTION 1
### Une nouvelle organisation de l'apprentissage normand pilotée par la Région

Unifier le pilotage des CFA normands dès 2016

Enveloppe annuelle :
sur ressources internes Région

La Région mettra en place dès fin 2016 une organisation spécifique qui rassemble tous les CFA de Normandie.

- une « Assemblée régionale des CFA normands » sera créée.

Elle animera une lien direct de la Région avec la communauté des 71 CFA, d'harmoniser les pratiques, de susciter les mutualisations et de favoriser les partages d'expérience.

- Les apprentis y seront représentés, via une désignation par les conseils de perfectionnement des CFA .

Le nouveau pilotage régional des CFA comportera trois grands temps :

- un séminaire annuel plénier de « l'Assemblée des CFA » à l'automne
- une réunion de suivi avec les « délégués des réseaux (consulaires et de branches) de CFA » au printemps
- le dialogue de gestion annuel bilatéral, avec chaque CFA ou réseau de CFA.

La première réunion de l'assemblée des CFA dès l'automne 2016 fixera les modalités de mise en œuvre du Plan Normand pour l'Apprentissage, et proposera aux CFA un calendrier et une méthode pour mettre en place les actions. L'objectif est de partager une information identique vers tous les CFA et de fixer le cadre global commun qui donnera toute la visibilité à la concertation qui en découlera.

De plus, afin de faciliter la représentation des CFA au quotidien, la Région demandera lors de ce premier séminaire que les CFA désignent :

- un ou deux délégués des CFA pour le SPRO
- les têtes de réseaux des CFA pour la réunion semestrielle restreinte de suivi des actions

Cette méthode de travail s'articule avec la concertation du partenariat régional au sein du CREFOP qui intègre les sujets de l'apprentissage : ex : affectation de la taxe d'apprentissage, avis sur la carte des formations etc.

### ACTION 2
### Contractualiser avec chaque CFA avec des obligations de résultats :

La Région conventionnera avec les CFA normands sur des objectifs de qualité et de performance pour 5 ans (2017/2021), qui seront évalués.

Enveloppe annuelle : 79 640 000 €

Correspondant aux subventions de fonctionnement aux CFA annuelle (variabilité annuelle en fonction des charges et ressources des CFA, ainsi que de la marge de manœuvre budgétaire globale de la Région en lien notamment avec la part dynamique de la fraction régionale de la Taxe d'apprentissage)

La Région décide d'instaurer une politique de soutien en faveur des CFA intégrant tous les volets de leurs missions depuis l'amont jusqu'à l'aval.

L'élaboration du modèle de la nouvelle convention quinquennale des CFA normands 2018/2022 donnera la base juridique qui régira pendant 5 ans l'ensemble des relations et modalités de fonctionnement et de suivi de chaque CFA ou réseau de CFA.

*[3]la Région définit la politique de l'apprentissage, décide de la carte des formations, créée et soutient financièrement les CFA (conventions quinquennales). Les CFA mettent en œuvre la formation pour les apprentis, les accompagnent durant leur parcours et assurent l'interaction avec les employeurs.*

La Région attend de chaque CFA ou réseau de CFA qu'il élabore et présente un projet d'établissement pluriannuel. Ce projet d'établissement devra comporter tous les volets pédagogiques, financiers et socio-éducatifs afin d'établir le modèle économique de l'ensemble de leurs activités (y compris l'accompagnement qualitatif des apprentis, la lutte contre les ruptures et la relation avec les employeurs).

La Région s'engage ainsi à donner de la visibilité sur plusieurs années aux CFA qui auront enclenché cette démarche de structuration progressive. Ainsi, les besoins d'accompagnement au changement et les besoins de formation des équipes pédagogiques, administratives et de direction seront pris en compte. Dans la même logique, les CFA devront mettre en place une méthode d'évaluation interne des leurs équipes, notamment des formateurs.

Ce cadre conventionnel sera assorti d'objectifs et d'indicateurs permettant chaque année dans le cadre du dialogue de gestion d'évaluer la performance globale de l'établissement

Il sera ensuite réévalué chaque année en fonction de l'atteinte des objectifs (indicateurs cibles).

Ce soutien sera inclus dans la subvention de fonctionnement.

Le modèle-type de convention quinquennale et le cadre de référence « qualité de l'apprentissage » seront présentés à l'Assemblée Plénière avant la fin de l'année 2017.

## ACTION 3
## Mobiliser davantage de ressources pour les formations en mutualisant les moyens et les besoins des CFA

Mettre en commun les moyens techniques et les capacités d'accueil des CFA dès que cela est possible.

Mettre en place des groupements d'achats (groupements de commandes) à proposer aux CFA.

Sans impact budgétaire

Les visites réalisées lors du Grenelle l'ont encore montrées : les CFA de Normandie disposent globalement d'infrastructures de qualité tant pour la formation que pour l'hébergement, la restauration et les solutions de transport.

Toutefois, le calibrage ne convient parfois plus en raison de l'évolution des effectifs à la hausse ou à la baisse : places surnuméraires ou au contraire saturation d'internats et de cantine. La même problématique s'observe dans les Lycées ou établissements d'enseignement supérieur (CROUS).

De même, des besoins d'équipements lourds peuvent être communs à plusieurs CFA.

Les CFA pratiquent déjà la mise en commun d'équipements, hébergements, transports etc.

C'est pourquoi, la Région examinera systématiquement les besoins d'investissements par zone géographique et/ou par filière afin d'étudier les mutualisations potentielles. Des mutualisations avec les lycées seront aussi examinées.

Dans le droit fil de la mutualisation des équipements, la Région mettra en place des groupements d'achats (groupements de commandes) à proposer aux CFA.

Cela permettra que le groupement d'achat sélectionne et négocie les meilleures conditions commerciales auprès par exemple de fournisseurs d'énergie, de solutions informatiques, ou encore de services d'assurance.

# Axe 2
## Changer l'image de l'apprentissage

*Verbatim :*

*« J'avais honte de dire que j'étais apprenti ».*

*« Au collège et au lycée on ne m'a jamais parlé d'apprentissage »*

*« On m'a dissuadé d'aller en apprentissage, je valais mieux que cela »*

Les 5 mois de concertation du Grenelle de l'apprentissage en Normandie ont mis en lumière l'impérieuse nécessité d'améliorer l'information, l'orientation et l'image de l'apprentissage. L'insuffisance d'informations relative à l'orientation vers la voie de l'apprentissage au sein des collèges et lycées ressort fortement. La trop grande multiplicité d'acteurs et l'importance de rassembler les nombreuses initiatives et actions relatives à l'apprentissage ont également été soulevées.

La Région appelle ses partenaires à se rassembler à ses côtés, pour mettre en commun leurs forces et leurs ressources dédiées à la communication sur l'apprentissage. Elle demande également à l'Education Nationale d'ouvrir davantage les collèges et lycées en particulier durant 15 jours chaque année (cf. Quinzaine de l'apprentissage ci-après).

Il s'agit de diffuser massivement auprès du public et le plus tôt possible une autre image de l'apprentissage, lutter contre les représentations et idées-reçues péjoratives, et faire que la possibilité de cette voie de formation et de qualification soit systématiquement envisagée par les jeunes, leurs familles mais aussi par les entreprises.

### ACTION 4
### Une campagne de communication audiovisuelle et digitale

Construire un plan de communication régional pour sensibiliser et informer massivement sur l'apprentissage normand, ainsi que valoriser les métiers.

Enveloppe annuelle : 300 000 €

La Région décide de fédérer les acteurs pour mettre en commun les moyens et construire un plan de communication normand puissant.

65% des normands qui se sont exprimés pensent que l'on ne sait pas grand-chose des formations en apprentissage.

L'apprentissage demeure assez méconnu ; il est l'objet de confusions et d'idées reçues qui ont la vie dure. Il porte également des inquiétudes : de la part des familles pour lesquelles confier son enfant parfois mineur à un employeur est une démarche importante, de la part des entreprises qui peuvent avoir besoin d'accompagnement pour gérer un jeune en alternance.

Pourtant de nombreux évènements et opérations de communication sont réalisés par les acteurs de l'apprentissage. Mais il existe une forme d'éparpillement.

L'apprentissage gagne à être connu : son cadre juridique (Code du travail) fournit au jeune un cadre sécurisant : un véritable contrat de travail rémunéré, des modalités d'encadrement et de suivi du Centre de formation d'apprentis, le tutorat d'un maître d'apprentissage, et enfin une offre de formation en apprentissage riche et étendue, qui permet de se former y compris aux diplômes de l'enseignement supérieur.

