



**HAL**  
open science

## Évaluation du dispositif “ Prépa apprentissage ”. Rapport transversal des monographies de projets Lots 3 & 4

Nicolas Farvaque, Elise Crovella, Jeanne Pelletier, Jeffrey Magnier, Marine Mounier, Djamel Messaoudi, Victor Lextrait, Leïla Mokeddem, Nicolas Droin, Laetitia Mariotti, et al.

### ► To cite this version:

Nicolas Farvaque, Elise Crovella, Jeanne Pelletier, Jeffrey Magnier, Marine Mounier, et al.. Évaluation du dispositif “ Prépa apprentissage ”. Rapport transversal des monographies de projets Lots 3 & 4. [Rapport de recherche] Université de Lille. 2023. hal-04382026

**HAL Id: hal-04382026**

**<https://hal.univ-lille.fr/hal-04382026>**

Submitted on 9 Jan 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

• RAPPORT D'ÉTUDES

JUILLET 2023  
N°52

# Évaluation du dispositif « Prépa apprentissage »

## Rapport transversal des monographies de projets Lots 3 & 4

3 : Régions Hauts de France,  
Grand Est, Bourgogne Franche-  
Comté, Guadeloupe  
4 : Régions Auvergne – Rhône Alpes,  
Provence Alpes Côte d'Azur,  
Occitanie, Corse, Guyane.

**ORSEU**  
(Nicolas Farvaque, coord.)

**ITINERE CONSEIL**  
(Elise Crovella, coord.)



---

# Evaluation du dispositif Prépa apprentissage dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences

Ministère du Travail - DARES  
*Rapport d'analyse transversale*



# Equipe d'évaluation

Nicolas Farvaque (ORSEU), Elise Crovella (Itinere conseil) (coord.)

Jeanne Pelletier (ORSEU), Jeffrey Magnier (Itinere conseil), Marine Mounier (Itinere Conseil), Djamel Messaoudi (ORSEU), Victor Lextrait (Itinere conseil), Leïla Mokeddem (Itinere conseil), Nicolas Droin (Itinere conseil), Laetitia Mariotti (Itinere conseil), Nicolas Phelippeau (Itinere conseil), Zoé Blomme (Orseu), Marie-Hélène Toutin (Céreq).

**Le présent rapport est issu d'investigations conduites à l'échelle de deux lots territoriaux :**

- Lot 3 : Régions Hauts de France, Grand Est, Bourgogne Franche-Comté, Guadeloupe ;
- Lot 4 : Régions Auvergne – Rhône Alpes, Provence Alpes Côte d'Azur, Occitanie, Corse, Guyane.

## **Orseu**

SAS

Siret n°483 777 827 00013

3, rue Bayard

59 000 Lille

03 20 47 15 24

**[www.orseu.com](http://www.orseu.com)**

Pour en savoir plus : Nicolas Farvaque, Directeur du pôle Recherche et Etudes  
[n.farvaque@orseu.com](mailto:n.farvaque@orseu.com)

## **Itinere Conseil**

SARL SCOP à capital variable

Siret n°532 521 242 00034

7, rue Jean-Marie Chavant

69 007 Lyon

04 37 24 24 10

**[www.itinere-conseil.com](http://www.itinere-conseil.com)**

Pour en savoir plus : Elise Crovella, responsable du pôle Emploi-Formation  
[ecrovella@itinere-conseil.com](mailto:ecrovella@itinere-conseil.com)

# Table des matières

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>6</b>
Enjeux et objectifs de l'appel à projets Prépa apprentissage .....	6
L'apprentissage : dispositif central des politiques d'insertion des jeunes .....	6
Deux enjeux majeurs : accéder à l'apprentissage et y rester .....	7
Prépa apprentissage : accompagner les parcours vers l'apprentissage, un enjeu d'information, d'accès à l'apprentissage et de préparation des candidats .....	8
Une diversité de projets .....	9
L'évaluation de Prépa apprentissage : questionnement évaluatif et méthode adoptée .....	11
La commande d'évaluation .....	11
La méthode adoptée .....	12
Contenu du rapport d'analyse transversale .....	15
<b>1. QUELLES LOGIQUES D'ACTION ? PROCESSUS, PERTINENCE ET COHERENCE DES PROJETS PREPA APPRENTISSAGE .....</b>	<b>16</b>
<b>1.1. Les motivations et logiques d'action.....</b>	<b>16</b>
Des expériences antérieures de sas préparatoires à l'apprentissage ou à la formation .....	16
Trois logiques d'action repérées dans le questionnaire : développer l'apprentissage en général, développer l'accès à l'apprentissage dans une filière ou apporter de nouvelles solutions d'orientation.....	18
Des logiques d'action complémentaires liées à des stratégies d'intermédiation de la part des porteurs .....	21
<b>1.2. Les modèles d'organisation des Prépas .....</b>	<b>23</b>
Les Prépas fonctionnent selon des cadres d'action très variables, ce qui nécessite une coordination de projet .....	23
Des moyens indispensables à dédier à la coordination pédagogique compte tenu de la diversité des intervenants .....	24
Des cadres d'action qui évoluent en cours de route.....	26
<b>1.3. Contenus pédagogiques et de l'accompagnement .....</b>	<b>27</b>
Une logique de parcours pour des durées variables.....	27
Des projets qui ont souvent prévu des parcours-types (avec parfois différents niveaux d'intensité) .....	28
Une attention portée à la personnalisation des parcours .....	30
Une phase initiale qui sert à intégrer dans la Prépa et commencer à travailler le projet .....	32
Dans certains cas, des phases de remise à niveau .....	34
Des phases suivantes mixant suivi individuel et accompagnement collectif, servant à affiner le projet .....	35
La mise en situation par le biais de pédagogies professionnalisantes sur les plateaux techniques... ..	39
... et des immersions en entreprise .....	40

Un travail sur les « freins » individuels essentiellement réalisé en interne.....	42
Des pratiques intéressantes mais peu d'innovations.....	43
Synthèse sur les modèles et logiques d'action des Prépas apprentissage.....	46
<b>2. INTEGRATION A L'ECOSYSTEME LOCAL, RELATIONS AUX PARTENAIRES ET COMPLEMENTARITE AVEC LES AUTRES ACTEURS DE L'APPRENTISSAGE ET DE LA FORMATION .....</b>	<b>48</b>
2.1. Le sourcing.....	48
L'élaboration de dynamiques partenariales avec les partenaires orienteurs.....	48
Un panel d'outils pour communiquer sur le projet.....	51
2.2. Une difficulté à atteindre les objectifs d'entrée et des situations de forte concurrence entre dispositifs proches.....	53
2.3. Les partenariats avec les entreprises.....	56
Un appui des Prépas apprentissage sur les réseaux d'entreprises partenaires.....	56
Des partenariats déjà installés et rarement inédits .....	58
Dans quelques cas, des difficultés rencontrées dans le partenariat avec les entreprises.....	58
Quelles logiques de transformation ? Quel rôle de l'intermédiation de la Prépa ? .....	59
2.4. Relations avec l'écosystème de la formation professionnelle.....	62
Des logiques différentes pour les Prépas intégrées et les Prépas généralistes .....	62
Le développement de Prépas intégrées dans le contexte de la réforme de 2018.....	63
Synthèse sur la place des Prépas apprentissage dans les écosystèmes territoriaux.....	65
<b>3. LES APPORTS POUR LES INDIVIDUS ET LES EFFETS OBSERVABLES SUR LES PARCOURS.....</b>	<b>68</b>
3.1. Le profil des bénéficiaires.....	68
Un public masculin, plutôt jeune.....	68
Des publics peu qualifiés, conformément aux objectifs du PIC .....	69
3.2. Facteurs de réussite de parcours vers l'apprentissage.....	71
Des suites de parcours en apprentissage dans seulement un cas sur trois, mais de fortes variations d'une Prépa à l'autre.....	71
Des formats qui favorisent des parcours « sans couture » et limitent le risque de ruptures.....	72
Une réussite qui dépend également des profils des publics orientés sur les dispositifs .....	77
Des stratégies pédagogiques plus ou moins payantes.....	79
3.3. Une proposition de typologie des effets observés sur les bénéficiaires.....	81
Pour des jeunes avec des projets incertains, des effets de clarification et des effets contacts ...	82
Des effets d'intermédiation, de renforcement et de sécurisation pour des jeunes avec des projets plus avancés .....	84
Des effets de découverte de métiers et de possible remobilisation mais un retour dans un parcours d'insertion .....	87
Des parcours avec des effets plus réduits sur le temps court.....	89
Synthèse sur les effets en termes de parcours d'accès à l'apprentissage .....	90
<b>4. CONCLUSION GENERALE.....</b>	<b>93</b>





# Introduction

## Enjeux et objectifs de l'appel à projets Prépa apprentissage

- **L'apprentissage : dispositif central des politiques d'insertion des jeunes**

Au cours des dernières décennies, la promotion de l'apprentissage a constitué le dispositif central des politiques publiques destinées à combattre le chômage des jeunes. Un large consensus s'exprime sur la centralité de l'apprentissage comme solution au chômage des jeunes, même si celui-ci peut être questionné<sup>1</sup>. En 2020, des mesures spécifiques pour booster l'apprentissage sont prévues dans le cadre du plan #1jeune1solution, principalement sous la forme d'une aide exceptionnelle pour toutes les entreprises. Avant cela, la loi du 5 septembre 2018 « pour choisir son avenir professionnel » a déjà transformé les modalités de l'apprentissage pour renforcer l'attractivité de cette voie. Cette réforme consistait à favoriser la libéralisation du marché à l'ensemble des organismes de formation, la revalorisation avec une augmentation des salaires des apprentis et l'élargissement avec une ouverture jusqu'à l'âge de 29 ans révolus.

Ces mesures récentes rappellent la place centrale de l'apprentissage dans la politique de l'emploi en France. Plusieurs réformes successives ont conforté son poids dans la dépense publique pour l'emploi<sup>2</sup>. Le caractère dual de l'apprentissage, avec d'un côté une formation scolaire et de l'autre un contrat de travail et une pratique en entreprise, est considéré comme un facteur d'insertion des jeunes.

Les bons résultats de l'apprentissage en termes d'insertion dans l'emploi ont été notés par de nombreux travaux sur données françaises. L'apprentissage permet un accès à l'emploi de façon plus directe, en comparaison à la voie scolaire<sup>3</sup>. Les enquêtes Génération (Céreq) fournissent à cet égard un outil pour analyser les effets supposés bénéfiques de l'apprentissage en matière d'insertion. Selon le Céreq, 3 ans après leur sortie du système éducatif, le taux d'emploi des apprentis diplômés du baccalauréat s'établit à près de 90 % contre moins de 65 % pour les diplômés de l'enseignement professionnel sous statut scolaire, toutes choses égales par ailleurs. L'apprentissage produit des effets sur la primo-insertion, dus à l'effet d'expérience professionnelle couplé à un effet « contact » (facilitant l'embauche par l'entreprise de l'apprentissage)<sup>4</sup>. Toutefois, les bénéfices de l'apprentissage sont pluriels. Ils se traduisent par une vitesse accrue d'accès à l'emploi pour les plus bas niveaux, par une stabilité d'emploi confortée pour les niveaux intermédiaires et par un supplément de rémunération pour les plus hauts niveaux.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Arrighi J.-J. « L'apprentissage et le chômage des jeunes : en finir avec les illusions », *Revue française de pédagogie*, vol. 183, no. 2, 2013, pp. 49-57.

<sup>2</sup> Farvaque N., « 20 ans de politiques de l'emploi à destination des jeunes », in T. Couppié, A. Dupray, D. Epiphane, V. Mora (eds.), *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, Céreq Essentiels, n° 1, 2018, 41-48.

<sup>3</sup> Cf. Abriac D., R. Rathelot, R. Sanchez, *L'apprentissage, entre formation et insertion professionnelles*, INSEE Références, 2009.

<sup>4</sup> Le Rhun B., Marchal N., « Insertion professionnelle des jeunes en filière professionnelle : comparaison des voies scolaire et d'apprentissage », in Boudesseul G., Cart B., Couppié T., Giret J.-F., Lemistre P., Toutin M.-H., Werquin P. (eds.), *Alternance et professionnalisation : des atouts pour les parcours des jeunes et les carrières ?*, Céreq, Relief, 50, 227-254, 2015 ; Le Rhun B., « Insertion professionnelle des apprentis et des lycéens - Comparaison sur le champ des spécialités communes », *Éducation et Formations*, 94, p. 117-148, 2017 ; Couppié T., C. Gasquet, « Comment l'apprentissage favorise-t-il l'insertion professionnelle des CAP-BEP ? », *Formation emploi*, 142 | 2018, 35-56.

<sup>5</sup> Cart B., A. Léné, M.-H. Toutin, « L'apprentissage favorise-t-il toujours l'insertion professionnelle ? » ; T. Couppié, A. Dupray, D. Epiphane, V. Mora, *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, Céreq Essentiels, n° 1, 2018, 109-116.

Il faut par ailleurs être prudent dans l'analyse des taux d'insertion. La sélection à l'entrée des dispositifs de formation peut être un facteur explicatif<sup>6</sup>. La nécessité d'avoir déjà trouvé un contrat de travail pour s'inscrire en CFA crée de la sélectivité et peut dans certains cas favoriser des pratiques discriminantes.<sup>7</sup> Ceci est en effet un point important : l'entrée en apprentissage représente un parcours en tant que tel, et les candidats n'ont pas tous les mêmes ressources.

De plus, comme le note le rapport pour le développement de l'apprentissage, issu d'une large concertation,<sup>8</sup> l'apprentissage reste aujourd'hui concentré autour d'un nombre limité de secteurs (construction, hôtellerie-restauration, coiffure, etc.). Il existe de nombreux freins psychologiques, financiers, ou encore réglementaires pour les jeunes ou les entreprises. De plus, à côté de ces obstacles structurels, le rapport évoque des difficultés conjoncturelles qui vont s'accroître avec la crise sanitaire, potentiellement amoindries par les aides financières du gouvernement. À côté des incitations monétaires, sous la forme d'exonérations ou de subventions faites aux employeurs, les pouvoirs publics développent en effet plusieurs autres canaux pour encourager l'apprentissage, comme l'incitation et l'information directe des entreprises, la revalorisation de l'image de l'apprentissage, ou encore l'accompagnement des apprentis au cours de leur contrat.