**C'est pourquoi une grande campagne de communication audiovisuelle et digitale va être lancée dès 2017.**

Cette campagne sera séquencée suivant les « saisons » de l'apprentissage :

- mars-avril pour l'orientation, et la Quinzaine normande de l'apprentissage (voir ci-après )
- mai-juin pour les offres d'emploi en apprentissage et l'accélération de la prospection d'entreprises
- septembre pour les places vacantes
- décembre-janvier pour la campagne d'affectation de la taxe d'apprentissage auprès des entreprises

Il s'agira d'une campagne massive, audiovisuelle et via les modes actuels de communications numériques et réseaux sociaux, pour informer le grand public, apporter des informations précises concernant l'apprentissage, et améliorer la notoriété des formation en apprentissage notamment du supérieur.

Le moment venu, cette campagne lancera et relaiera le Portail Normand de l'apprentissage (voir ci-après).

## ACTION 5
## La Quinzaine normande de l'apprentissage

Tous les ans et dès mars 2017, la Région organisera avec ses partenaires une quinzaine de l'apprentissage. Elle invite ses partenaires à s'associer à cet évènement et l'Education Nationale d'ouvrir les portes des collèges et lycées.

Au programme : évènements, portes ouvertes, salons et forums, visites d'entreprises

Enveloppe : incluse dans le plan de communication

**Point d'orgue de la grande campagne de communication annuelle, une Quinzaine normande de l'apprentissage sera créée. Sa première édition prendra place dès mars 2017**

La Région invite durant ces 15 jours ses partenaires à cesser leurs opérations de communication dont l'écho reste faible, pour s'associer à cet évènement pour qu'au contraire tous les moyens de communication soient mutualisés pendant cette quinzaine.

Ce sera :

- Un programme complet d'évènements, rassemblés sous une bannière commune : Portes ouvertes des CFA, Salons, forums et nuits de l'orientation de la Cité des Métiers, des Chambres de Commerce et de l'Industrie, des Métiers et de l'Artisanat, des collectivités locales, Missions Locales, Pôle emploi etc.
- Des rendez-vous et visites dans tous les collèges, lycées, avec des porte-paroles de l'apprentissage : apprentis et chefs d'entreprises
- Des visites d'entreprises.

Une seconde vague en septembre communiquera sur les places vacantes dans les CFA et les offres d'emploi correspondantes (exemple de l'action partenariale « Trouvez votre contrat d'apprentissage » organisée le 14 septembre 2016 par la Cité des Métiers, et de nombreux partenaires) .

## ACTION 6
## Les Olympiades des métiers – World Skills France

Le but est d'intensifier la participation des jeunes normands aux Olympiades des métiers. La Normandie postule également pour l'accueil des finales nationales des Olympiades des métiers qui auront lieu en novembre 2018

Enveloppe : 2 000 000 €

La Région veut mettre à l'honneur les apprentis, et susciter par l'exemplarité, l'intérêt et les vocations pour les métiers et pour la formation par la voie de l'alternance.

Ce sera fait avec l'organisation des olympiades des métiers régionales tous les deux ans.

Bien plus, la Région Normandie a présenté sa candidature pour organiser les finales nationales de cet évènement et recevoir à Caen fin 2018 l'ensemble des lauréats des métiers des Régions de France.

Si la Normandie est retenue, ce sera un évènement majeur, plus de 8 000 jeunes de toute la France viendront exercer leur métier avec passion et excellence. La dimension que prendra ce moment sera une formidable opportunité pour « faire savoir le savoir-faire » de presque 50 métiers, les possibilités d'orientation et de carrières, et promouvoir à la fois un apprentissage d'excellence, nos CFA et nos entreprises.

## ACTION 7
## Des ambassadeurs et porte-paroles de l'apprentissage

*Verbatim du Grenelle*

*« Le principal avantage de l'apprentissage est selon moi de pouvoir exercer le plus beau métier du monde, c'est-à-dire le métier d'étudiant, tout en étant rémunéré.*

*Être payé à apprendre, what else ? »*

La Région constituera un réseau d'apprentis et d'entrepreneurs porte-paroles et ambassadeurs de l'apprentissage, qui grâce à leurs témoignages, permettront de corriger les représentations erronées sur l'apprentissage.

Enveloppe : sur les ressources internes de la Région et de ses partenaires

Durant le Grenelle, les rencontres avec des collégiens, des lycéens et des jeunes issus d'un apprentissage, ont démontré l'importance des témoignages directs d'apprentis ou de maîtres d'apprentissage. Ces paroles de pairs corrigent les représentations et les stéréotypes sur l'apprentissage.

C'est pourquoi, il y aura désormais en Normandie des porte-paroles qui seront les pairs des apprentis et des chefs d'entreprises :

- les Apprentis, grâce à l'appui des CFA, de clubs des anciens apprentis, du Club de l'apprentissage de l'Eure et de l'Anaf
- les Chefs d'entreprises, par la mise en place des ambassadeurs régionaux avec la Fondation Agir Contre l'Exclusion FACE, Présidée par Gérard Mestrallet.

[4] *OPCA : organisme Paritaire Collecteur Agréé – fonds de la formation professionnelle continue. Dans le cadre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 l'OPCA est habilité à devenir Octa (Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) pour collecter et répartir les fonds des entreprises au titre de la taxe d'apprentissage.*

Un double objectif sera assigné : promouvoir l'apprentissage, dans le cadre de la campagne de communication et de la Quinzaine normande de l'apprentissage, mais aussi, diffuser les bonnes pratiques, les retours d'expérience pour apporter des repères et solutions et pour prévenir les ruptures de contrat d'apprentissage.

Cette action ne sera efficace que si une coopération forte entre les acteurs de l'apprentissage et avec la Région s'établit.

Ce réseau s'appuiera également sur les branches professionnelles, leurs OPCA[4] et les filières économiques.

Cette action dédiée à l'apprentissage s'inscrit plus globalement dans le renforcement de l'animation emploi-formation et économie que la Région Normandie a engagé, au moyen des 13 animateurs emploi-formation, et du plan de soutien aux entreprises mené par l'Agence pour le Développement de la Normandie ADN.

## ACTION 8
## Des Développeurs régionaux de l'apprentissage dès 2016

La Région vient de se doter de 4 développeurs de l'apprentissage qui ont pour mission de constituer un réseau avec les partenaires régionaux et d'être un relais entre les CFA et les entreprises afin d'identifier et répondre aux besoins en compétences.

Depuis le 1er septembre 2016
Enveloppe : 4 agents Région

Les visites d'études dans d'autres pays et régions lors du Grenelle ont mis en exergue l'utilité des développeurs de l'apprentissage sur les territoires pour développer l'alternance et l'apprentissage ainsi qu'écouter et connaitre les besoins en compétences des entreprises. A cet égard, la Région Grand-Est présente une expérience concluante du déploiement de développeurs de l'apprentissage, la Région Alsace a mis en place en mars 2013, un réseau de 15 chargés de développement dans les CFA relevant de l'Education Nationale et de l'Enseignement agricole.

La Région Normandie, résolue à agir de manière très concrète pour le développement de l'apprentissage, a d'ores et déjà enclenché cette action à l'occasion de la réorganisation de ses services.

**Quatre postes au sein des services de la Région viennent d'être créés. Cet effort inédit renforce la politique de l'apprentissage et la positionne en proximité directe des employeurs pour agir collectivement avec les consulaires, les branches professionnelles, les CFA, les acteurs de l'emploi etc.**

Pour ce faire, les développeurs régionaux iront à la rencontre des entreprises, ciblées par secteurs d'activités et en complémentarité avec le travail des consulaires et des CFA. Ils informeront sur l'apprentissage et mettront en relations avec les CFA. Les besoins en compétences des entreprises ainsi collectés alimenteront en temps « quasi réel » la bourse régionale des contrats d'apprentissage, pour faire se rencontrer l'offre et la demande.

Cette complémentarité entre les développeurs du Conseil Régional et les partenaires de l'apprentissage déjà actifs en la matière, doit aboutir à la constitution d'un réseau des développeurs régionaux.