- **Deux enjeux majeurs : accéder à l'apprentissage et y rester**

Former par la voie de l'apprentissage ne va pas de soi. **Cela suppose la rencontre entre des candidats à cette voie de formation, des entreprises en capacité d'intégrer les apprentis, et des centres de formation.** Dans ce processus de rencontre, différents intermédiaires et structures d'accompagnement ont un rôle important à jouer. Un rapport de l'IGAS rappelle justement les multiples étapes dans le parcours d'un apprenti : l'information-orientation, l'appariement entre un jeune et une entreprise, la signature du contrat, l'entrée en apprentissage, la formation en alternance à proprement parler<sup>9</sup>.

L'apprentissage souffre notamment d'un déficit d'image, à l'instar de l'ensemble de l'enseignement professionnel, par rapport à la voie générale. Les choix d'orientation sont souvent pris en famille ; or ces choix, comme le montre le rapport issu de la concertation sur l'apprentissage, sont rarement appuyés sur des éléments d'information complets. La méconnaissance concerne aussi les personnels des établissements scolaires (chefs d'établissements, professeurs). Selon le rapport Brunet<sup>10</sup>, 28 % des élèves en lycée professionnel ne se sont pas posés la question de l'apprentissage et « lorsqu'ils se posent la question, les sources d'information concernant les formations disponibles, les métiers auxquels elles préparent et les taux d'insertion à leur issue, sont très nombreuses, trop fragmentées et souvent peu lisibles ».

La rupture des contrats d'apprentissage constitue également une autre problématique. On peut estimer à partir de données sur 2010-2011 que plus d'un contrat d'apprentissage sur quatre est

---

<sup>6</sup> Arrighi, *op. cit.*; Denave S., Renard F., « L'orientation en CAP métiers de l'automobile et coiffure: entre élaboration d'aspirations et conditions d'affectation », *Education et Formations*, n° 93, 2017, pp.43-66

<sup>7</sup> Kergoat P. (dir.), *Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage*, Céreq-INJEP, 2017 ; Arrighi J.-J., Gasquet C., Joseph O., « Qui sort de l'enseignement secondaire ? ». *Nef*, no 41, p. 1-45, 2009.

<sup>8</sup> Rapport Brunet, *op. cit.*

<sup>9</sup> IGAS, IGAENR, IGEN, *Plan de relance de l'apprentissage : l'accompagnement des apprentis pour une sécurisation des parcours*, Rapport IGAS N°2014-161R / IGAENR N°2015-051 / IGEN N°2015-051, 2015.

<sup>10</sup> Brunet S. (coord.), *Rapport pour le développement de l'apprentissage*, Synthèse de la concertation, janvier 2018.

rompu<sup>11</sup>. C'est plus du tiers des contrats de niveau 3 (ex. niveau V). Les données issues de la base Ari@ne pour les contrats conclus en 2014-2015 indiquent que 28 % des contrats sont rompus dont 17 % de ruptures hors période d'essai et hors rupture en fin de contrat.<sup>12</sup> Le taux d'abandon est par comparaison moins élevé (20% des contrats d'apprentissage sont totalement abandonnés). En effet, environ un tiers des jeunes qui rompent leur contrat en retrouvent un dans la foulée de leur rupture (source Ari@ne). Il est possible pour l'apprenti de continuer à suivre sa scolarité en CFA sous certaines conditions. En 2021, le taux de rupture des contrats d'apprentissage a peu évolué et avoisine les 28% avec des disparités très importantes d'un secteur à l'autre (40% dans l'hôtellerie-restauration)<sup>13</sup>.

Les taux de rupture et d'abandon dépendent de l'âge, du domaine de formation, du niveau de diplôme et de la taille de l'entreprise. Ils sont plus élevés pour les plus jeunes et dans certains métiers notamment ceux avec de la pénibilité (travail de nuit, intensité), c'est le cas de l'hôtellerie-restauration.

Au vu de l'inégal accès à l'apprentissage en fonction des ressources personnelles, mais aussi en raison du coût des abandons et ruptures, en termes de perte sèche de l'investissement pédagogique ou de coûts divers pour les branches et les pouvoirs publics, la préparation amont des parcours d'apprentissage apparaît ainsi comme indispensable. Le rapport de concertation sur l'apprentissage a récemment insisté sur la nécessité de mieux préparer les jeunes à l'apprentissage. « Actuellement, le jeune apprenti arrive en entreprise dès le début de sa formation, sans maîtriser, la plupart du temps, les gestes et codes professionnels. Cette situation n'est satisfaisante ni pour l'entreprise, ni pour l'apprenti et peut conduire à des ruptures précoces de contrat. »<sup>14</sup> La concertation propose un accompagnement individualisé « afin d'acquérir une meilleure maîtrise des gestions et savoir-être en milieu professionnel ». Un consensus se dégage autour d'actions de préparation et d'accompagnement des formations en alternance pour lutter contre le décrochage.

L'appel à projets Prépa apprentissage vient répondre à cet enjeu de sécurisation des transitions vers l'apprentissage.

- **Prépa apprentissage : accompagner les parcours vers l'apprentissage, un enjeu d'information, d'accès à l'apprentissage et de préparation des candidats**

Le dispositif Prépa apprentissage a été lancé dans sa forme opérationnelle en novembre 2018, dans le cadre de deux vagues d'appels à projets lancées par la Caisse des Dépôts et Consignations et pilotées par la DGEFP dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Sa logique est celle d'une action d'accompagnement en amont des parcours d'apprentissage, destinée à mieux informer et mieux préparer les candidats à l'apprentissage, de façon à éviter les abandons en cours de route et à amplifier les efforts de développement de l'apprentissage.

---

<sup>11</sup> Ibid. ; Abriac D., Rathelot R., Sanchez R. « L'apprentissage entre formation et insertion professionnelles », Formations et Emploi, INSEE, 57-74, 2009.

<sup>12</sup> Présentation France stratégie, Concertation sur l'apprentissage 2ème séance plénière -15 novembre 2017 [https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-apprentissage-presentation\\_du\\_diagnostic-17112017.pdf](https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-apprentissage-presentation_du_diagnostic-17112017.pdf)

<sup>13</sup> <https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/actualites-centre-inffo/le-quotidien-de-la-formation-actualite-formation-professionnelle-apprentissage/articles-2022/ameliorer-laccompagnement-pour-faire-reculer-le-taux-de-rupture-des-contrats-dapprentissage-aurelie-cadiou-anaf>

<sup>14</sup> Rapport Brunet, *op. cit.*

Prépa apprentissage visait à faire émerger des actions locales encourageant un accès durable vers l'apprentissage, prévenant ces situations de rupture ou ces échecs de l'appariement.

L'appel à projets mobilisait initialement un budget de 150M€ sur deux ans. Il ciblait 75 000 jeunes avec une priorité aux jeunes ni en emploi, ni en formation et ayant au plus atteint les anciens niveaux V ou IV non validés<sup>15</sup>, aux jeunes en situation de handicap ou résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ou dans les zones rurales à revitaliser (ZRR).

*Figure 1 : Les différents objectifs des Prépas apprentissage*

Pour les jeunes	Pour les porteurs de projets	Pour les entreprises
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construire ou mûrir leur projet professionnel</li> <li>• Acquérir les savoirs nécessaires à l'intégration en entreprise notamment en termes de compétences clés et relationnelles</li> <li>• Connaître les fonctionnements de l'alternance et se préparer à la vie professionnelle</li> <li>• Faciliter la recherche et la conclusion d'un contrat d'apprentissage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendre possible l'accès à l'apprentissage à des jeunes qui n'ont pas cette possibilité en vue</li> <li>• Développer l'apprentissage dans les métiers porteurs</li> <li>• Diminuer le taux de rupture des contrats d'apprentissage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être accompagnées dans le recrutement de jeunes et dans leurs démarches administratives liées au recrutement d'alternants</li> <li>• Attirer les jeunes vers les métiers à forts besoins de recrutement</li> <li>• Mieux appréhender les besoins et attentes des jeunes alternants</li> <li>• Diminuer le nombre de ruptures de contrat.</li> </ul>

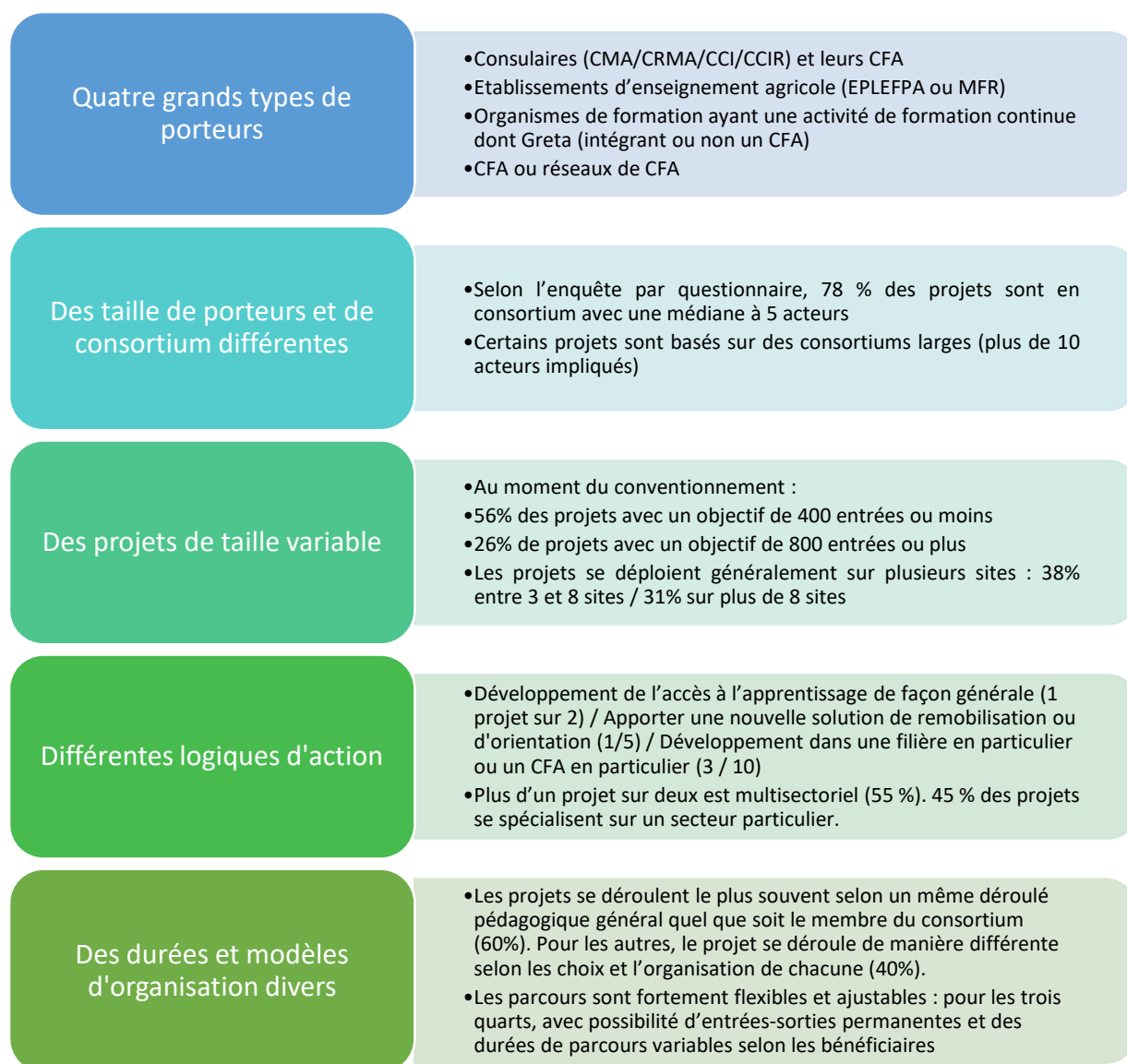
L'appel à projets s'est clôturé en mai 2019. 115 projets ont été retenus dans toute la France lors des deux vagues, répartis sur plus de 1 000 sites. L'AAP se voulait assez ouvert, les organismes étant libres sur le format du dispositif, tant dans sa durée (de quelques heures à plusieurs mois), dans son contenu que concernant les approches pédagogiques privilégiées. L'idée était de proposer des parcours individualisés, sur mesure, en fonction des besoins des participants. Il visait tout organisme compétent en matière d'insertion professionnelle et d'apprentissage et n'était donc pas réservé aux seuls CFA.

- **Une diversité de projets**

On peut constater la grande hétérogénéité des projets retenus. La présente évaluation a permis d'en dresser un panorama sur la base d'une enquête par questionnaire réalisée en novembre-décembre 2021 (77 répondants sur 115 projets). Le questionnaire a été réalisé conjointement entre les cabinets d'évaluation des différents lots (Lots 1-2 : Amnyos, Lots 3-4 : Itinere Conseil-Orseu).

<sup>15</sup> Respectivement niveau 3 et 4 selon la nouvelle nomenclature des certifications.