## ACTION 9
## Un Portail normand de l'apprentissage

*Verbatim du Grenelle*

*« Il serait très intéressant de créer un site internet de rencontre entre entreprises et apprentis. En somme, un pôle emploi de l'apprentissage. »*

*« Créer une plateforme d'information regroupant toutes les informations en un seul lieu afin que les jeunes ne fassent pas du «ping-pong» entre les différentes institutions. »*

Porte d'entrée unique, le futur portail de l'apprentissage sera destiné aux jeunes, aux entreprises, aux partenaires, au grand public.

Enveloppe annuelle estimée : 100 000 €

En réponse au besoin d'informations précises sur l'apprentissage en région, et de faire se rencontrer les offres et les demandes d'apprentissage, la création d'un portail unique de l'apprentissage parfaitement visible est enclenchée.

Des bourses de l'apprentissage en ligne existent et peuvent être capitalisées : on peut citer la bourse de l'apprentissage CCI Normandie et la plateforme de l'emploi et de l'alternance du CAD de haute-normandie (CRMA).

A l'heure actuelle, la Région Normandie refond les sites internet des deux régions normandie préexistantes. Dans le même temps, dans le cadre de sa mission d'animation du Service Public Régional de l'Orientation SPRO, la Région réfléchit à un portail de l'orientation, entrée unique, rassemblant les sites web des acteurs de l'orientation. Il existe déjà de très nombreuses initiatives des acteurs concernés, aussi bien l'Etat et ses opérateurs, que les CFA, les consulaires, les branches professionnelles et syndicats etc.

Le futur portail comportera plusieurs innovations, comme par exemple :

- Le caractère multi publics : jeunes, familles, employeurs, institutionnels, etc. trouveront les informations spécifiques qui leurs sont destinées grâce à l'exhaustivité des liens qu'il assurera vers les sites des acteurs de l'apprentissage

[5]*Article L 6231-1 du code du travail (modifié par la loi du 5 mars 2014) : Les centres de formation d'apprentis : … 7° Favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers*

- L'interactivité grâce à une carte des formations régionales et une frise chronologique permettant de se situer aux différents stades du parcours d'apprentissage

- La bourse des contrats d'apprentissage, dont les informations sont détenues ci et là par les partenaires, sera harmonisée, mutualisée et digitalisée afin d'être accessible sur tablettes et smartphones. L'information sera poussée vers les candidats à l'alternance inscrits selon des critères, en s'inspirant du retour d'expérience de chambres des métiers allemandes.

- Une vidéothèque, avec les clips d'information sur les métiers et sur l'apprentissage, particulièrement explicites, produits par la Région et ses partenaires.

## ACTION 10
## Mettre l'apprentissage au cœur de la politique d'orientation régionale

Mobiliser le Service Public Régional de l'Orientation SPRO et y associer les CFA pour promouvoir l'apprentissage le plus en amont possible de l'orientation des jeunes

Enveloppe : sur les ressources des services de la Région et des partenaires

La Région va affirmer son rôle de chef de file du Service Public Régional de l'Orientation SPRO, pour que l'orientation vers l'apprentissage ne soit plus vécue comme un pis aller.

L'orientation des jeunes durant leur parcours scolaire est primordiale. De grands progrès doivent être faits en la matière. Cela a été sans cesse souligné lors du Grenelle de l'apprentissage, avec parfois des témoignages très durs, mais aussi de très nombreuses idées et pistes ouvertes.

L'Education Nationale met en place le Parcours Avenir qui doit davantage sensibiliser les élèves et les professeurs au monde l'entreprise pendant la scolarité. Les autorités académiques régionales ont exprimé leur engagement pour expérimenter l'ouverture de ses établissements, le rapprochement lycées/CFA, la mixité de parcours avec les CFA.

La priorité doit être donnée à la diffusion continue durant la scolarité de l'information sur les métiers et l'apprentissage Le SPRO, organisé et coordonné par la Région, constitue le premier levier que la Région peut actionner.

Le SPRO rassemble les opérateurs de l'orientation. Il sera donc mobilisé pour contribuer au développement de l'apprentissage.

**Les CFA seront associés aux travaux conduits dans le cadre du SPRO tant au niveau stratégique régional qu'au niveau de l'animation sur les territoires.**

Les Centres de Formation d'Apprentis normands et leurs réseaux (consulaires ou de branches), conformément aux missions conférées par la loi[5], se positionnent comme force de proposition en matière d'accueil et d'information des jeunes, grâce à l'expertise métier qu'ils portent sur les besoins en compétences et qualifications des entreprises.

- Désormais, il sera procédé de la manière suivante :

- Intégrer un représentant des CFA au sein du SPRO de manière pérenne

- Inviter les CFA locaux lors des réunions d'animation territoriales

- Publier la programmation des actions des différents partenaires.

- Consacrer un espace dédié apprentissage dans les manifestations publiques jeunes orientées métier ou emploi auxquelles la Région est associée

- Inscrire dans la convention annuelle signée entre l'Etat et la Région une ambition forte en matière de partenariats collèges-CFA

- Réaffirmer le rôle de promotion des métiers exercé par les CFA à l'endroit des jeunes et des familles, mentionné explicitement dans les conventions quinquennales signées entre les organismes gestionnaires de CFA et la Région

## ACTION 11
## Mieux préparer à l'apprentissage :

*Verbatim :*

*« Généraliser/réinstaurer la préparation à l'apprentissage »*

*« Préparer aux codes de l'entreprise et au savoir-être »*

L'enjeu est de soutenir et d'expérimenter davantage de dispositifs préparant à l'apprentissage, instaurer des passerelles pour les décrocheurs notamment de l'enseignement supérieur

Enveloppe annuelle : 1 880 000 €

Les témoignages et les études comparatives réalisées lors du Grenelle convergent : les ruptures et abandons en cours de contrats d'apprentissage gangrènent l'image de cette voie de formation, et font craindre aux entreprises comme aux familles l'échec et le coût humain et économique associés.

Tout un outillage innovant existe pour accompagner les jeunes dans leur recherche d'un contrat d'apprentissage, les initier aux codes de l'entreprise, et éviter ainsi les ruptures.

Il convient de s'inspirer des bonnes pratiques observées en Allemagne et aux Pays-Bas, qui organisent des filières pour pré-

parer à l'apprentissage. Dès 14 ans, il est proposé des stages de découverte, des cours de rattrapage sur le socle des compétences de base, des enseignements professionnalisants, puis à partir de la 3ème, des stages de découverte.

Il existe de nombreux dispositifs positionnés en amont de l'apprentissage, et spécifiquement adaptés à des publics variés.

**Les stages de découverte ont fait leurs preuves et doivent être démultiplier.**

Le stage de troisième au collège apparait comme particulièrement pertinent, souvent à l'origine de vocation pour un métier.

Dans le cadre de ce Plan d'actions, le dialogue avec les autorités académiques et les partenaires de l'apprentissage s'ouvre pour que davantage de stages de découverte soient proposés aux collégiens et lycéens, en utilisant les plateaux techniques des CFA, à la fois sur période scolaire, dans le cadre du Parcours Avenir, mais aussi durant les vacances scolaires (ex : modèle du « mini-stage découverte », appuyés par les Chambres de Commerce et d'Industrie, de 1 à 5 jours pendant les périodes de vacances scolaires est un modèle).

**Expérimenter avec l'Université et son IUT la détection des décrocheurs de l'enseignement supérieur, et proposer des passerelles.**

**Favoriser le DIMA dans toute la Normandie**

Le soutien au Dispositif d'Initiation aux Métiers de l'Alternance DIMA est d'ores et déjà mis en œuvre par la Région sur les départements de l'Eure et de la Seine-Maritime.

La Région veut permettre davantage d'ouvertures de DIMA sur l'ensemble de la Normandie. Elle s'engage à y apporter son soutien financier dès la rentrée scolaire 2017, dès lors que les conditions pédagogiques et éducatives seront réunies, telle que la possibilité donnée à ces très jeunes candidats de découvrir un large panel d'activités.

L'objectif visé est de 500 jeunes collégiens normands qui auront la possibilité, grâce au financement de la Région, découvrir pendant une année les réalités des métiers concernés par la voie de l'alternance.

**Au stade du début de l'apprentissage.**

Les témoignages durant le Grenelle ont souvent mis en avant la nécessité pour les jeunes apprentis d'apprendre le savoir-être, de connaître les codes de l'entreprise, de s'assurer de son appétence pour le métier.

Il s'agit là d'un enjeu qui doit être partagé par trois parties : l'entreprise elle-même, le jeune candidat et le CFA.