Figure 2 : les grandes caractéristiques des Prépas apprentissage



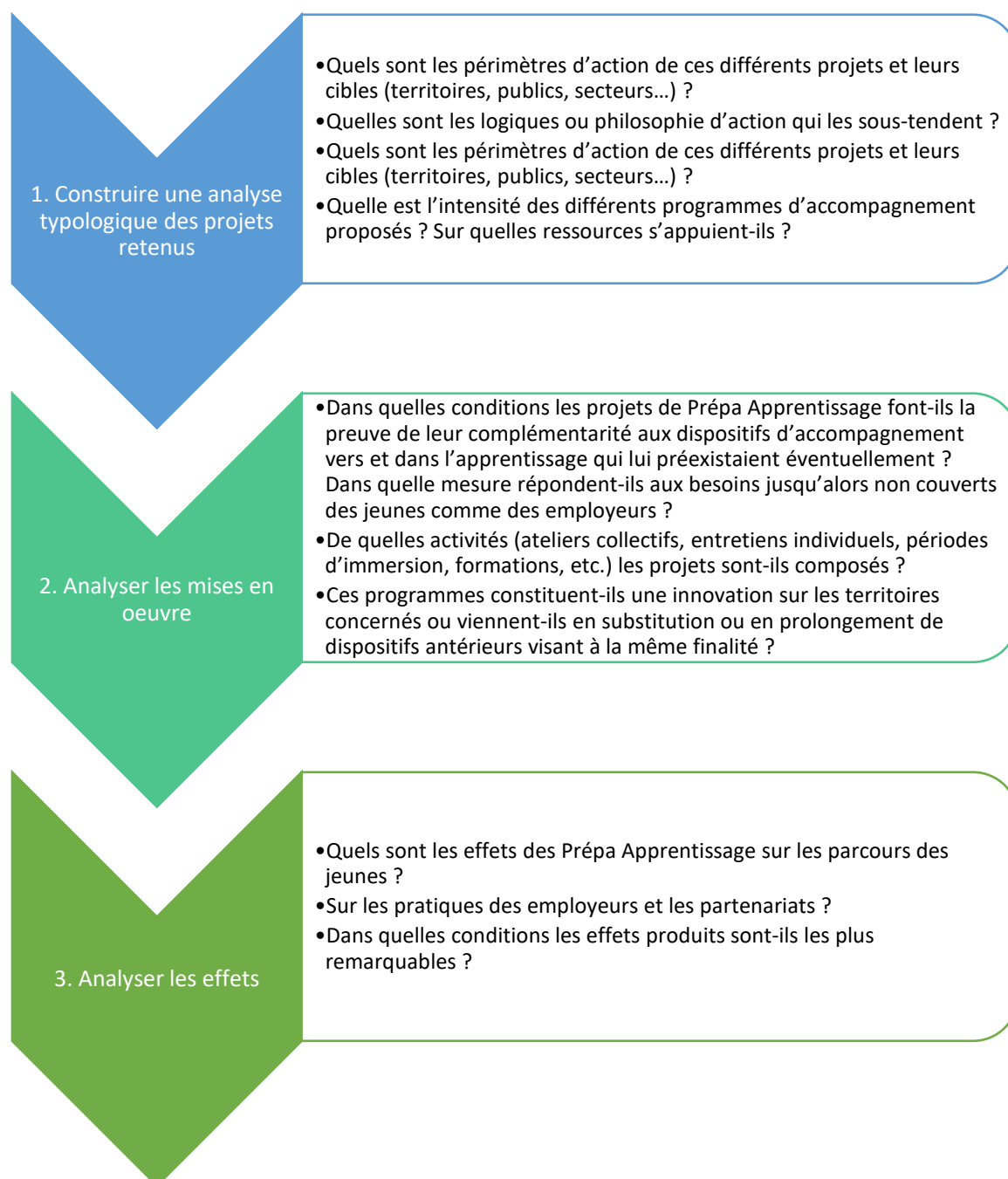
Source : questionnaire commun Amnyos-Itinere Conseil-Orseu (nov-déc. 2021)

- **La commande d'évaluation**

L'évaluation de l'appel à projets Prépa apprentissage a été conduite sous l'égide du comité scientifique du PIC sur une durée de deux années (février 2021-novembre 2022).

La commande était articulée autour de trois dimensions, synthétisées ici :

*Figure 3 : Les questionnements évaluatifs en synthèse*



- **La méthode adoptée**

L'évaluation des Prépas apprentissage a été conduite par deux équipes d'évaluation distinctes : le cabinet Amnyos sur les lots territoriaux 1 et 2. Le consortium Orseu/Itinere conseil sur les lots territoriaux 3 et 4.

Les deux équipes ont travaillé conjointement dans un premier temps à l'élaboration d'une typologie qui s'est basée sur l'analyse des données présentes dans le collecteur du dispositif géré par la DGEFP, complété d'une enquête par questionnaire auprès des porteurs de projets (77 répondants).

Chaque équipe a ensuite mené un travail de terrain à l'échelle de 10 projets. Chacun a produit sa propre analyse transversale à l'échelle de ses 10 cas.

Notre échantillon de 10 études de cas est présenté dans le tableau suivant, respectant le principe d'anonymat. Ces cas couvrent une diversité de situations. Tous situés en métropole, ils se déploient à **des échelles variées** :

- ⇒ *sur l'ensemble du territoire avec une implantation sur un nombre élevé (cas **I**) ou moins élevé (cas **B**) de sites ;*
- ⇒ *au sein d'une région pour la majorité des cas avec ici aussi des configurations variables (une seule implantation avec des conseillers qui se déplacent sur la région, cas **H** ; un nombre réduit d'implantations, cas **J** ; des implantations nombreuses, au-dessus de la dizaine, cas **G** ;*
- ⇒ *parfois à une échelle infrarégionale, cas **C**.*

**Les types de porteurs de projets** sont illustratifs de la grande diversité des Prépas apprentissage :

- ⇒ *la plupart sont portées par des CFA ou groupements de CFA, sur une ou plusieurs régions, en retrouvant les grandes catégories identifiées dans le questionnaire (consulaires, MFR, CFA de branche, etc.).*
- ⇒ *deux projets sont plus originaux car portés par une entreprise ou assimilé (B, D).*

Les 10 projets mobilisent par ailleurs différents **types de partenaires**, dès la constitution officielle d'un consortium ou bien dans la mise en œuvre du projet. A l'exception du cas **H**, impliquant un seul CFA (de type particulier, s'agissant d'un CFA hors les murs), tous les projets impliquent un consortium et plusieurs partenaires (selon les données de l'enquête par questionnaire : 78 % des projets sont portés par un consortium). Les partenaires font partie du même réseau ou bien un montage a été réalisé spécifiquement dans le cadre du projet. Les partenariats inédits sont minoritaires. *Selon l'enquête, dans 75% des cas, les membres des consortiums avaient déjà une expérience de collaboration dans le cadre d'autres projets.*

- ⇒ *Par exemple, le **projet I** est porté par une organisation régionale de CFA, mais son dimensionnement est national. Il concerne des structures toutes membres d'une même organisation employeuse.*
- ⇒ *Le **projet G** est lui aussi porté par une organisation régionale de structures dans l'enseignement agricole, à l'échelle de cette même région.*
- ⇒ *Le **projet A** réunit des centres de formation portés par l'Education nationale à l'échelle d'une région.*
- ⇒ *Le **projet E** associe des CFA généralistes d'une part, et spécialisés dans une filière, d'autre part.*
- ⇒ *Deux projets originaux (**B**, **D**) ont été constitués par une entreprise et une fondation d'entreprise, dans une optique sectorielle. Ils réunissent autour du porteur des CFA et centres de formation qui déploient le programme. Ils incluent aussi des acteurs du repérage issus de la politique de la ville (**D**) ou le réseau des E2C dont certains membres vont être en charge de l'accompagnement des bénéficiaires (**B**).*

Du point de vue du dimensionnement, notre échantillon porte également sur **des projets de taille très variable**. Les objectifs initiaux vont être réduits, inférieurs à 100 (**projet H**) ou entre 100 et 200 (**projets B, J**). Certains projets vont avoir des objectifs plus élevés, aux alentours de 300 à 400 entrées (**C, E**). Quatre projets sont plus importants et visent entre 800 jeunes (**G**) à plusieurs milliers (**D, F, I**). Cependant, ces objectifs d'entrées ne reflètent pas nécessairement la réalité des projets déployés, ceux-ci ayant régulièrement rencontré des difficultés pour atteindre les volumes visés.

Une variable clé dans l'analyse est enfin la **portée du projet, sectorielle ou généraliste**. Si selon les données de l'enquête, les Prépas apprentissage sont le plus souvent généralistes (**55% de projets tous secteurs**), la majorité des projets de notre échantillon ont en revanche une visée sectorielle, c'est-à-dire de développer l'apprentissage dans une filière ou un CFA en particulier. L'objectif sectoriel peut être large (plusieurs secteurs très différents) ou plus ciblé (le domaine industriel, du bâtiment, un métier de bouche, le sport et l'animation, etc.). Plus rares sont les projets à visée plus généraliste, visant au développement de l'apprentissage en règle plus générale. Trois projets suivent cette visée dans notre échantillon.

*Tableau 1 : présentation synthétique des 10 projets étudiés*

Type porteur	de	Taille du consortium	Durée moyenne des parcours	Généraliste/sectoriel	Echelle territoriale	Type de parcours	Objectif d'entrées
<b>A</b>	Reseau d'OF/CFA (Educ. nat.)	Réduite	12 m	Généraliste	Régional	Entrées-sorties permanentes Individuel+collectif	530
<b>B</b>	Entreprise	Réduite	Variable 3-7 mois	1 secteur	National	Sessions collectives + suivi individuel	200
<b>C</b>	Consulaire	Réduite	4-12 semaines	Plusieurs secteurs	Infra-régional	Sessions collectives + suivi individuel	300
<b>D</b>	Entreprise	Réduite		1 secteur	Plusieurs régions	Variable selon les sites	1250
<b>E</b>	Reseau d'OF/CFA	Réduite	12 semaines	Plusieurs secteurs	Régional	Sessions ou entrées-sorties permanentes selon les sites Collectif	390
<b>F</b>	Reseau d'OF	Réduite	6 mois (max)	Généraliste	Régional	Entrées-sorties permanentes Individuel dominant	2400
<b>G</b>	Reseau d'OF/CFA (enseign. agric.)	Elevée	12 mois	Plusieurs secteurs	Régional	Sessions Collectif dominant Modules obligatoires	793
<b>H</b>	Reseau d'OF/CFA	1 seul acteur	12 mois	Généraliste	Régional	Entrées-sorties permanentes Individuel dominant	75
<b>I</b>	Reseau d'OF/CFA	Elevée	15 semaines	Plusieurs secteurs	National	Sessions Collectif dominant Modules obligatoires	5300
<b>J</b>	Reseau d'OF/CFA	Réduite	2 mois	Plusieurs secteurs	Régional	Sessions Individuel+collectif Modules obligatoires	130

A l'échelle de chacun de ces projets l'équipe d'évaluation a conduit un important travail de terrain reposant à la fois sur des séquences d'observation au sein de plusieurs sites dispensant les Prépas apprentissage (observations d'ateliers, de mise en situation en entreprise...) et d'entretiens avec les équipes déployant le projet, leurs partenaires, une dizaine d'entreprises et 65 bénéficiaires.



*Tableau 2 : Les investigations conduites à l'échelle des 10 études de cas*

	<b>Interlocuteurs</b>	<b>Volume d'entretiens</b>
<b>Membres du consortium</b>	Direction et coordination Responsables pédagogiques Formateurs Intervenants vacataires Chargés de recrutement Chargé de relation entreprise Chargé suivi individuel Chargé de communication	82 interlocuteurs
<b>Partenaires du projet</b>	ARML, Missions locales, Pôle emploi CFA Ecoles de la deuxième chance Organismes de formation Education nationale CCAS CHRS Protection de l'enfance Bailleurs sociaux Associations d'insertion	35 partenaires
<b>Bénéficiaires</b>		65 bénéficiaires interrogés en entretiens individuels
<b>Entreprises</b>		10 entreprises interrogées en entretiens individuels

Les investigations se sont globalement déroulées dans de bonnes conditions et ont permis une réelle immersion au sein de plusieurs projets. A noter cependant que deux études de cas portaient sur des Prépas terminées au moment des investigations. Sur ces deux cas, les investigations ont été conduites à distance. Par ailleurs, un porteur n'a que peu donné suite à nos sollicitations. Pour ce cas, seuls des entretiens auprès des équipes du porteur ont pu être réalisés.

## Contenu du rapport d'analyse transversale

Le présent rapport propose une montée en généralité sur la base des 10 études de cas conduites par le consortium Orseu/Itinere conseil. Les éléments issus des études de cas ont été mis en perspective avec les résultats de l'enquête par questionnaire, chaque fois que cela semblait opportun.

Les analyses s'articulent autour de trois grandes parties :

1. Un exposé des différentes logiques d'action à l'œuvre dans les projets analysés. Cette partie resitue la genèse des différents projets, notamment leurs motivations de départ, présente les différents modèles d'organisation adoptés et les approches et contenus pédagogiques et d'accompagnement déployés.
2. La deuxième partie questionne la place du projet dans son environnement. Elle traite des liens avec les orienteurs (sourcing), des relations tissées avec les entreprises et de l'inscription des projets sur leurs territoires et dans l'écosystème de la formation professionnelle.
3. La troisième et dernière partie traite des effets sur les bénéficiaires. Après un exposé des profils des bénéficiaires des Prépas, elle met en lumière les facteurs de réussite identifiés à l'échelle des 10 cas d'analyse et propose une typologie des effets sur les parcours des jeunes bénéficiaires.

# 1. Quelles logiques d'action ? Processus, pertinence et cohérence des projets Prépa Apprentissage

Cette première partie du rapport transverse vise à répondre aux questions évaluatives des trois premiers thèmes d'analyse de notre évaluation :

- Thème d'analyse n°1 : Structuration du projet et logique d'action sur son territoire
- Thème d'analyse n°2 : Organisation et cadre d'action
- Thème d'analyse n°3 : Modalités de la pédagogie et de l'accompagnement

Le premier thème revient sur les logiques d'action des différents projets (3.1). Chaque projet va structurer une logique d'intervention sur un territoire, visant à répondre à des problématiques et besoins identifiés dans l'accès à l'apprentissage. Il s'agit alors de remonter à l'origine du projet et de comprendre pourquoi et comment l'offre et les différents modules formatifs ont été constitués, au regard des problématiques diagnostiquées.

Concernant le second thème d'analyse, la Prépa apprentissage fait intervenir différents modèles d'organisation et imbrique potentiellement plusieurs niveaux (3.2). La « Prépa » en tant que telle vient s'ajouter à une offre d'accompagnement ou de formation déjà existante réalisée au sein du porteur de projet, et dans d'autres cas est complètement nouvelle, parfois mise en œuvre par de nouveaux acteurs. Elle suppose des recrutements ou des évolutions de l'organisation du travail, et des processus de coordination.

Le troisième thème porte sur les modalités pratiques d'accompagnement et de préparation dans les Prépas. Il s'agit d'étudier de façon comparative les différentes modalités pédagogiques et de suivi déployées (3.3). La théorie d'action des Prépas est celle du sas préparatoire, incluant différents niveaux d'action sur l'information et sur la préparation des jeunes. Dans la lignée de la thématique évaluative précédente sur la structuration et le montage du projet, il s'agira de voir les formes concrètes par lesquelles les attendus de l'appel à projets ont été traduits en réalisations particulières.