La Région a donc décidé d'accompagner des expérimentations pour tester des approches innovantes :

- aux côtés du Medef, une première expérimentation, animée par la Proactive Academy, issue de l'ANAF Association Nationale des Apprentis de France.

Il s'agit de déployer un protocole de formation, jeux de rôle et conseils individualisés auprès de jeunes et de formateurs, pour les mettre en situation de relation à l'entreprise. Basées sur le changement de posture, ces sessions sont souvent décisives pour le jeune, pour l'obtention du contrat et la réussite sur la durée. Concernant les formateurs et personnels des CFA, l'approche consiste à savoir identifier le besoin imminent de l'entreprise pour proposer d'y répondre.

En Ile de France où cette démarche a été mise en œuvre ces dernières années, les taux de placement des jeunes en contrat d'apprentissage atteignent 60% de placement au lieu de 42% sur les publics non accompagnés. Les taux de ruptures sont également nettement réduits : 6% de ruptures de contrats d'apprentissage contre 21%.

- Aux côtés de l'UIMM et du Rectorat. : une seconde structurante pour les métiers industriels

L'objectif est de créer une voie d'excellence préparant à l'apprentissage des métiers industriels dans une approche novatrice d'un Bac Professionnel en 3 ans. Deux classes de seconde en préalable des baccalauréats professionnels métiers de l'industrie vont être ouvertes au Havre et à Caen dans les ateliers des Pôles formation des industries technologiques (CFAI). Il s'agit aussi d'une démarche innovante de parcours mixtes, débutant sous statut scolaire et se poursuivant en apprentissage.

Ces expérimentations sont en cours en Normandie. Si elles fonctionnent, elles feront partie des méthodes proposées dans le référentiel qualité pour les CFA.

D'autres initiatives ou dispositifs sont intéressantes :

- le POEC Préparation opérationnelle à l'emploi collective permet de former des demandeurs d'emploi sur des métiers sur lesquelles les entreprises ont des difficultés à recruter. A la différence de la Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) initiée par l'entreprise, la POEC est mise en œuvre sur décision des partenaires sociaux d'une branche professionnelle.

- Les semaines d'immersion, à l'image des Masters class en apprentissage de la Chambre des Métiers et d'Artisanat pour les jeunes en difficulté identifiés par la Mission locale de Rouen

# Axe 3
## Mieux accompagner les apprentis

*Verbatim :*

*« Les apprentis rencontrent des contraintes spécifiques : double ou triple résidence, distances entre le CFA et le lieu de travail»*

*« besoin d'équipements professionnels »*

*« des situations sociales difficiles »*

*« Il faut aussi proposer aux apprentis des actions différentes offrant une ouverture et une prise de confiance des apprentis : projets éducatifs »*

Face aux contraintes financières, de mobilité ou d'hébergement fréquemment relayées pendant le Grenelle de l'apprentissage par les apprentis, la Région a décidé de privilégier l'accompagnement personnalisé et la mise en place d'aides financières directes, pour leur offrir les meilleures chances de réussite.

La Région engage donc un effort budgétaire inédit et fait de cette action un engagement fort de la Région.

### ACTION 12
### La Carte Jeunes Apprentis normands (dans le cadre du futur dispositif dédié aux jeunes normands de 15 à 25 ans)

*Verbatim du Grenelle*

*Je trouve que le principe Cart@too est un bon système, je trouve que d'aider les apprentis avec une aide financière est très bien, ça nous permet de suivre notre formation!*

Elle permettra à chaque apprenti de bénéficier d'aides et de services adaptés à ses besoins. La Région choisit d'harmoniser les dispositifs et d'aides directement les jeunes apprenti normands. : aides aux transports, au logement et à la restauration de 500 à 200 € en fonction de l'âge, aide à l'équipement professionnel de 100 e en début de formation, aides aux loisirs

Une expérimentation d'une plate-forme en ligne de logements pour les alternants sera également lancée.

Enveloppe annuelle : 6 680 000 €

Misant sur son capital jeunesse, la Région accompagne les jeunes dans leurs parcours. Elle mettra en place à la rentrée scolaire 2017 un Dispositif Jeunesse complet, de formation, leur vie culturelle et sportive, leur vie quotidienne, sans oublier l'engagement citoyen. Avec pour boussole, l'égalité des chances et l'épanouissement de chacun.

Ce dispositif innovant utilise les outils numériques : création d'un compte sur un portail internet, utilisation des avantages selon le support de son choix

Les apprentis sont au cœur de ce dispositif dédié aux 15/25 ans, puisqu'ils cumuleront les aides loisirs éducatifs (sport, culture) avec des aides spécialement conçues pour eux.

Les aides préexistantes dans les deux anciennes régions fonctionnaient selon des modalités différentes :

En ex- basse-normandie, « cart@too » + subventions aux CFA pour les équipements de protection et des outils »

En ex-haute-normandie, « Carte Région et équipement professionnel » + subventions aux CFA pour le transport-hébergement-restauration en haute-normandie .

La Région décide donc à compter de la rentrée scolaire 2017 :

**D'harmoniser sur tout son territoire son système d'aides aux charges de transport d'hébergement et de restauration induites par la double résidence des apprentis, en passant à des aides directes aux apprentis (inscrits dans un CFA normands)**

**d'en doubler le montant (par rapport à ce qui était sur la cart@too) :**

moins de 18 ans : 500 €

18-20 ans : 300 €

plus de 20 ans : 200 €

**D'accorder une aide à l'équipement professionnel d'un montant de 100 € à l'entrée en apprentissage pour les vêtements,**

**outillages personnels spécifiques etc. aux apprentis inscrits dans une liste définie de formations dont la pratique professionnelle impose ces équipements.**

(à utiliser chez des fournisseurs de matériel professionnels agréés, ou auprès du CFA qui centralisera les achats).

**De surcroît, la Région relaie les initiatives et conventionnera avec les partenaires du logement dans le but de mettre en place des solutions supplémentaires d'hébergement pour les jeunes apprentis .**

Le logement des alternants nécessite une offre spécifique, compte-tenu du calendrier de l'alternance, souple et abordable financièrement. La mutualisation d'hébergements sera recherchée : par exemple, entre internats de lycées et de CFA, avec le CROUS, ou encore à réfléchir avec les intercommunalités en milieu rural.

Le MEDEF propose aujourd'hui une expérimentation innovante, inspiré de la plate-forme Airbnb. Il s'agit de donner accès aux apprentis à une offre de locations et un service de réservations auprès de particuliers.

La Région relaiera cette initiative particulièrement pertinente.

## ACTION 13
## Un accompagnement social dans tous les CFA

La Région mettra en place un double dispositif : le financement d'un accompagnement personnalisé par des personnels qualifiés dans tous les CFA et des aides financières ponctuelles pour les apprentis les plus en difficulté.

Enveloppe annuelle intégrée à la subvention de fonctionnement de chaque CFA

+ Filet social estimé à 700 000 €

Afin d'accompagner les apprentis qui ne disposent pas de ressources suffisantes ou bien qui rencontrent des difficultés familiales, de santé, de logement, ou sont victimes d'un accident de la vie, la Région entend mettre en place un double dispositif :

- détecter et personnaliser l'accompagnement au sein du CFA: il s'agit de mettre en œuvre un accompagnement social, personnalisé, assuré par des personnels qualifiés au sein de chaque CFA.
- Engager une réflexion pour un « filet social » pour les apprentis les plus en difficulté qui pourraient être contraints d'interrompre leur formation pour des raisons matérielles.

Après détection des difficultés financières de l'apprenti par le personnel d'accompagnement social, cette aide régionale, viendrait permettre aux bénéficiaires de faire face aux dépenses liées à leur formation lors des périodes en Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

La dimension de l'accompagnement social des apprentis, fait partie intégrante de la prévention et lutte contre les ruptures. Le référentiel qualité de l'apprentissage normand l'intègrera pleinement et chaque CFA devra l'inclure dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet d'établissement.

## ACTION 14
## Lutter contre les ruptures de contrats d'apprentissage

Un suivi individualisé sera systématiquement mis en place dans les CFA pour détecter les difficultés et le cas échéant y remédier en lien avec l'employeur, les formateurs et les assistants de service social.

Enveloppe annuelle intégrée à la subvention de fonctionnement de chaque CFA

La Région veut généraliser les actions de sécurisation des parcours : l'accompagnement des apprentis, en particulier les plus jeunes et aux niveaux CAP, Bac pro et BTS, est indispensable pour détecter et anticiper les difficultés.