## 1.1. Les motivations et logiques d'action

- **Des expériences antérieures de sas préparatoires à l'apprentissage ou à la formation**

**Certains porteurs avaient au préalable des expériences en matière de préapprentissage et ont voulu les renouveler.** Plusieurs exemples peuvent être donnés.

- ⇒ *Le réseau régional porteur du **projet G** était précédemment porteur du dispositif DIMA (Dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance), avec près d'une soixantaine d'implantations locales en 2017. Il s'agissait d'une formation en alternance, sous statut scolaire, pour une durée d'un an maximum. Le dispositif était ouvert aux élèves volontaires âgés d'au moins 15 ans. Les DIMA ont été remplacés depuis la rentrée 2019 par la classe de 3<sup>ème</sup> « Prépa Métiers ». La fin des DIMA a cependant créé « un vide » au niveau des structures sur le terrain. L'AAP « Prépa Apprentissage » a ainsi été perçue comme une opportunité à saisir, permettant de mettre en place une offre dans les parcours notamment à la sortie de ces classes de 3<sup>ème</sup> et pour tout jeune intéressé par un parcours d'apprentissage, dont ceux dispensés au sein du réseau.*
- ⇒ *Également, **projet A** est porté par un acteur de l'Education Nationale dont la Prépa apprentissage repose sur la mobilisation de CFA qui proposent des parcours en apprentissage*

depuis plusieurs années. Ces derniers sont ancrés dans les territoires et les formations proposées sont bien identifiées.

- ⇒ Le **projet I** avait déployé en 2018, soit un an avant l'appel à projets de la DGEFP, une action proche de leur Prépa apprentissage. Un OF avait créé un sas avant l'entrée en apprentissage. Cette solution avait été envisagée suite au constat d'abandons assez fréquents au cours de l'apprentissage et de la difficulté des entreprises à trouver des apprentis motivés : « on recrutait sans vérifier les projets, si les jeunes sont faits ou non pour l'industrie. Il fallait donc sécuriser l'apprentissage » (directrice OF). Cette expérimentation a donné des résultats positifs : un jeune sur deux qui est passé par le sas a trouvé une place en formation (une quarantaine de bénéficiaires sur un an). L'appel à projets du PIC a coïncidé avec la fin de cette expérimentation en 2019. Cette expérience a été essaimée au sein du réseau national dont fait partie l'OF et a donné naissance à la Prépa.

D'autres porteurs, en complément ou non de dispositifs de préapprentissage, avaient également **une expérience relative à des dispositifs de préqualification ou d'accompagnement vers la formation**. Par le biais de ces formations, ces structures accompagnent des publics dits éloignés de l'emploi ou de la formation, notamment via des remises à niveau ou des actions dédiées à l'élaboration d'un projet professionnel.

- ⇒ Avant la mise en place de la Prépa apprentissage, le porteur du **projet E** avait déjà une expérience dans la mise en place de dispositifs préparatoires financés par la Région, s'adressant à toute personne sans emploi cherchant à s'insérer sur le marché du travail et aux salariés fragilisés : contrat saisonnier, intérimaire, activité à temps très partiel. Cet OF mettait également en œuvre des Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE). La structure possède une expérience autour d'évènements liés à la promotion de l'apprentissage (lancement d'un salon pour la promotion de l'apprentissage dans un département) et elle avait mis en place des Dispositifs d'Initiation aux Métiers de l'Alternance (DIMA). Pour l'un des membres de ce même consortium, un CFA hors les murs<sup>16</sup>, l'appel à projets était l'occasion de renforcer son expérience en matière de préparation à l'apprentissage développée depuis 6 ans ciblant certains métiers de l'encadrement dans le secteur sportif et de l'animation.
- ⇒ Les deux OF portant le **projet F** menaient déjà des actions de préparation de l'accès à l'apprentissage dans le cadre de programmes régionaux. Ils ont une expérience de différentes mesures d'accompagnement en direction de publics éloignés de l'emploi : jeunes peu ou pas qualifiés, adultes allocataires de minima sociaux, personnes illettrées, migrantes, etc. Dans le cadre de l'actuel Plan régional de formation du Conseil régional, une des deux structures met en œuvre des formations de préqualification et d'aide à l'élaboration d'un projet (permettant le passage de la certification CléA). Les deux OF proposent également des formations linguistiques.

Ces différents acteurs ont donc voulu renouveler ou amplifier des démarches précédemment mises en place en faveur de l'accès à l'apprentissage ou liées à une expertise en termes d'accompagnement de publics vers la formation. Ils se sont inscrits dans l'une ou plusieurs des logiques détaillées ci-dessous : développer l'apprentissage en général, développer l'accès à l'apprentissage dans une filière ou apporter de nouvelles solutions d'orientation.

---

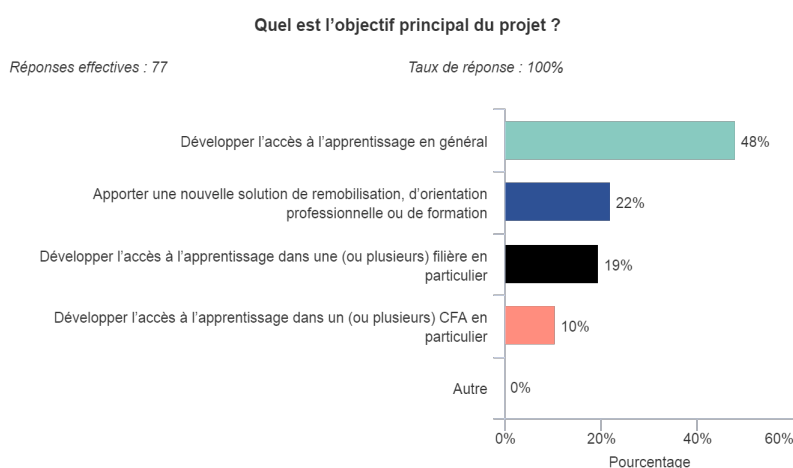
<sup>16</sup> Un CFA « hors les murs » fait appel à la sous-traitance selon deux modalités : des formateurs d'organisme de formation détenant des compétences ou habilitations spécifiques et des experts métiers salariés faisant partager leurs compétences techniques auprès des apprentis.

Pour les autres acteurs qui n'avaient pas d'expériences préalables, la motivation a également été d'apporter une réponse correspondant à une de ces trois logiques. Des diagnostics initiaux ont conduit à l'élaboration du projet : par exemple le constat d'un manque de réponse à destination des jeunes en insertion sur un territoire, la nécessité d'organiser des parcours pour développer les entrées dans un CFA, une volonté plus générale de développer l'apprentissage ou l'attractivité d'une filière.

- **Trois logiques d'action repérées dans le questionnaire : développer l'apprentissage en général, développer l'accès à l'apprentissage dans une filière ou apporter de nouvelles solutions d'orientation**

Nos études de terrain illustrent les modalités de réponse issues de l'enquête par questionnaire auprès des porteurs de projet à l'échelle nationale. Pour rappel trois grandes logiques d'action avaient été repérées dans ce questionnaire : **un projet sur deux (48 %) vise le développement de l'apprentissage en général ; trois projets sur dix (29 %) visent le développement de l'apprentissage dans une filière ou un CFA en particulier ; un peu plus d'un projet sur cinq (22 %) vise l'apport de nouvelles solutions de remobilisation, d'orientation professionnelle ou de formation.**

*Figure 4 : Les objectifs des Prépas apprentissage (résultat enquête par questionnaire)*



#### *Les logiques « généralistes »*

Plusieurs Prépas suivent une visée généraliste. Dans notre échantillon leur présence est moins importante qu'à l'échelle des réponses au questionnaire. Cette visée généraliste peut se définir comme l'ambition de **servir les acteurs de l'alternance en général, tous secteurs confondus**, plutôt que les acteurs d'un secteur particulier.

- ⇒ *Le **projet A**, porté par des acteurs de l'Education nationale, se conçoit comme un « éveil des publics aux opportunités de l'apprentissage ». Il propose d'accompagner les publics dans la construction et la vérification d'un projet professionnel, puis de maîtriser les codes professionnels nécessaires à l'intégration dans une entreprise. Il inclut différents centres (GRETA, CFA agricole, CFA privés, consulaires) proposant des formations dans des métiers très différents.*
- ⇒ *Le **projet F** est porté par deux organismes de formation qui ne disposaient pas de CFA au moment de leur candidature à Prépa apprentissage, et en ont créé sur la période. Bénéficiant*

*d'expériences en matière d'accompagnement préparatoire à la formation et d'un bon partenariat avec les structures d'insertion des jeunes notamment les ML, ils proposent un sourcing large aux entreprises partenaires et aux CFA. Le projet est de vaste envergure. Sur la période récente, ces deux structures vont avec d'autres acteurs de la formation et CFA créer une stratégie de marque, se positionnant comme « la » plateforme régionale de l'alternance. Ces acteurs (SCOP, consulaires) se revendiquent ainsi d'un quasi-service public offrant des services aux entreprises, CFA et jeunes. La Prépa apprentissage fait partie de l'offre de services, permettant d'amener de nouveaux profils vers la formation et l'alternance.*

- ⇒ *Le **projet H** intervient sur un segment spécifique de ce marché de l'alternance, avec un positionnement exclusif à destination des jeunes travailleurs handicapés. Il s'agit d'un projet d'envergure quantitative limitée, caractérisé par une fonction d'intermédiation complètement individualisée. La Prépa est destinée aux jeunes dans les classes ULIS des collèges et leur offre un accompagnement personnalisé pour sécuriser leur parcours vers l'apprentissage : aide pour la découverte de métiers, mise en relation avec des CFA et entreprise, sécurisation administrative complète du processus, appui RH aux employeurs (notamment sur les aides à l'embauche et l'aménagement du poste de travail), etc. Le CFA hors les murs qui porte le projet remplit une fonction de tiers facilitateur au service des différentes parties prenantes sur la région : les jeunes (et leurs familles, très présentes), les CFA et les entreprises.*

#### *Les logiques « sectorielles » et « intégrées » à un ou plusieurs CFA*

Nous regroupons ici les deux modalités de réponses contenues dans le questionnaire national, à savoir les logiques de développer l'accès à l'apprentissage dans un CFA particulier ou dans une filière particulière. Ces deux logiques sont souvent combinées. L'échantillon inclut un grand nombre de groupements de CFA qui **mettent la Prépa au service d'un projet d'intermédiation entre les jeunes, les CFA et les entreprises**. La Prépa peut servir à aller chercher de nouveaux profils de jeunes. Pour les CFA, dans un contexte de concurrence accrue sur le marché de l'apprentissage, la Prépa sert à élargir le sourcing et à assurer de nouvelles entrées, coordonnées aux besoins des employeurs. Un autre objectif des Prépas est d'améliorer l'attractivité de certaines filières, par exemple le bâtiment ou l'industrie. Les Prépas ont ainsi un rôle de promotion des parcours possibles d'apprentissage (et des finalités en termes d'insertion professionnelle) lors de leurs démarches de sourcing.

- ⇒ *Plusieurs projets sont ainsi portés par des groupements de CFA avec une visée d'élargissement du sourcing, par exemple les **projets E, I, J**. Ces projets souhaitent repérer des jeunes « hors des radars » habituels. Le modèle ici présent est celui que l'on peut qualifier de « **Prépa intégrées** » : à savoir des Prépas comme sas préalable à la formation, permettant d'élargir la base de recrutement des apprentis et de sécuriser les parcours vers le contrat d'apprentissage, au service des formations dispensées par le CFA et au service des employeurs partenaires (modèle correspondant au total aux Prépas A, B, E, I, J).*
- ⇒ *De façon originale en comparaison à ces projets portés par des acteurs de la formation, deux projets **émanent d'entreprises**. Celles-ci vont coordonner un projet pédagogique avec la visée de promouvoir l'alternance et de développer l'attractivité de certaines branches. L'entreprise qui porte le **projet D** part des tensions dans le recrutement dans le secteur du digital et utilise Prépa Apprentissage pour expérimenter une organisation pédagogique facilitant l'accès à l'apprentissage. Ce projet vise aussi d'autres secteurs économiques (au sein desquels la digitalisation est un facteur de changement). Pour ces métiers, l'apprentissage constitue ou peut constituer une voie d'entrée prioritaire. Le **projet B** a un objectif d'attractivité et d'émergence de vocations, dans un métier artisanal. Une version préalable de la Prépa avait été testée auparavant dans une région, poursuivant l'ambition de répondre à l'enjeu de*

*recrutement des jeunes dans la filière, au travers d'un parcours de découverte du métier, d'acquisition de savoir-être et de techniques simples de base. Un paradoxe de départ est que le métier est en tension alors que les formations dans un des corps de métier sont demandées. L'entreprise s'appuie sur des OF qui cherchent à développer chez les jeunes une vision réaliste du métier et à les aider à se projeter en formation.*

*Apporter de nouvelles solutions d'orientation aux jeunes en les inscrivant dans des parcours de découverte des opportunités liées à l'apprentissage*

Cette dernière logique, qui correspond à la troisième modalité de réponse du questionnaire, nous apparaît assez transversale et pouvant être combinée avec l'une de deux précédentes logiques « généraliste » ou « sectorielle ».

Un point développé par de nombreuses Prépas et souligné ci-dessus est en effet une volonté **d'élargir la base du sourcing**. Les moyens de la Prépa permettent d'**aller vers de nouveaux publics**.

*« cela nous permet d'élargir ce que l'on fait déjà en allant chercher des jeunes moins diplômés, qui ne sont pas au courant de notre existence » (CFA membre du **projet E**).*

*« Il est essentiel pour nous d'aller chercher ces jeunes. Nous avons à cœur de leur mettre le pied à l'étrier, l'équipe est mobilisée sur ce public avec le souhait de développer une pédagogie innovante. Cela fait partie de notre ADN » (Direction **projet E**).*

Au travers des moyens dédiés au repérage (cf. chap. 2), les acteurs proposent d'intégrer des jeunes à des parcours de découverte de l'apprentissage, en ciblant des publics qui pourraient ne pas se sentir concernés par l'apprentissage.

- ⇒ Le **projet A** se place ainsi dans une logique proche des politiques d'insertion, visant à « éveiller les publics aux opportunités de l'apprentissage ». Les jeunes ciblés ont des parcours scolaires parfois marqués par l'échec.
- ⇒ Le **projet D** se caractérise par une logique de ciblage des jeunes dans les quartiers prioritaires de la ville, à différents endroits en France. Un de ses points de départ est le constat d'un cumul de handicaps rencontrés par les jeunes résidents de ces quartiers, conduisant à un manque de confiance. Leur manque d'ancrage dans la réalité du marché du travail constitue notamment un frein à l'entrée en apprentissage. Le projet les cible ainsi et propose des parcours sur un nombre réduit de filières professionnelles avec des besoins de recrutement.
- ⇒ Le **projet G** est caractérisé par la participation du réseau des missions locales dans le consortium, au côté d'un groupement de centres de formation. Au démarrage il s'agissait pour les ML d'élargir la gamme de services proposée aux jeunes.
- ⇒ Le **projet J** est motivé par la volonté de son porteur, un CFA avec une réputation d'excellence dans ses domaines, d'élargir son spectre de recrutement. Il s'agissait de permettre l'accès à ce centre à des jeunes qui auraient exclu cette possibilité, pensant « ne pas être à la hauteur, ne pas avoir le niveau... » (coordinatrice). L'un des objectifs fixés par cette candidature était de « démystifier notre image d'excellence et de rendre cette formation accessible à un public qui n'aurait peut-être jamais osé postuler », également de « créer des vocations ».
- ⇒ Le **projet H** est destiné aux jeunes en situation de handicap. Il les aide à trouver un contrat d'apprentissage ce qui suppose d'aller contre des représentations souvent à leur désavantage.

- **Des logiques d'action complémentaires liées à des stratégies d'intermédiation de la part des porteurs**

*Une volonté d'amener de nouveaux publics vers l'apprentissage plus qu'une logique de sécurisation de candidats à un contrat d'apprentissage*

Au final, un point qui ressort de notre évaluation concerne la finalité des parcours de Prépa apprentissage, qu'ils s'inscrivent dans l'une ou l'autre de ces logiques. L'accent est fortement mis sur l'idée d'une promotion des parcours vers l'apprentissage, pouvant déboucher sur des sécurisations de l'entrée dans l'apprentissage. La figure-type, rencontrée à plusieurs reprises, est celle d'un jeune repéré « hors des radars » habituels de l'entrée en l'apprentissage, qui découvre l'apprentissage en général ou dans une filière en particulier, qui valide un projet spécifique et est mis en relation avec un CFA et un employeur.

Ce modèle est assez différent (mais pas complètement à l'opposé) de la logique d'action qui avait conduit à la création de l'appel à projets Prépa apprentissage, à savoir une volonté d'éviter les ruptures. Dans ce modèle, il pourrait s'agir de candidats repérés à l'entrée d'un CFA qui seraient réorientés en amont vers un sas préparatoire, afin de bien valider leur projet. Ces cas de figure existent et sont même parfois inclus dans des projets de développement de certaines prépas. Mais ils sont nettement moins prégnants que les premiers.

*Figure 5 : les logiques des Prépas apprentissage : accompagnement vers l'apprentissage vs. sécurisation avant l'entrée en apprentissage*

Surtout une logique d'accompagnement vers l'apprentissage

Volonté d'élargir le sourcing à de nouveaux publics

- > développement de nouvelles opportunités pour les jeunes en insertion
- > intérêt pour les CFA d'avoir un périmètre plus large de recrutement

Des cas de réussite où la Prépa "amène" de nouveaux publics vers l'apprentissage

- > en sécurisant ce parcours, des effets attendus sur le maintien de la relation (vs. risque de rupture)

Par comparaison, peu de cas de sécurisation avant l'entrée en apprentissage

cas de figure où un candidat à l'apprentissage serait réorienté en amont vers un sas préparatoire (en raison d'un projet trop flou par exemple)

- > un modèle peu observé qui part expressément d'un risque de rupture de contrat



### *Des Prépas qui se placent dans un rôle d'intermédiation avec une volonté de rendre un service à des entreprises en difficulté de recrutement*

Ces logiques d'action consistant à repérer de nouveaux profils de jeunes, leur faire une offre de service adaptée et ajustée, et essayer de les amener vers l'apprentissage sont parfois associées à une volonté de **fournir un service aux entreprises**. Le contexte de difficultés de recrutement dans de nombreux secteurs concernés par les études de cas (métiers de bouche, bâtiment, industrie, etc.) explique cet intérêt à élargir l'espace des recrutements possibles.

- ⇒ *Ainsi pour le **projet J**, le souhait d'alléger les critères de sélection à l'entrée du CFA, en allant chercher de nouveaux publics, est lié à une volonté de répondre aux difficultés de recrutement dans certains métiers dans la construction. L'élargissement des profils accueillis est vu comme une piste pour répondre à ces tensions de recrutement.*
- ⇒ *Le **projet I**, de grande ampleur, permet de mettre des jeunes en situation quasi-professionnelle (via des immersions en plateau technique et en entreprise) sur des métiers porteurs, mais qui connaissant de nombreuses difficultés de recrutement. La Prépa fait partie d'une stratégie d'attractivité portée par cet important CFA de branche : aller vers de nouveaux publics en leur montrant la réalité du travail et les pistes réelles d'insertion dans l'emploi.*

### *Le contexte de la réforme du marché de l'apprentissage*

L'analyse des motivations au montage d'une Prépa doit enfin tenir compte du **contexte politico-institutionnel, qui est celui de la reconfiguration des offres suite à la réforme de l'apprentissage**. De nouveaux acteurs sont apparus et les acteurs antérieurs peuvent faire face à une concurrence accrue. Ceci vaut pleinement pour les Prépas intégrées avec un CFA ou agissant au service d'une filière ou de plusieurs secteurs.

- ⇒ *Pour le porteur du **projet E**, créer une Prépa a été vu comme une opportunité pour faciliter le sourcing des publics sur les formations en apprentissage développées par le CFA, pour réfléchir à la carte des formations de l'organisme et pour se rapprocher d'autres acteurs du territoire (structures d'insertion, de jeunesse) afin de mieux faire connaître son offre. « La réforme de l'apprentissage a complètement dérégulé le marché de la formation. Avec la Prépa apprentissage, cela nous oblige à travailler avec d'autres. Si le projet de la personne est hors de notre offre, on oriente vers d'autres CFA » (direction).*
- ⇒ *Dans une perspective proche, le **projet C** part de l'anticipation des effets de la réforme de l'apprentissage. Cette réflexion se tient à une échelle très territoriale (département et infra-départemental). L'organisation consulaire porteuse et ses partenaires partageaient l'intérêt de développer une préparation commune à l'apprentissage afin de permettre aux jeunes sans solution ou en situation de décrochage d'avoir une vue de l'ensemble de l'offre disponible à l'échelle du département, avec la perspective de globaliser les offres. Par ailleurs, les CFA faisaient le constat depuis plusieurs années de l'existence de métiers ou secteurs professionnels pour lesquels les acteurs observent plusieurs difficultés : des difficultés de recrutement, des problématiques de préparation au métier chez les jeunes, des problématiques de mauvaise orientation, une dynamique autour de l'apprentissage insuffisante dans le département, un territoire avec des problèmes de mobilité importants contraignant l'accès des jeunes à la formation et à l'emploi.*

## 1.2. Les modèles d'organisation des Prépas

- **Les Prépas fonctionnent selon des cadres d'action très variables, ce qui nécessite une coordination de projet**

Les Prépas étudiées correspondent à des modèles d'organisation par projet, plus ou moins sophistiqués. Elles réunissent parfois de nombreux partenaires sur de larges échelles territoriales. De fait, certains modèles de Prépas vont être assez homogènes et cadrés dans leur déploiement local, quand d'autres vont être plus variables en fonction des territoires.

En général, le porteur de projet donne un cadre d'action qui va être déployé dans les centres mettant en œuvre la Prépa (parfois sur quelques centres seulement, parfois sur plusieurs dizaines comme pour les projets **F** ou **I**). Des comités de pilotage réunissent ces différents acteurs, mais au niveau local le niveau de marge de manœuvre dans l'organisation et le fonctionnement concret va être variable.

- ⇒ *Dans le cas du **projet I**, le modèle avait été prototypé en amont de l'appel à projets « Prépa apprentissage ». L'un des centres régionaux coordonne l'essaimage à l'échelle territoriale. Une chef de projet fournit un cadre très précis d'intervention à l'ensemble des CFA intervenants, permettant une certaine **homogénéité**. Ceci est facilité par le fait que l'ensemble des intervenants sont membres d'une même organisation.*
- ⇒ *Dans d'autres cas, le projet réunit des acteurs parfois très différents, créant plus **d'hétérogénéité**. Par exemple, le **projet E** est porté par un CFA multi-secteurs d'envergure régionale. Il réunit un centre de formation professionnelle de l'enseignement catholique intervenant essentiellement dans le secteur tertiaire, et un CFA spécialisé dans l'animation et le sport. Ces différences dans les spécialités font que le projet va se déployer sous la forme de Prépas différentes, plus sectorielles d'un côté ou plus généralistes de l'autre. L'organisation des parcours va également être très variable. Certaines Prépas de ce projet fonctionnent dans une logique stricte de sessions avec une date de début et de fin de formation fixes, quand d'autres autorisent des entrées et sorties permanentes.*
- ⇒ *Ce précédent modèle correspond à **une dose de subsidiarité et d'autonomie** dans le déploiement des Prépas. Le cadre fixé par le porteur de projet laisse de la marge de manœuvre. Ceci est par exemple explicitement visé par le **projet D** qui insiste sur l'idée de créer « des » Prépas sur le territoire national, variables selon les structures qui les déploient et selon leurs spécialités. Le projet est centré sur le numérique, mais avec des spécialisations selon différentes filières professionnelles. En résultent de grandes différences d'organisation. Dans une des Prépas, l'organisation va être essentiellement collective, quand sur une autre elle donnera plus de place à un suivi individuel.*
- ⇒ *Le **projet B** connaît lui aussi un déploiement variable. La coordination de projet fixe un cadre et des attendus pédagogiques, assez comparables. Les projets s'articulent autour des Ecoles de la 2<sup>ème</sup> chance (E2C), qui réalisent l'accompagnement défini par « en haut » à partir de leur modèle habituel d'accompagnement de jeunes. Les E2C s'appuient localement sur des centres de formation spécialisés dans un métier artisanal, où les participants sont immergés en plateau technique. Le parcours va durer de 3 à 7 mois selon les lieux, ce qui montre la variété des configurations possibles tout en respectant un même cadre général.*
- ⇒ *Au sein du **projet G**, la variation est due au type de structures intervenant dans le projet. Plusieurs structures peuvent en effet déployer la Prépa. Le projet est mis en œuvre par des centres de formation et des missions locales. S'il s'agit d'un membre du groupement de centres de formation qui porte le projet, alors la Prépa va se caler sur le fonctionnement habituel, quasi-*

*scolaire (sur l'année scolaire), avec une succession de séquences dans le centre et un planning de stages en entreprises, sur plusieurs mois. Si c'est la mission locale qui porte localement le projet, alors la Prépa va se caler sur le modèle plus classique de ces structures : accompagnement individuel et en ateliers à temps partiel et des recherches de stages. La durée de l'accompagnement va être plus courte que l'année scolaire.*

Ces éléments montrent qu'au-delà de la grande variété des projets, le déploiement au sein même des projets est également varié. Dans certains cas, ont été rencontrés **des « projets dans le projet »**. Par exemple dans le cas qui vient d'être cité (**projet G**), à côté d'un déploiement déjà très différencié entre d'un côté des OF et de l'autre des missions locales, l'un des territoires de déploiement a fait intervenir encore d'autres acteurs spécifiques, à savoir des centres de formation spécialisés dans certains métiers dont le sport. Sur ce territoire (une grande ville), une organisation tournante a été prévue entre les 4 structures portant localement la Prépa. Les jeunes vont être accueillis par un centre de formation le mois 1, par la mission locale le mois 2, par un acteur représentant les employeurs le mois 3, etc. Chaque structure fait intervenir ses professionnels, certains tournant entre les lieux. Ce « projet dans le projet » fonctionne selon des logiques radicalement différentes d'autres Prépas issues du même projet et déployées à quelques kilomètres de cette ville, dans le même département.

Dans ce contexte de grande diversité, la fonction de coordination de l'ensemble est essentielle. Les mandataires ont défini un poste de chef de projet avec un rôle central en interne (organisation du process, relations entre les membres) et en externe (en particulier avec les financeurs). Son rôle est d'autant plus central que de nombreux éléments de reporting sont attendus. *Selon l'enquête par questionnaire, au global les porteurs sont majoritairement (82%) satisfaits de la coordination partenariale entre les membres du consortium et avec les partenaires hors consortium*

- **Des moyens indispensables à dédier à la coordination pédagogique compte tenu de la diversité des intervenants**

En termes de **moyens mobilisés**, si les projets sont difficilement commensurables entre eux (avec des budgets inférieurs à 100 000 € dans un cas ou de plusieurs dizaines de millions d'euros dans un autre cas), ils présentent toutefois des points de comparaison. Des moyens sont accordés, d'abord, à la coordination de projet, qui s'avère indispensable, à l'échelle du projet ou des structures de déploiement. Par exemple pour le **projet E**, la coordination pédagogique apparaît essentielle pour assurer la cohérence de la formation délivrée aux jeunes, d'autant plus que les intervenants peuvent être issus de la structure mettant en œuvre la Prépa, mais peuvent également intervenir en tant que vacataires ou prestataires extérieurs. Cette coordination est assurée par le coordinateur de la Prépa au sein de chaque structure et facilitée par des outils tels que le « ruban pédagogique », les contenus pédagogiques des interventions un livret de suivi. *« Avoir le déroulé pédagogique des interventions permet de vérifier qu'il n'y a pas de doublons entre les interventions, de vérifier la cohérence de l'ensemble et permet aussi en cas d'absence de l'intervenant de pouvoir lui trouver un remplaçant »* (une des structures du **projet E**).

Les projets ont permis de financer des postes, en proportion variable selon les budgets. Des référents de parcours ont été mis en place, issus de la structure porteuse ou bien recrutés en externe. Ces recrutements sont décisifs pour faire vivre le projet. Le **projet F** a par exemple mis du temps à démarrer en raison du départ du chef de projet puis de la difficulté à recruter des formateurs.