Les visites d'étude menées en Basse-Saxe et aux Pays-Bas durant le Grenelle ont permis d'observer qu'une des clés des réussites allemandes et des Leerpark néerlandais réside dans la réactivité et la souplesse de l'accompagnement individualisé des jeunes.

Les CFA normands ont d'ailleurs eux-aussi déjà expérimenté des actions concrètes.

Pour les apprentis en situation de handicap coordonnés, le GIP FEPH (Eure et Seine-Maritime) et l'ALFAH (Calvados, Manche et Orne) mettent en place la prise en charge et les actions d'adaptation.

**Il sera donc demandé à tous les CFA normands d'intégrer à leur projet d'établissement un volet dédié à la réussite socio-éducative et professionnelle.**

Comme explicité précédemment, les soutiens régionaux dédiés aux actions « qualité », qui auparavant faisaient l'objet d'appels à projets thématiques et annualisés, seront désormais intégrés à la subvention de fonctionnement des CFA dans le cadre d'une véritable démarche de performance pluriannuelle.

**Par ailleurs, il sera également possible pour les CFA de proposer aux apprentis des actions sous la forme de projets éducatifs, culturels, sportifs, santé, citoyens etc. favorisant l'ouverture d'esprit et l'estime de soi. Ces projets devront être adaptés à leurs objectifs de projets d'établissement ainsi qu'à leurs publics.**

La Région poursuivra une politique jeunesse dont les CFA pourront toujours bénéficier pour leurs apprentis, comme par exemple les projets liés au devoir de mémoire, à la paix qui ont fait et font l'identité normande.

## Action 15 : Poursuivre la modernisation des CFA

Afin de maintenir le niveau d'excellence de l'apprentissage normand, la Région mènera un programme d'investissements dans les équipements pédagogiques avec un regard particulier pour les outils numériques.

Enveloppe annuelle : 15 500 000 €
(investissements pédagogiques et immobiliers)

En appui de cette politique de qualité de l'apprentissage normand, la Région poursuivra son soutien à l'équipement pour des CFA toujours plus attractifs.

En effet, le développement de l'apprentissage nécessite une modernisation et une adaptation des structures pédagogiques et du cadre de vie des apprentis. Le volet travaux et équipements des CFA prend en compte, à la fois les travaux de construction, de rénovation et de mises aux normes des bâtiments mais également l'acquisition ou le renouvellement des équipements pédagogiques rendus nécessaires par la mise en place de nouvelles formations, ou du fait de l'évolution technologique.

Un regard particulier sera porté sur les besoins numériques

**Une réflexion est lancée dans la dynamique du Grenelle pour partager et diffuser les expériences d'usage des outils numériques au service de la pédagogie, de la gestion, de l'interface apprenti/CFA/employeur. Plusieurs CFA normands ont ces dernières années engagé des projets utilisant le numérique pour répondre aux défis de l'apprentissage et des évolutions sociétales.**

**Outre l'environnement numérique de travail, une réflexion devra être engagée par les organismes gestionnaires de CFA pour sensibiliser les alternants à la révolution digitale impactant non seulement l'entreprise de façon transversale mais également le cœur de métier (exemples : le bus des technologies de Neo digital, les fab labs etc.)**

Ces retours d'expérience serviront de repères pour analyser les besoins d'investissements numériques des CFA.

## ACTION 16
## Encourager la mobilité internationale des apprentis

Aider les apprentis à effectuer des stages à l'étranger

Conclure un accord de partenariat avec le Land de Sarre

Inclus dans l'enveloppe annuelle du Dispositif Pass'Monde

La Région s'est saisie de la mobilité internationale des jeunes et a d'ores et déjà adopté un nouveau dispositif, le Pass'Monde pour aider les jeunes qui réalisent un séjour à ,l'étranger dans le cadre d'études après le baccalauréat.

Un autre dispositif sera mis en place dès la rentrée 2017 pour les stages à l'étranger des jeunes infra-bac, car acquérir une expérience à l'étranger améliore les chances de réussite, professionnelle et personnelle des jeunes.

La Région répondra aussi aux programmes et appels à projets européens concernés, principalement ERASMUS.

Les apprentis sont bien évidemment concernés, d'autant qu'on constate une distorsion entre la mobilité des apprentis et celle des élèves et étudiants.

Or, un séjour à l'étranger bien organisé dans le cadre d'une formation améliore les capacités d'apprentissage, les compétences en langues étrangères l'employabilité mais aussi les perspectives de carrière.

L'apprentissage présente en effet des spécificités liées à l'alternance et au caractère professionnel (un employeur, un contrat de travail). Des questions juridiques et statutaires se posent (temps et contrat de travail) pour mettre en place une mobilité lors d'un apprentissage, et les entreprises ont des difficultés à laisser partir des apprentis plusieurs semaines, tout en continuant à les rémunérer.

La Région encourage donc les branches professionnelles et les CFA à intégrer un stage à l'étranger dans le cursus d'alternance, dès les niveaux 5.

La Région s'implique directement dans ces concrétisations ajoute donc à ses dispositifs d'aide à la mobilité des accords de coopérations internationales comprenant des volets d'échanges d'apprentis et entre entreprises.

C'est le cas avec le Land de Sarre en Allemagne, avec lequel un accord de coopération démarre à compter d'octobre 2016.

La Normandie s'inscrit dans le mouvement de fond est enclenché pour y parvenir : le député européen Jean Arthuis expérimente un projet européen « pilote » « Mobilité européenne et apprentissage ».

La reconnaissance des crédits obtenus à l'étranger pour la qualification doit également progresser (ex : développement de l'Europass).

Ces orientations présideront à l'établissement du nouveau dispositif régional de soutien à la mobilité des apprentis infra-bac qui sera lancé à la rentrée 2017.

[6] *source : https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/hl_5641*

# Axe 4
## Inciter les entreprises à recourir à l'apprentissage

*Verbatim du Grenelle*

*« l'apprentissage permet de former mes employés de demain »*

*« Les aides aux employeurs sont efficaces si elles sont stables et complémentaires entre l'Etat et la Région »*

*« Le recours aux apprentis plus âgés est plus difficile (cout plus élevé, durée des bac pro de 3 ans) »*

*« L'activité économique est le premier frein structurel»*

*« Si tu n'as pas d'apprenti, tu n'as pas d'ouvrier, et tu n'as pas de repreneur »*

*« Valoriser le rôle des maîtres d'apprentissage »*

*« Au sein de l'entreprise il manque des personnes en capacité d'accompagner un apprenti »*

*« Un véritable apprentissage c'est l'accompagnement d'un jeune par une entreprise et un CFA qui échangent, qui communiquent, qui partagent et se rencontrent régulièrement »*

**Le Grenelle de l'apprentissage a démontré que la prime n'est pas un élément clé de la décision des entreprises.**

**Les entreprises insistent surtout sur la stabilité et la simplification des systèmes d'aides quels qu'ils soient : stabilité juridique, stabilité des systèmes d'aides à l'apprentissage, simplification des procédures et démarches administratives.**

**Convaincues que l'apprentissage est une ressource efficace pour le renouvellement des compétences au sein des entreprises, ainsi qu'à leur tête, pour la reprise ou cession au départ en retraite du dirigeant. Toutefois, la situation économique est le premier frein à l'embauche d'apprenti. Le manque de visibilité sur les perspectives d'activité peut compromettre ces prochaines années l'augmentation du nombre d'apprentis.**

**C'est dans ce contexte que la Région va renforcer son action en direction des entreprises, via l'action des Développeurs de l'apprentissage, via les instruments de l'Agence pour le Développement de la Normandie ADN, mais aussi au moyen d'un nouveau système de primes aux employeurs d'apprenti, augmenté et qu'elle s'engage à maintenir pendant 5 ans.**

### ACTION 17
### Créer une aide régionale supplémentaire et garantir pour 5 ans l'aide régionale aux employeurs d'apprentis normands

Stabiliser et simplifier l'aide régionale aux employeurs d'apprentis pour 5 ans

Et créer une aide régionale supplémentaire de 1 000 € pour encourager les entreprises de moins de 250 salariés à recruter de nouveau ou davantage d'apprentis de plus de 18 ans

Enveloppe annuelle estimée : 23 495 000 €

Les aides aux employeurs d'apprentis sont en grande partie définies par l'Etat.