Du point de vue des équipes mobilisées sur le terrain, les profils professionnels vont être de plusieurs types : le plus souvent, des conseillers en insertion professionnelle (CIP), des formateurs métier, des

chargés de relation entreprises (CRE). La **Prépa F** s'est basée sur des binômes de CIP (qui réalisent l'accompagnement individuel) et de CRE (qui gèrent la mise en relation avec des entreprises pour des stages et préparent les éventuelles sorties en apprentissage). Pour le **projet I** réalisé au sein de plusieurs CFA, les financements sont répartis sur le personnel existant. Il n'y a quasiment pas eu de recrutements spécifiques dans les centres, le projet ne représentant pas un volume suffisant pour financer un poste à part entière comme l'explique un responsable de centre. La charge est en effet distribuée sur de nombreux postes déjà existants :

- la direction des centres sur les aspects de management et de conduite du projet ;
- les postes de chargés de recrutement, qui réalisent un important travail de sourcing ;
- les postes de chargés de relations entreprises, qui gèrent la partie de mise en contact, les relations pour les stages, etc. ;
- les formateurs, qui sont positionnés sur la Prépa sur certaines parties de leur emploi du temps.

Au niveau de l'équipe projet nationale, le financement est partiellement utilisé sur certains postes d'experts métiers : responsables pédagogiques (mise en place d'outils), communication, qualité, etc.

*Illustration 1 : la complexité organisationnelle de certaines Prépas*

La **Prépa B** est coordonnée au niveau national par un porteur de projet, qui prévoit les modalités pédagogiques. Elle se déploie sur plusieurs territoires avec l'intervention d'Ecoles de la 2<sup>e</sup> chance (E2C) où est réalisé l'accompagnement des jeunes, et de centres de formation où est réalisée la partie plus professionnelle consistant dans la préparation à un métier artisanal. Au sein des centres de formation, sont impliqués un ou plusieurs experts métiers sur les temps d'ateliers ainsi qu'un coordinateur au niveau de l'organisme (qui doit par exemple organiser la présence des participants sur le plateau technique). Au sein d'une E2C, l'ensemble de l'équipe opérationnelle et pluridisciplinaire peut être mobilisée : la direction qui supervise la cohérence des acquis pédagogiques par rapport au projet professionnel des jeunes ; le coordinateur pédagogique qui assure le positionnement des jeunes sur les ateliers en fonction de leurs besoins et profils ; le formateur référent qui accompagne les jeunes sur des temps individuels et collectifs ; les autres formateurs qui peuvent également intervenir selon les besoins ; la Chargée de Médiation et d'Intégration qui intervient pour accompagner les problématiques sociales des jeunes (santé, famille, logement...) ; la Chargée de suivi post-sortie qui suit les jeunes jusqu'à un an après la sortie, le responsable R&D qui se concentre l'approche pédagogique pour proposer des contenus ou des formats innovants et accrocheurs pour les jeunes.

Dans certains cas, des prestataires externes ont été recrutés pour réaliser une certaine partie de l'accompagnement. Le modèle organisationnel du **projet E** est celui qui repose le plus sur l'intervention de prestataires externes. Pour moitié les formateurs réalisant l'accompagnement sont recrutés sous la forme de vacances ou de prestations. Il s'agit le plus souvent de coachs certifiés. Les prestataires externes peuvent parfois intervenir sur des formats plus innovants : membres d'une association de DRH pour simuler des entretiens d'embauche (**projet I**), partenaire spécialisé dans le développement personnel et l'analyse comportementale (**projet E**), etc.

- **Des cadres d'action qui évoluent en cours de route**

La conduite des études de cas montre l'évolutivité des partenariats. Des partenaires affichés en tant que membres du consortium ont pu ne pas s'impliquer du tout ou bien seulement sur un temps.

*En effet, selon le questionnaire, dans plus d'un tiers des cas, des membres du consortium prévus au stade de la convention se sont **désengagés (37%)**.*

- ⇒ *Dans le cas du **projet G**, mobilisant un nombre élevé de structures issues de plusieurs réseaux (OF, insertion des jeunes), plusieurs structures n'ont pas démarré le projet alors que le dossier leur fixait des objectifs de plusieurs dizaines d'entrées de jeunes. Un partenaire sur le sourcing a participé de façon active au projet dans les premiers mois, avant de se retirer sauf dans certaines situations locales. Ce même réseau d'acteurs de l'insertion des jeunes s'est également désengagé du **projet A**.*
- ⇒ *Pourtant, à d'autres endroits (par exemple **projet F**), ces acteurs de l'insertion ont constitué des partenaires actifs du sourcing, bien que ne faisant pas partie de l'accord de consortium initial.*
- ⇒ *Le **projet F** était porté par 3 organismes de formation avec une répartition quasi-égale du budget entre eux, permettant une couverture de l'ensemble d'une région ainsi que d'une douzaine de filières de formation. Un des 3 organismes s'est retiré au bout de quelques mois, ne parvenant plus à assumer la charge en raison de l'obtention d'autres marchés de formation à la même époque.*
- ⇒ *Pour le **projet D**, un CFA membre du consortium s'est désengagé, marqué par des difficultés économiques à la suite de la crise sanitaire.*

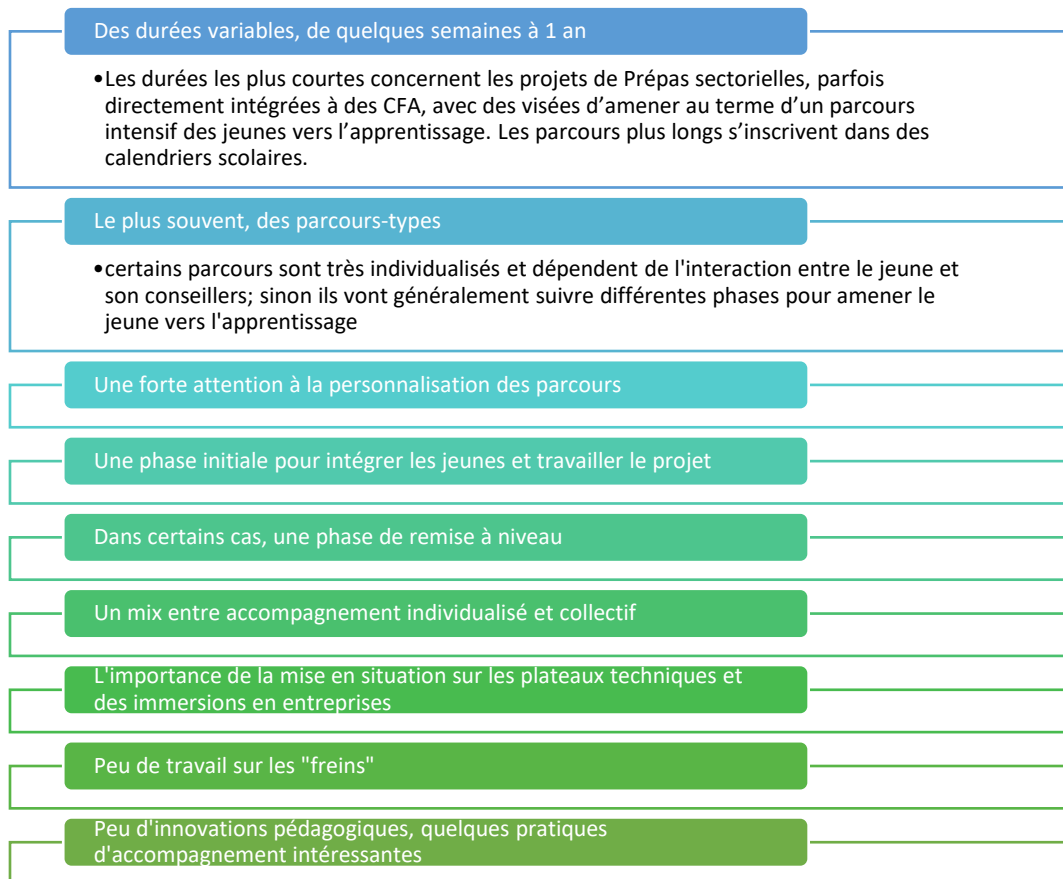
Ces éléments illustrent le fait que les projets ont beaucoup changé. Ceci peut créer de l'insatisfaction au sujet de la coordination générale des projets, comme cela a été identifié dans l'enquête par questionnaire.

*18% des répondants ne sont pas satisfaits de la coordination générale du projet. Les motifs d'insatisfaction explicités par les répondants sont divers : désengagement des membres du consortium, coordination non budgétée et sous-estimée, difficultés pour les prescripteurs à orienter vers le « bon » dispositif, indisponibilité des partenaires du fait de la crise covid, etc.*

### 1.3. Contenus pédagogiques et de l'accompagnement

Cette partie vise à présenter la diversité des modèles concrets d'accompagnement et le contenu pédagogique des Prépas. L'anonymisation des projets rend toutefois difficile la présentation détaillée des pratiques. Cette partie revient successivement sur les éléments présentés dans le schéma suivant.

Figure 6 : les différents partis pris pédagogiques



#### • Une logique de parcours pour des durées variables

Le premier point transversal de l'analyse est que si les parcours poursuivent des finalités assez proches, ils se basent sur des durées de parcours variables.

⇒ Certaines Prépas ont prévu **des durées plutôt courtes, inférieures à 2 mois** : il va s'agir de Prépas avec une finalité sectorielle, parfois intégrées directement à un CFA (par exemple **Prépa I** de 15 semaines, **Prépa J** de 2 mois) ou fonctionnant comme un intermédiaire sur un territoire restreint (**Prépa C** de maximum 12 semaines).

⇒ D'autres Prépas vont se tenir sur une **durée plus longue, de plusieurs mois**. Les modèles peuvent parfois être variables au sein d'un même projet comme cela a été vu ci-dessus (**Prépa B** variant de 3 à 7 mois et centrée sur un seul et même secteur). Les Prépas **D** et **E** ont une durée prévue de 3 mois. La **Prépa F** prévoit un accompagnement pouvant durer jusqu'à 6 mois, mais la durée moyenne est bien plus courte.

⇒ **Les durées les plus longues concernent les Prépas qui se réfèrent à un calendrier scolaire.** Les Prépas **A** et **G**, issues respectivement de l'Education nationale et de l'enseignement agricole, ont une durée de 12 mois. La **Prépa H** qui offre un accompagnement individuel aux collégiens handicapés en parallèle de leur formation initiale est également d'une durée d'un an, pouvant être prolongée plusieurs mois pour assurer le suivi du contrat d'apprentissage en entreprise.

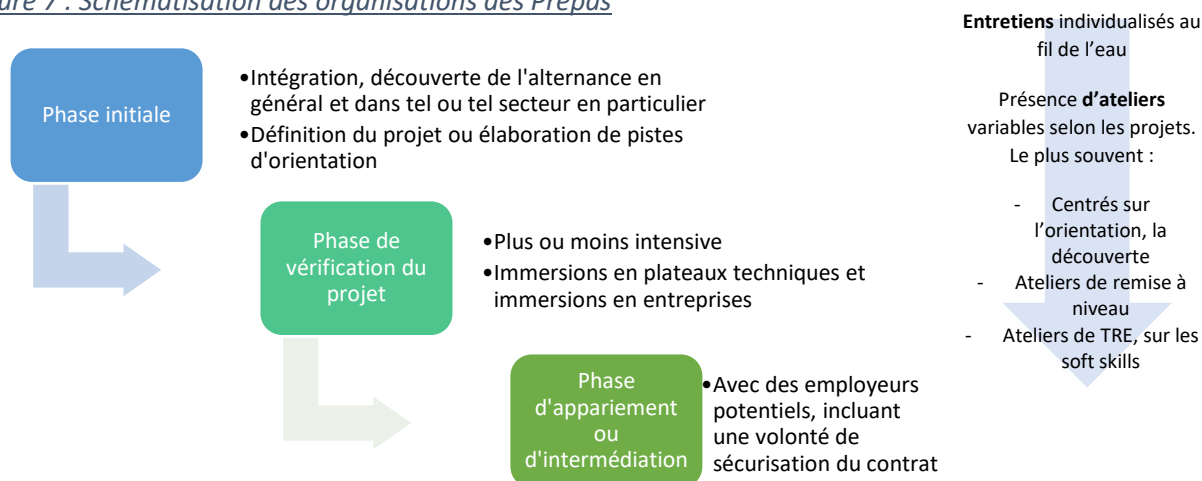
Les durées les plus courtes concernent les projets de Prépas sectorielles, parfois directement intégrées à des CFA, avec des visées d'amener au terme d'un parcours intensif des jeunes vers l'apprentissage. Les parcours plus longs se calent sur un calendrier scolaire.

- **Des projets qui ont souvent prévu des parcours-types (avec parfois différents niveaux d'intensité)**

*Selon les résultats du questionnaire, le projet se met en œuvre majoritairement selon un même déroulé pédagogique général unique quel que soit le membre du consortium (60%). Pour les autres, le projet se déroule de manière différente selon les choix et l'organisation de chacune des structures membres (40%).*

Bien que ces durées soient différentes, de quelques semaines à l'année complète, les projets ont conçu une organisation schématique des parcours souvent assez comparables. **Les parcours sont pensés comme une succession de différentes phases**, permettant l'intégration de jeunes avec des profils différents, puis un accompagnement dont le contenu va varier, avant d'établir des modalités de transition vers l'entreprise si un contrat d'apprentissage est obtenu, ou bien d'autres modalités de sortie. En général on peut ainsi distinguer 3 phases.

Figure 7 : Schématisation des organisations des Prépas



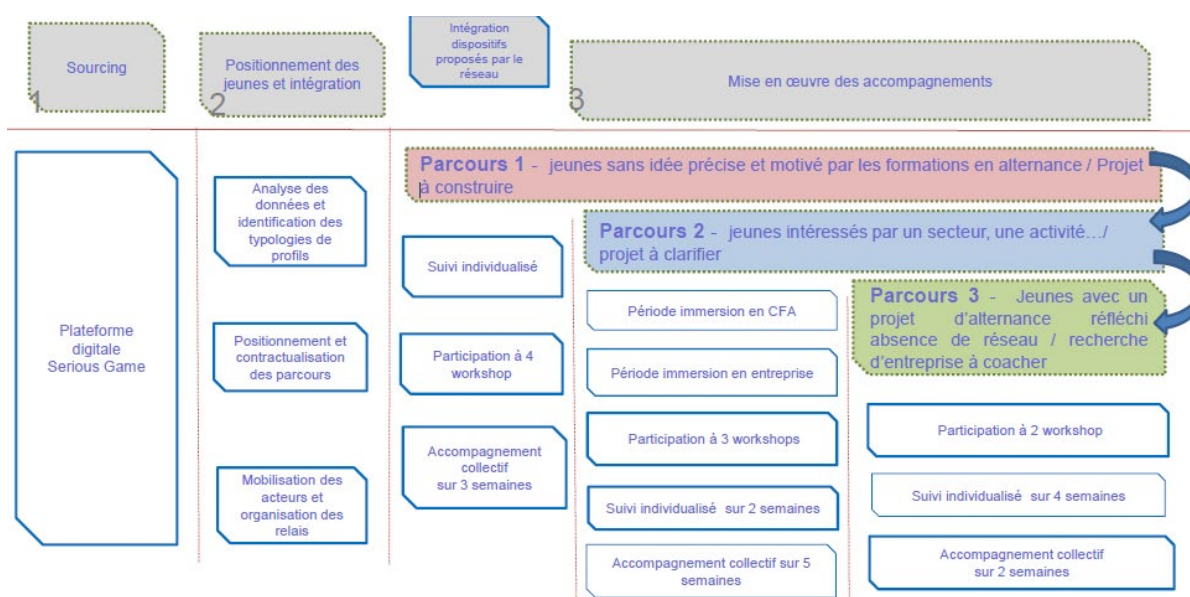
Cette conception assez générale peut se matérialiser sous la forme de **parcours-types avec des modules obligatoires**, ou bien de **parcours beaucoup plus personnalisés** en fonction des besoins individuels.

### Exemples de Prépas basées sur des parcours-types

Dans le premier cas de figure, des projets ont ainsi prévu **des parcours types avec plusieurs niveaux d'intensité**, en fonction du profil des jeunes.

- ⇒ La **Prépa C** avait initialement prévu trois parcours-types au démarrage, avant de les harmoniser sous un seul modèle en raison de la difficulté à tenir cette différenciation. La distinction tenait à l'état d'avancement du projet : la modalité la plus longue (entre 10 et 12 semaines) était destinée aux jeunes n'ayant pas d'idée précise de projet d'apprentissage ; la modalité la plus courte (4-6 semaines) à l'inverse aux jeunes avec un projet précis, à la recherche d'une entreprise pour leur contrat d'apprentissage. Ce dernier parcours est focalisé sur le coaching à la recherche d'emploi. Entre les deux, un parcours intermédiaire (de 8 à 9 semaines) pour les jeunes ayant un projet vague avec un besoin de préciser leur projet. L'organisation générale du projet s'affine pour chacun de ces types de parcours (schéma ci-dessous).

Illustration 2 : l'organisation générale de la Prépa C, des parcours-types selon la maturité du projet individuel



Ce projet repose comme beaucoup d'autres sur un mix individuel/collectif. Des ateliers sont organisés chaque jour au démarrage du projet, puis un jour sur deux afin de laisser davantage de temps à un accompagnement individuel. Ces trois parcours ont été progressivement supprimés lors de la deuxième année de mise en œuvre pour plusieurs raisons : sourcing insuffisant rendant ce découpage inopérant (nombre de jeunes par type de parcours trop faible), augmentation de la part de jeunes avec un projet peu ou pas préparé en amont. Un parcours unique d'accompagnement de 10 semaines a été instauré : les 5 premières semaines étant consacrées aux ateliers collectifs et aux accompagnements individuels et les 5 suivantes à la maturation du projet et à la confrontation à la réalité du métier recherché.



⇒ Un second exemple est celui de la **prépa I**, structurée en **deux modules successifs**, que tous les participants suivent : un premier temps quasi exclusivement collectif de 6 semaines de formation au sein du CFA et 2 semaines de stage en entreprise, puis un second temps mixant individuel et collectif, consacré à la recherche d'un contrat d'apprentissage (4 semaines dans le centre et 3 semaines en entreprise). Tous les participants à une Prépa doivent suivre les mêmes ateliers même si les besoins sont différents. Le format collectif est constant : en salle de classe/TP, puis en plateau technique. Il n'y a pas de temps individualisés programmés. Sur les plateaux techniques, les pré-apprentis se répartissent sur différentes machines, ils peuvent alors être en autonomie ou en mini-groupes.

Illustration 3 : le découpage des phases 1 et 2 de la Prépa I

Phase 1: 200 h + 70 h de stage	Phase 2: 150 h + 105 h de stage
Accueil	Accueil
Découverte des métiers (un secteur visé, plusieurs métiers successivement découverts en plateau technique)	Approfondissement métier
Développement personnel (oralité, TRE, valorisation des compétences, etc.)	Développement personnel (coaching individualisé et collectif)
Visites d'entreprises et débriefing	Bilan intermédiaire
Bilan intermédiaire	Méthodes digitales
Méthodes digitales	Remédiation
Remédiation (sciences, communication)	Bilan final, conseils pour le stage
Bilan final	

*Exemples de Prépas basées sur des interventions beaucoup plus individualisées*

Dans d'autres cas, à l'inverse de ces projets prévoyant un parcours-type, d'autres Prépas ont prévu **des modalités beaucoup plus variables** d'intervention en fonction des besoins des jeunes.

⇒ Par exemple, la **Prépa F** est d'une durée de 6 mois maximum, mais elle peut être très brève pour les jeunes les plus proches de l'apprentissage. L'accompagnement se tient de façon fortement individualisée : les CIP reçoivent les participants dans le cadre d'entretiens où sont travaillées les différentes phases (préparation d'un projet, validation avec des stages, évolution vers un contrat...). Des ateliers collectifs (sur la technique de recherche d'emploi par exemple) peuvent s'intercaler, de façon non obligatoire. Les CIP travaillent en binôme avec des chargés de relation entreprises qui activent leur réseau de partenaires. Ce faisant, cette Prépa repose sur une forte dimension de conseil personnalisé, et sa durée et intensité vont ainsi varier selon les profils. Pour un nombre significatif de bénéficiaires, la Prépa va être articulée avec un autre dispositif en amont de préqualification et remise à niveau.

⇒ La **Prépa H**, exclusivement individualisée, fonctionne sur la durée scolaire, mais les interventions se tiennent en fonction des besoins des participants. L'intensité va varier d'un individu à un autre.

- **Une attention portée à la personnalisation des parcours**

Un point transversal à ces différentes Prépas est le **souci de personnalisation**, y compris pour celles reposant essentiellement sur un cadre collectif.

- ⇒ Par exemple, au sein de la **Prépa B**, les différents acteurs co-interviennent de façon à adapter le projet aux besoins individuels. Dès les premiers jours de formation, le stagiaire est reçu en individuel par son formateur référent qui l'accompagne tout au long du parcours pour piloter le parcours et s'assurer de la cohérence entre les besoins pédagogiques et les objectifs professionnels. Le responsable des parcours et partenariats apporte son expertise sur la connaissance des métiers, des prérequis, le marché de l'emploi et les capacités d'entrée en formation qualifiante. La chargée de médiation et d'intégration veille à accompagner chaque stagiaire pour créer les bonnes conditions de réalisation du parcours (organisation de la vie familiale, santé, logement...) en partenariat avec les acteurs sociaux compétents. Le contrat pédagogique signé constitue le point de départ du Plan Individuel de Formation, actualisé tout au long de la formation. En fonction de ce Plan Individuel de Formation, le jeune est positionné en fonction de ses besoins sur des temps de renforcement / de remise à niveau (français, mathématiques, informatique), sur des ateliers techniques de recherche d'emploi, etc. Une fois par semaine, le formateur référent rencontre le stagiaire pour un bilan de la semaine écoulée. C'est notamment l'occasion de compléter le livret des stagiaires, qui lui permet de le rendre acteur de son parcours en inscrivant lui-même ses objectifs et besoins tant pédagogiques, professionnels que sociaux. Chacun peut éditer son emploi du temps personnel. Ce temps de bilan permet également d'actualiser et suivre le portefeuille de compétences. Le portefeuille de compétences à disposition du stagiaire, concentre toutes les étapes d'élaboration du projet de réalisation de stages, et d'acquisition des savoirs. Il est résumé dans l'Attestation de Compétences Acquises (ACA). Elle reprend tous les acquis dans les matières principales (français, mathématiques et informatique), les stages, compétences techniques évaluées par le tuteur de stage ainsi que les compétences socio-professionnelles. Une dernière rubrique « autres compétences » détaille toutes les compétences évaluées lors des projets. Les périodes de stage tiennent également compte du projet personnel et des préférences de chacun (la Prépa est intégrée à des CFA préparant à un métier particulier, mais qui peut être exercé de façons différentes).
- ⇒ La **Prépa D** est basée sur un cadre commun, mais aussi avec un grand niveau de marges de manœuvre pour les structures locales qui la déploient. Sur l'un des territoires de déploiement, le parcours est basé sur un rythme de 4 jours par semaine répartis entre deux formateurs ; à raison de 3 jours pour le formateur principal, et un seul pour l'autre formateur, qui intervient principalement sur la partie numérique. Les jours débutent à 9h30 par une session de 3h ; reprennent à 14h pour se terminer à 16h30. Sur la base des trois phases pré-identifiées, et des volumes horaires qui y sont rattachés, le formateur peut organiser le parcours « à sa manière ». Une vraie confiance existe quant aux capacités et modalités d'accompagnement des formateurs : « on a un ruban pédagogique en tant que formateur, mais après on amène les choses comme on le sent et comment le public veut bien le mettre en place. Le formateur a une grosse part d'adaptation » (formateur Prépa D). Ainsi, au début du parcours, y a-t-il de forts enjeux sur la concentration, sur le fait d'être en cours avec d'autres jeunes ; en sachant que certains peuvent présenter des difficultés d'illettrisme. Là encore l'idée est de s'adapter : « s'ils veulent travailler un temps dehors, ils peuvent, s'ils veulent travailler avec un casque, ils peuvent, tant qu'ils ne dérangent pas les autres ». En revanche il apparaît primordial de travailler les postures afin de « leur faire entendre que certains comportements sont mal vus et petit à petit qu'il faut les effacer, trouver une autre méthode de travail plus adapté au cadre ».
- ⇒ La **Prépa A** propose un parcours personnalisé et individualisé grâce à la réalisation d'un diagnostic partagé avec le jeune débouchant sur un plan d'action sur-mesure (cf. Atelier n°1 – Stratégie professionnelle, élaboration d'un diagnostic personnalisé). A l'issue du premier atelier, est signé entre le jeune et son référent, un contrat d'engagement faisant état des objectifs de parcours et du plan d'action personnalisé à mettre en œuvre au regard des

*difficultés éventuelles diagnostiquées et des axes du projet professionnel envisagé. Par ailleurs, la plateforme de formation à distance permet aux jeunes de bénéficier de modules de formation et d'évaluation contextualisées des secteurs d'activité variés et permettant d'allier flexibilité du parcours et autonomisation de l'apprenant.*

- **Une phase initiale qui sert à intégrer dans la Prépa et commencer à travailler le projet**

L'ensemble des Prépas enquêtées démarrent avec une phase consacrée au projet, plus ou moins importante en fonction du profil des jeunes. **Les jeunes entrant dans les Prépas ont en effet des projets plus ou moins matures.** Leurs trajectoires sont variables, comme le montrent les fiches portrait réalisées à partir d'entretiens biographiques auprès des bénéficiaires, incluses dans nos dix monographies. Certains identifient bien ce qu'est l'apprentissage et s'étaient par exemple tournés vers un CFA pour une demande d'inscription. D'autres ont une vision moins claire, un souhait de poursuite d'études dans un secteur professionnel, et ont parfois déjà préparé leur projet en amont, par exemple dans le cas d'un accompagnement réalisé par une mission locale. D'autres jeunes enfin, n'ont pas de projet clairement défini. Le passage dans la Prépa est vu par les orienteurs comme une potentialité pour eux d'identifier un projet.

*« L'objectif était de sensibiliser les jeunes sur l'apprentissage, notamment en mission locale. On fixe des rendez-vous pour des entretiens, on fait des réunions d'information collective. Certains n'ont pas de projet et découvrent ce qu'est l'apprentissage. Certains veulent faire cuisine parce qu'ils aiment Top chef : on leur conseille de faire des immersions. Nous ça nous facilite le travail, on voit plus de choses dans une immersion que dans un entretien. On vérifie la motivation, je ne leur donne pas des contacts, mais je les mets sur la Bonne alternance, je leur demande de faire des listes de CFA qui les intéressent ; bien sûr avant cela on regarde s'il a un CV ; on les aide pour les réaliser. Au premier entretien je leur demande de venir avec un CV et une lettre de motivation. Si besoin je mets en place un atelier. Ils commencent à faire les démarches puis on les aide à trouver des entreprises et des CFA » (CIP Prépa F)*

**Les Prépas se présentent comme des espaces d'accompagnement où un projet plus ou moins précis d'accès à l'apprentissage va être élaboré ou testé.** Dans certains cas, les responsables de la Prépa indiquent que les jeunes doivent déjà avoir émis un souhait d'orientation vers l'apprentissage. Dans les faits, les profils de jeunes sont souvent plus mixtes.

Dans un premier temps, par le biais d'un accompagnement individuel avec un formateur référent, un CIP, un travail sur le projet va être élaboré. Dans les Prépas les plus généralistes, le projet du jeune peut être très variable. Dans les Prépas sectorielles ou monosectorielles, une première sélection s'opère en amont ou au moment de l'intégration. Il faut en effet avoir une velléité de s'inscrire dans une formation correspondant à un secteur large (ex : le bâtiment, l'industrie par exemple) ou précis (ex : un métier de bouche). Des entretiens individuels permettent de préciser les attentes, les conditions du dispositif. Un contrat d'engagement réciproque est par exemple signé dans la **Prépa B**.