Actuellement, les primes gérées par la Région telles que définies par la loi se limitent à 1 000 € pour une entreprise de moins de 11 salariés, auxquels s'ajoutent potentiellement 1 000 autres euros pour un premier apprenti ou un apprenti supplémentaire (cette aide bénéficie aux entreprises de moins de 250 salariés).

A ces primes, s'ajoutent, suite à des changements successifs depuis 2014, d'autres régimes d'aides de l'Etat .

Le cumul de ces diverses aides conduit à des effets de seuils et des déséquilibres.

Pour illustrer cela, prenons le cas d'une entreprise de 5 salariés et d'un contrat d'apprenti d'une durée de deux ans. Le cumul des aides existantes (exonération des cotisations sociales, aide TPE jeunes apprentis, crédit d'impôts, aides régionales suivant le cadre légal[6]) aboutit au reste à charge figurant dans le tableau suivant

| Exemple d'une entreprise de 5 salariés | Age de l'apprenti | 16 ans | 17 ans | 18 ans-19 ans | 20 ans |
|---|---|---|---|---|---|
| Coût restant à la charge de l'entreprise | La première année | -3 473 € | -3 473 € | 3 888 € | 3 888 € |
| | La deuxième année | 5 748 € | 7 968 € | 7 968 € | 10 229 € |
| | Total sur les deux ans | 2 275 € | 4 495 € | **11 856 €** | **14 117 €** |

[7] *Article 24 (ter) de la Loi relative à la déontologie, aux droits et obligations des fonctionnaires 2016-483 du 20 avril 2016 compétent pour recenser les capacités d'accueil en matière d'apprentissage, mettre en œuvre des actions et contribuer aux frais de formation des apprentis employés par les collectivités et leurs établissements.*

[8] *Le projet de loi égalité et citoyenneté pourrait ouvrir aux diplômés de l'apprentissage la troisième voie des concours de la fonction publique, reconnaissant ainsi l'expérience professionnelle obtenue durant l'apprentissage.*

Les déséquilibres des aides en fonction de l'âge de l'apprenti pénalisent le recrutement d'apprentis plus âgés, notamment ceux préparant un baccalauréat professionnel (bac pro) et au-delà.

La Région décide donc :

**de éer une aide régionale supplémentaire de 1 000 €,** destinée à élever les qualifications et à alléger le coût restant à charge de l'entreprise quand elle recrute un apprenti de plus de 18 ans. Elle est spécifiquement conçue pour encourager les entreprises de moins de 250 salariés à recruter de nouveau ou davantage d'apprentis de plus de 18 ans. Cette nouvelle aide sur ressources propres de la Région représente un doublement de l'aide au recrutement existante (en ciblant les contrats d'apprentis de plus de 18 ans).

**d'adopter un règlement unique des aides aux employeurs d'apprentis gérées par la Région** applicable aux contrats d'apprentissage signés à compter du 1er janvier 2017.

**d'accélérer le versement et garantir le premier acompte** : l'attribution sur courrier du Président et le versement d'un premier acompte de 60 % au terme de la période d'essai, sans réfaction possible (la réfaction de l'aide pour manque d'assiduité ne portera que sur le second acompte de 400 €).

Au total, les employeurs d'apprentis pourront donc bénéficier **jusqu'à 3 000 € par an d**e primes régionales (sous réserve des critères).

## ACTION 18
## Instauration d'une clause apprentissage avec les acteurs économiques partenaires de la Région

La Région incluera une clause apprentissage portant des objectif quantitatifs dans ses conventionnements avec les entreprises et les filières.

Sans impact budgétaire

La Région souhaite conventionner avec les acteurs économiques sur des engagements respectifs :

- Avec les entreprises de plus de 250 salariés, aidées par la Région, afin qu'elles s'engagent sur un nombre de recrutement en contrats d'apprentissage chaque année

- Avec les Branches professionnelles et leurs OPCA (OCTA)

partager avec chaque secteur professionnel la stratégie, des actions conjointes, envers les entreprises du secteur mais également des CFA et des jeunes, ainsi que faire converger les ressources et financements.

- Avec les Filières d'excellence dont les contrats pluriannuels sont en cours de renouvèlement à l'échelle de la Normandie.

Les filières de l'agroalimentaire de l'aéronautique et du spatial de l'automobile, de la chimie-pharmacie-cosmétique, de l'énergie, la filière équine, la logistique, la construction navale et le nautisme, le numérique, portent des actions collectives pour leurs membres ont dans leurs missions la formation et la gestion des compétences des entreprises de leur domaine.

Elles devront donc mener des actions de promotion de l'apprentissage, en articulation avec la Région et les acteurs de l'apprentissage.

- Avec les Chambres consulaires

La Région veut mettre en place un partenariat renforcé avec les Chambres de Commerce et d'Industrie et les Chambres des Métiers et de l'Artisanat portant sur la campagne de communication sur l'apprentissage, le réseau des développeurs, des actions concertées, mais aussi la fixation de procédures entre nos services pour raccourcir au maximum les délais d'enregistrement des contrats d'apprentissage, déclencheurs de la prime régionale aux employeurs.

## ACTION 19
## Valoriser et communiquer sur le rôle de Maître d'apprentissage et la relation CFA-entreprise

Valoriser les salariés qui encadrent les apprentis et aider les CFA à former leurs formateurs à la relation avec les entreprises.

Enveloppe annuelle : sur ressources internes de la Région et des CFA, ainsi que dans le cadre de la subvention de fonctionnement

La réussite de l'apprentissage dépend du jeune apprenti mais aussi de l'entreprise. A cet égard le rôle de maître d'apprentissage est essentiel. Il dépend d'une part de la disponibilité au sein de l'entreprise et de la formation pour réussir la relation d'alternance Entreprise-Apprenti-CFA

Afin d'encourager ce rôle, des actions de formation des maitres d'apprentissage existent et devront être développées.

En outre, les innovations numériques seront davantage déployées car elles facilitent l'interaction à distance avec le maitre d'apprentissage.

Le rôle des branches et fédérations professionnelles est primordial sur cet enjeu, à l'image de la Fédération des Travaux Publics qui a créé l'« ordre national des tuteurs » ou de la Fédération Française du Bâtiment qui remet un « titre Maitre d'apprentissage confirmé ».

- La Région accueillera une manifestation périodique pour remettre un titre ou label de maître d'apprentissage aux salariés et entreprises qui auront suivi la formation et accompagné leur apprenti vers le diplôme.

- Le projet d'établissement de chaque CFA devra comporter des actions de formation des formateurs à la relation avec les entreprises. Dans le cadre du pilotage régional de l'apprentissage, la Région s'attachera à susciter la mutualisation de telles actions de formations des équipes entre CFA .

## ACTION 20
## La Région montrera l'exemple

La Région recrutera 200 apprentis au sein des services de la Région et demandera aux collectivités publiques partenaires dans le cadre des contrats de territoire d'embaucher d'avantage d'apprentis.

Enveloppe annuelle estimée : 5 000 000 €

On ne compte que 335 apprentis dans la fonction publique en normandie (98 Etat, 14 hospitalière, 223 territoriale).

Les employeurs publics ont pourtant leur rôle à jouer pour former les jeunes par la voie de l'apprentissage. Les métiers proposés sont diversifiés : techniques, administratifs, juridiques, financiers, éducation, culture et sport etc.

D'ailleurs, la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels créée un nouveau chapitre dans le code du travail destiné au « Développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ».

Cela peut s'expliquer par le mode de recrutement dans la fonction publique et les contraintes budgétaires ont sans doute freiné son développement.

Toutefois, les collectivités locales ont des besoins en compétence et mènent avec l'appui du CNFPT[7] une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

Dans ce contexte d'évolution de la fonction publique[8], la Région veut se saisir des opportunités pour l'apprentissage et être exemplaire dans sa propre politique de recrutements.

- Elle se fixe pour objectif de recruter 200 apprentis au sein des lycées normands d'ici la rentrée 2018.

- Dès septembre 2016, la Région recrute également des apprentis au sein de ses services administratifs

- La Région proposera à ses intercommunalités partenaires (EPCI établissements publics de coopérations intercommunales) des objectifs de contrats d'apprentissage à l'occasion de la discussion des contrats de territoire.

- Le CNFPT et la Région vont poursuivre le travail engagé dans le cadre du Grenelle, à l'occasion d'une journée thématique sur l'emploi par apprentissage dans les collectivités envisagée le 3 octobre 2016, qui pourrait conduire à une stratégie commune. La Normandie pourrait être Région « test » avec le CNFPT national.

## ACTION 21
## Inciter les entreprises à affecter la taxe d'apprentissage aux CFA normands

Dans le cadre de la campagne de communication sur l'apprentissage, une séquence sera dédiée à l'information des entreprises sur l'affectation de leur taxe d'apprentissage.
Enveloppe : inclus dans le plan de communication

Les entreprises qui emploient un apprenti participent à développer la formation en vous engageant dans une démarche de transmission de savoir-faire.

Cependant, elles ont à leur portée un autre moyen d'action pour favoriser l'apprentissage et agir sur l'offre de formation sur leur territoire : l'affectation de la taxe d'apprentissage.

Cette taxe est le seul impôt dont elles peuvent choisir en partie le bénéficiaire, en particulier en le fléchant vers un ou plusieurs centres de formation d'apprentis.

Tout comme la Région, les entreprises contribuent au développement des établissements de formation normands grâce à l'affectation de leur taxe d'apprentissage et par ce biais investissent dans la formation de leurs futurs collaborateurs.

Les acteurs de l'apprentissage agissent depuis plusieurs années aux cotés de la Région pour sensibiliser les entreprises. Dans le contexte des réformes récentes de la taxe d'apprentissage, cette action est devenue décisive pour maintenir et améliorer les ressources des CFA régionaux (et éviter qu'à défaut d'attribution expresse par l'entreprise, une grande partie de la taxe d'apprentissage ne quitte la Normandie).

- Dans le cadre de la campagne annuelle de communication sur l'apprentissage, une séquence sera donc dédiée à l'information des entreprises sur l'affectation de la taxe d'apprentissage en concertation avec les OCTA, les réseaux consulaires et les CFA, également auprès des entreprises rencontrées et les accompagnera dans la procédure.

# Axe 5
## Adapter l'offre et la carte des formations normandes

**C'est la Région qui, en vertu de la loi, définit et met en œuvre la politique et adopte la carte des formations d'apprentissage et de formation professionnelle. Il s'agit d'une mission stratégique.**

**Le nouveau CPRDFOP contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles pour la période 2017/2020 fournira le cadre des évolutions de la carte régionale des formations professionnelles initiales.**

**La Région entend s'appuyer pleinement sur la concertation notamment au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Créfop) pour arrêter des objectifs de formation professionnelle initiale et continue qui leur soient commun.**

### ACTION 22
### Adapter la carte des formations en apprentissage aux besoins normands

La création de la Normandie est l'occasion de faire l'inventaire de l'offre de formation, d'en étudier les forces et faiblesses et de Faire évoluer la carte des formations ouvertures et fermetures) en réponse aux besoins économiques.

Sans impact budgétaire direct (indirectement, impacts sur les subventions de fonctionnement aux CFA)

L'objectif du CPRDFOP et de la carte des formations en apprentissage sera de déployer une offre de formation dans l'anticipation et l'adaptation permanentes aux besoins des principaux secteurs professionnels.

la création de la Normandie est aussi l'occasion de faire l'inventaire de l'offre de formation, d'en étudier les forces et faiblesses. Il en découlera les décisions de nouvelles ouvertures mais aussi de fermetures.

La Région sera particulièrement attentive à ce processus, et fera preuve de courage et d'objectivité dans ses décisions. L'enjeu est fort, les avancées seront déterminantes pour l'économie normande.

Le travail suivant sera donc engagé dans le cadre du CPRDFOP :

- Etat des lieux des formations en apprentissage en Normandie
- Priorité au remplissage des places vacantes
- Etudes prospectives sur les besoins en compétences des filières et secteurs professionnels
- Approche par filières de formation, favorisant en particulier les suites de parcours vers l'enseignement supérieur
- Identification des rapprochements et mutualisations possibles entre CFA avec une vision à l'échelle normande
- Mise en place d'une procédure de programmation pluriannuelle de la carte des formations, en réponse aux besoins identifiés : potentiel de recrutements, vivier d'apprenants amont, continuité entre les niveaux et possibilités de poursuites de parcours, maillage géographique et modalités de formation innovantes, estimation financière du coût de formation etc.

Cette démarche reposera sur une évaluation a posteriori de l'efficience de la formation (taux de remplissage, de réussite, d'insertion, poursuite de parcours etc.) qui sera menée dans le cadre du pilotage régional des CFA au titre des conventions quinquennales et des projets d'établissements.

La construction de l'ensemble de cette démarche sera détaillée dans le CPRDFOP avec la volonté de renforcer l'implication des employeurs dans l'évolution de l'offre de formation.

La Région portera cette approche également au niveau de l'Etat et du Ministère de l'Education Nationale afin que les référentiels et programmes des formations soient davantage élaborés en collaboration avec les professionnels.

### ACTION 23
### Innover et expérimenter des passerelles lycées/CFA

La Région favorisera en partenariat avec l'Education Nationale et les CFA, les expérimentations permettant de mélanger voie générale et apprentissage

Enveloppe annuelle : 270 000 €

La Région veut mettre en place davantage de formations en mixité de parcours en ciblant prioritairement le Bac Pro .

Les Autorités académiques ont exprimé leur volonté de s'engager également vers davantage d'expérimentations.

Il existe une attente forte de personnalisation des formations et de mixage des voies de formation.

Ces dernières années, de nombreuses expériences en matière de mixité de parcours et de publics ont démarré, mais on n'en est qu'au commencement.

Il s'agit de prendre en charge des publics de statuts différents (statuts scolaire et d'apprenti, stagiaires de la formation continue des adultes), d'origines différentes et suivant éventuellement des formations différentes.

Pour répondre aux situations de jeunes qui hésitent et doivent murir ainsi qu'au besoin de faciliter l'accès aux baccalauréats professionnels aux entreprises pour lesquelles la totalité des 3 années de contrat d'apprentissage peut être difficile à engager.

### Expérimenter des formations de baccalauréat professionnel en « 2+1 »

A la rentrée scolaire 2015, 9% seulement des baccalauréats professionnels se font en apprentissage en Normandie.

La Région souhaite donc impulser avec le Rectorat davantage de formations de bac « en parcours mixte » : En associant lycée professionnel et CFA, le cursus proposé est constitué d'une seconde et d'une première en formation initiale scolaire ; puis d'une terminale en formation initiale par apprentissage.

Ces expérimentations imposent de réunir les conditions suivantes : des branches professionnelles adhérant à ce projet, deux établissements qui construisent ensemble la pédagogie de la formation sous les 2 statuts, une équipe enseignante volontaire et mobilisable

### La Région accompagne l'expérimentation « seconde structurante » des métiers de l'industrie

Dès la rentrée 2016, cette action innovante met en place de deux classes de seconde structurante industrielle en préalable des baccalauréats professionnels portées par l'ADFI-association pour le développement de la formation industrielle au Havre et à Caen. L'objectif est de créer une voie d'excellence préparant à l'apprentissage des métiers Industriels, en collaboration avec le Rectorat, dans une approche novatrice d'un Bac Professionnel en 3 ans. La première année du cursus, sans alternance en entreprise permet une découverte des métiers dans les ateliers des Pôles formation des industries technologiques (CFAI), afin de permettre aux jeunes d'asseoir leur choix de métier et de favoriser la concrétisation d'un contrat d'apprentissage à terme. Cette action est maillée avec les entreprises industrielles du territoire et porte sur un dispositif scolaire adapté aux décrocheurs (16/17 ans) pour les insérer dans l'emploi industriel.

## Annexe : liste des contributions au Grenelle de l'apprentissage

| CONTRIBUTEUR | TITRE | DATE |
|---|---|---|
| CPRIA commission paritaire interprofessionnelle de l'artisanat | Avis de la CPRIA pour le développement de l'apprentissage | 01-déc-15 |
| FFB Fédération Française du Bâtiment | Grenelle de l'apprentissage en Normandie: propositions de la FFB | 01-févr-16 |
| ARDIR association régionale des directeurs de CFA de la Région Normandie | 10 clés de la réussite pour un développement régional de l'apprentissage | avr-16 |
| Education et Formation & Fédération des Nationale des Ecoles de Production | Les Ecoles de Production : une autre voie de formation en alternance | 03-mai-16 |
| Enseignement Agricole | Contribution de l'Enseignement Agricole au Grenelle de l'apprentissage en Normandie | 03-mai-16 |
| Rectorats de Caen et de Rouen | Propositions concernant les CFA académiques et les politiques académiques | 13-mai-16 |
| M Jean-Claude COURTEILLE | Vers une nouvelle politique globale, cohérente et durable de l'apprentissage en Normandie | 15-mai-16 |
| CAPEB | Réflexions de la CAPEB Normandie - Grenelle de l'apprentissage | 18-mai-16 |
| Union Régionale pour l'Habitat des Jeunes URAHJ | la Question du Logement | 18-mai-16 |
| POLE EMPLOI NORMANDIE | 5 propositions pour le Grenelle de l'apprentissage | 20-mai-16 |
| CESI | Grenelle de l'apprentissage en Normandie: contribution du CESI | 25-mai-16 |
| CMA Chambre des Métiers et de l'Artisanat | Contribution du réseau des Chambres des métiers et de l'artisanat en Normandie, Acteur majeur de l'apprentissage | 02-juin-16 |
| CCI | Proposition d'appui au développement de l'apprentissage en normandie | 02-juin-16 |
| Fédération des travaux publics de Normandie FRTP Normandie | Contribution FRTP Normandie au Grenelle de l'apprentissage | 06-juin-16 |
| CFA BTP HN | Contribution de BTP CFA Haute-Normandie au Grenelle normand de l'apprentissage | 14-juin-16 |
| CESER de Normandie | Contribution dans le cadre du Grenelle de l'apprentissage | 21-juin-16 |
| CFDT | Contribution au Grenelle de l'apprentissage | 23-juin-16 |
| Groupe des Elus Normandie Bleu Marine au Conseil Régional | Propositions des Elus du Groupe Normandie Bleu Marine | 25-juin-16 |
| ARML Association régionale des missions locales | Contribution des Missions Locales au Grenelle de l'apprentissage | 28-juin-16 |

# Mise en œuvre et suivi du Plan Normand pour l'apprentissage

Le présent Plan Normand pour l'Apprentissage 2016/2021 sera présenté le 21 novembre pour son adoption à l'Assemblée Plénière du Conseil Régional .

Il sera proposé à l'Assemblée Plénière de donner délégation à la Commission Permanente du Conseil Régional ou selon les cas au Président pour l'exécution de chaque action.

A mi-parcours, un bilan sera présenté à l'Assemblée Plénière ainsi que d'éventuelles modifications et nouvelles orientations. En outre, l'Assemblée Régionale aura à se prononcer sur :

-le modèle de la nouvelle convention quinquennale (incluant le référentiel qualité et toutes les règles du financement régional et du dialogue de gestion)

-le nouveau règlement unique des aides aux employeurs d'apprentis

-tout règlement nécessaire à la mise en place de dispositifs

Les instances représentatives régionales, en particulier le CREFOP et le CESER, seront également consultées.

La traduction budgétaire des actions du Plan Normand pour l'Apprentissage s'inscrira dans le BP 2017.

De plus, le Plan Normand pour l'apprentissage a vocation à figurer dans le contrat de plan régional de développement des formations et d'orientation professionnelles (CPRDFOP) 2017/2021 qui sera élaboré prochainement.

Les futurs autres Schémas Régionaux s'inscriront en cohérence avec le Plan Normand pour l'Apprentissage : Schéma Régional d'Aménagement de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET), Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) et Schéma Régional de l'enseignement supérieur et de la Recherche (SRESRI)

Par ailleurs, au-delà de son territoire, la Région veut faire connaitre son approche auprès des autres Régions et des pouvoirs publics.

Ainsi, concernant les champs d'intervention de l'Etat et la réglementation nationale relative à l'apprentissage, la Région s'attachera à porter auprès des Ministères concernés les analyses et propositions d'améliorations indispensables. La plate-forme d'engagements conclue entre l'Etat et les Régions laisse augurer de possibilité d'expérimenter, et doit permettre une prise en considération permanente des réalités de l'apprentissage.

*En conclusion : Verbatim issu du Grenelle*

*« Vive l'apprentissage ! »*

# POINTS DE REPÈRES

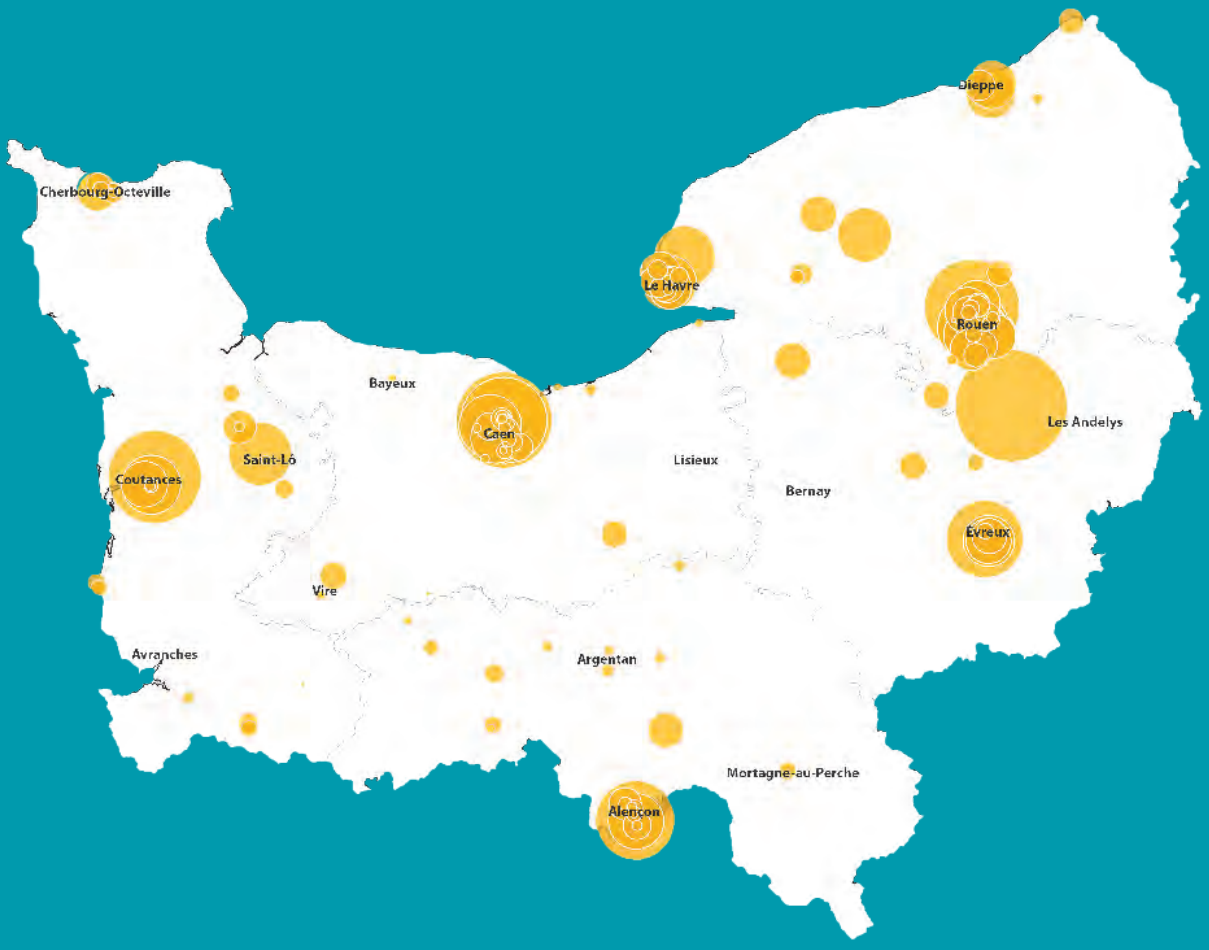
**L'apprentissage en Normandie, c'est :**

**16 000**
employeurs

**71**
CFA

**22 310**
apprenti(e)s (chiffre 2015-2016) dont plus de 76 % en CAP et bac pro (niveaux V et IV) et 24 % en formation post bac (BTS, master, diplôme d'ingénieur)

Près de
**500**
formations accessibles, du CAP au diplôme d'ingénieur




RÉGION NORMANDIE

Abbaye-aux-Dames
Place Reine Mathilde
CS 50523
14035 Caen Cedex 1

Tél. : 02 31 06 98 98
Fax : 02 31 06 95 95

www.normandie.fr