Dans les autres cas de figure (Prépas plus générales ou sur plusieurs secteurs), la première phase va consister à élaborer un projet. Les jeunes avec les projets les plus matures pourront avancer plus vite vers la confrontation de ce projet à des situations concrètes. Avant cela, les projets utilisent **différents outils**.

⇒ *Le point commun à l'ensemble des projets est la réalisation **d'entretiens individuels et/ou d'ateliers collectifs**, permettant la discussion entre pairs.*

- ⇒ Un **diagnostic de départ** va permettre de recueillir l'adhésion, évaluer la motivation et positionner sur un type de parcours. Au sein de la **Prépa E**, un des centres de formation prépare plus spécifiquement aux métiers de l'animation. Les jeunes complètent un test de positionnement lors de leurs premiers jours en formation. Ce test comporte une dizaine de questions sur le secteur. Ils réalisent ce test à l'entrée, mais également à la sortie de la Prépa apprentissage, ce qui permet à l'équipe pédagogique d'évaluer les acquis des pré-apprentis à la sortie. Dans un autre centre qui déploie cette même Prépa (avec une visée plus généraliste), le temps de positionnement consiste davantage en un diagnostic des langues, compétences scolaires, compétences informatiques, etc. « Ce diagnostic nous permet ensuite d'adapter notre programme en fonction d'où ils en sont et où ils souhaitent aller » (OF). Dans la **Prépa D**, un premier entretien de motivation est réalisé avant l'inscription pour vérifier que les bénéficiaires peuvent et veulent tenir sur 2,5 mois ; mais aussi échanger sur le projet, en présentant les parcours proposés par la structure au sein de la Prépa Apprentissage... Des échanges avec les parents sont également parfois réalisés, car les acteurs se sont rendu compte que cela peut aider dans le parcours des publics : « c'est très important quand les parents s'impliquent ». « L'objectif est qu'on puisse accompagner les jeunes tous ensemble, en lien avec les parents ».
- ⇒ Des **outils d'aide à l'élaboration de projets ou d'aide à l'orientation**, peuvent ensuite être mobilisés : par exemple « Diagorienté » (**projets F, H**), « Kledou » (**projet F**). La **Prépa E** utilise une sorte de jeu de l'oie permettant de discuter collectivement de pistes d'orientation.

Certaines prépas utilisent aussi dans cette phase des **outils d'évaluation et de tests de niveau**, préalable à une éventuelle **remise à niveau**.

- ⇒ Des tests de positionnement permettent de mesurer les besoins du jeune en français, mathématiques et informatique, sont utilisés dans la **Prépa B**.
- ⇒ Comme indiqué ci-dessus, un des OF de la **Prépa E** évalue le niveau des participants. S'agissant de jeunes en situation de décrochage, avec des difficultés et/ou éloignés du système scolaire depuis quelques années, les équipes veillent à ce que ces « tests » de positionnement ne soient pas vécus comme des évaluations. « Attention, on veille à ce que ce ne soit pas vécu comme des tests, ces tests sont utiles pour préparer le programme, mais ils peuvent parfois être compliqués, douloureux pour eux. Donc on va assez vite là-dessus et on complète ensuite au fur et à mesure avec ce que l'on constate. » (OF prépa E)
- ⇒ Le **projet F** prévoyait au départ le passage de la certification Cléa par l'ensemble des stagiaires, pour vérifier les besoins éventuels. Cela ne s'est pas fait, mais cette Prépa organise des parcours internes sans couture entre des formations d'aide à l'élaboration d'un projet dans lequel les jeunes passent Cléa. Un quart des participants sont ainsi passés par cette pré-formation.

Dans certains cas, une première phase peut être conclue par un **bilan** permettant de voir si la Prépa correspond aux attentes des jeunes. A la fin d'une première phase, les jeunes doivent ainsi décider s'ils souhaitent poursuivre le programme B ou non.

En synthèse, cette première phase vise à **adapter le mieux possible le contenu** de la Prépa aux projets et attentes des jeunes, pour les modèles de Prépa les plus flexibles. Pour les organisations les moins flexibles, basées sur un parcours-type sans modularité, cette phase initiale sert moins à adapter le programme qu'à **valider l'entrée du stagiaire et à permettre son intégration**.

- **Dans certains cas, des phases de remise à niveau**

Une particularité de certaines Prépas est d'inclure une phase de remise à niveau au sein du programme.

Certaines prépas réalisées dans des CFA incorporent ainsi un temps de remise à niveau comme partie intégrante du programme.

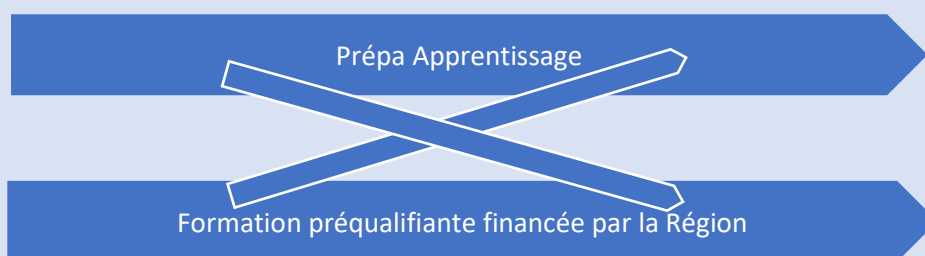
- ⇒ *La **Prépa I** est ouverte à tous les jeunes sans prérequis. Or, beaucoup présentent des insuffisances en matière de savoirs de base, comme les mathématiques et les sciences. Ceci est le cas des jeunes déscolarisés ou de ceux qui ont eu un cursus non scientifique. Le module de remédiation leur permet une courte remise à niveau de ces connaissances pour pouvoir suivre une formation industrielle. Des tests sont réalisés pour identifier ces insuffisances et proposer des cours d'approfondissement. S'y ajoutent des modules de remise à niveau des savoirs de base en langue. La remise à niveau reste cependant secondaire en place et en quantité dans les parcours (respectivement 2 jours et 3 jours en phase 1 et 2).*
- ⇒ *La formation de la **Prépa J** est d'une durée de 8 semaines et a deux objectifs principaux : la découverte de métiers dans un secteur à travers un enseignement à la fois technique et théorique, et une remise à niveau en français et en mathématiques. La formation dure 280 heures et intègre d'abord un bloc théorique (remise à niveau en français : 21h, remise à niveau en mathématiques : 21h, initiation au dessin technique : 14h, techniques de recherche d'emploi : 14h), ensuite un bloc orienté sur la découverte des métiers du secteur visé (35 h). Un formateur référent était responsable des jeunes durant tout leur temps de présence dans les centres. Il dispensait notamment les cours de remise à niveau à vocation professionnelle. Plusieurs formateurs interrogés soulignent les lacunes et le manque de compréhension des jeunes dans les exercices proposés (par exemple, un chiffrage sommaire). « Je pensais que ça allait être des redites par rapport à ce qu'ils ont vu au collège, qu'on allait passer vite dessus mais en fait ça nous a pris beaucoup de temps » (formateur-référent). Une difficulté a été d'accrocher les jeunes avec ces contenus scolaires. « Notre parcours de 8 semaines était cohérent sur le plan pédagogique, il fallait faire de la remise à niveau. Mais les heures de français et de mathématiques c'est là où il y avait le moins de monde. On avait l'ambition de faire de la remise à niveau mais ça n'a pas fonctionné, ils [les jeunes] ne trouvaient pas leur intérêt. » (Ingénieure pédagogique)*
- ⇒ *Le cas de la **Prépa B** fonctionne sur un principe de remise à niveau plus original. Ce projet prépare à un métier particulier. Les jeunes sont suivis en Ecole de la 2<sup>e</sup> chance et dans des CFA spécialisés. Cette Prépa recrute une partie de ses bénéficiaires dans le cadre d'un partenariat avec les centres de formation, qui peuvent orienter des jeunes qui se présentent pour une entrée en CAP mais qui nécessiterait une remise à niveau ou auraient besoin d'un accompagnement. Au démarrage, des tests de positionnement permettent de mesurer les besoins du jeune en français, mathématiques et informatique, servant de base pour la remise à niveau. L'aspect original tient à la mobilisation d'une approche centrée sur la pratique : les techniques de mathématiques sont enseignées sur le plateau technique, avec une visée professionnelle immédiate, et non en salle de cours.*

Illustration 4 : Une particularité de la Prépa F, des parcours sans couture entre la Prépa et un dispositif de préparation à la formation, incluant une certification des compétences de base

Cette articulation est intéressante car elle offre une solution dans la **construction de parcours avec une composante de remise à niveau**. Le programme régional de formation dispose d'une offre préqualifiante, visant l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences professionnelles ainsi que la capacité à s'orienter tout au long de la vie en réelle autonomie. Les participants peuvent suivre un parcours de formation sur les compétences de base et passer la certification CléA. Cette formation est délivrée dans la région par différents centres de formation retenus dont l'un des deux porteurs de la Prépa F.

Dans cet OF, **des formateurs ont ainsi été mobilisés dans cette articulation de parcours entre la Prépa et le préqualifiant**. Concrètement, certains publics orientés vers la Prépa ont pu être réorientés en interne vers la formation préqualifiante, dans une logique de remise à niveau. De même, certains publics déjà dans la formation préqualifiante ont pu être accompagnés également par la Prépa, en continuité.

*Possibilités d'articulation entre la Prépa et la formation préqualifiante*



**D'autres programmes préqualifiants financés par la Région peuvent être utilisés, dans le domaine linguistique par exemple.**

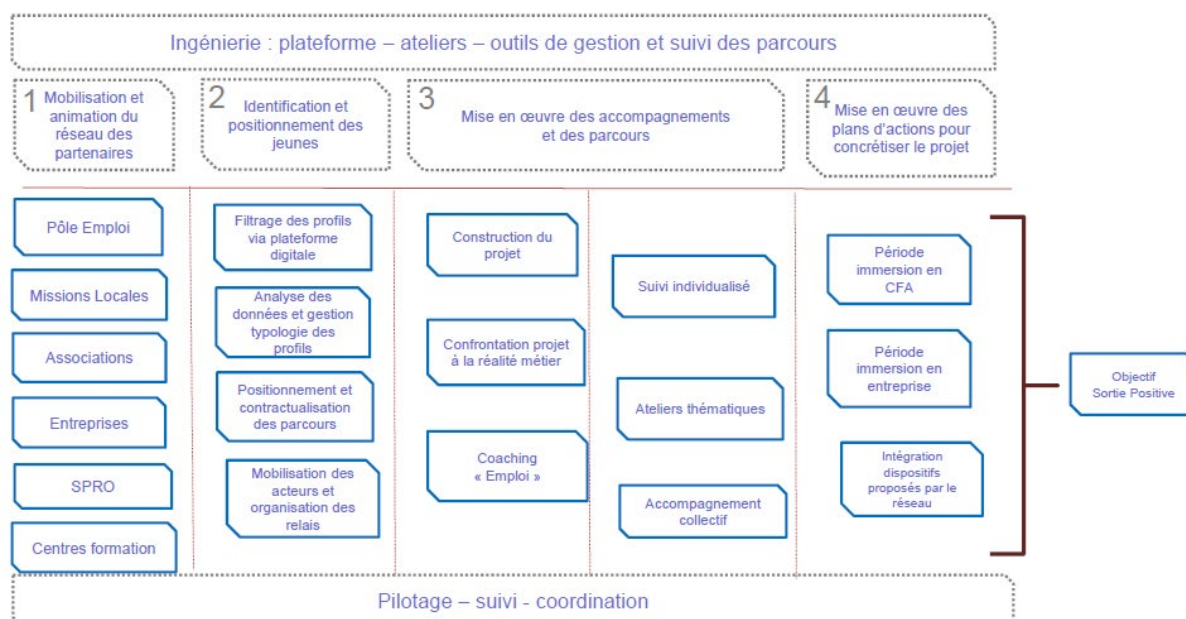
**En synthèse**, plusieurs Prépas ont intégré de la remise à niveau, sous une forme assez souvent scolaire, parfois basée sur l'enseignement technique et professionnel. Ces Prépas sont fondées sur un cadre d'accompagnement fortement collectif et organisé de façon proche d'un cadre académique (des séances en groupe, au sein du CFA). La remise à niveau est considérée comme une étape nécessaire dans le parcours de préparation à l'accompagnement, parfois dans la visée d'un passage de tests d'entrée. Certains stagiaires apprécient cette remise à niveau, tandis que d'autres décrochent face à ce « retour en classe ». Un parcours intéressant s'appuie sur une articulation avec l'offre de formation régionale.

- **Des phases suivantes mixant suivi individuel et accompagnement collectif, servant à affiner le projet**

Un modèle souvent observé va emprunter à la sphère de l'insertion, en proposant **un accompagnement individuel sur des temps d'entretiens, et des séquences plus collectives sous la forme d'ateliers**. Ce modèle va parfois tendre vers une logique de conseil et de coaching. Après la phase d'intégration, différents temps vont être consacrés à **un travail de « mise en condition » des jeunes**. Le projet va être discuté en entretien. Des ateliers de techniques de recherche d'emploi, très classiques, vont être proposés, pour préparer un CV, une lettre de motivation. Des formateurs ou intervenants vont expliquer le fonctionnement de l'apprentissage. Les notions de compétences professionnelles sont d'abord vues de façon abstraite, dans le cadre d'atelier de développement personnel par exemple.

Le modèle ci-dessous emprunté à la **Prépa C** représente une bonne synthèse de l'économie générale des Prépas observées. La phase centrale (n° 3 dans le schéma) est définie de façon assez large, avec des contenus généraux : coaching emploi, suivi individualisé, ateliers thématiques, accompagnement collectif, confrontation à la réalité, etc. C'est au terme de cette phase d'accompagnement centrée sur la personne que des démarches d'immersion sont proposées.

*Illustration 5 : Le modèle d'organisation de la Prépa C, une synthèse de l'économie générale de nombreuses Prépas*



- ⇒ Dans plusieurs Prépas étudiées, **l'appréhension d'un métier** visé va se faire par des outils classiques de l'accompagnement dans la sphère de l'insertion, notamment des enquêtes métier, des interventions extérieures.
- ⇒ Des étapes centrées sur la **« connaissance de soi »** vont parfois intervenir, dans le cadre d'ateliers collectifs basés sur des outils mobilisés dans la sphère de l'orientation. La connaissance de soi est par exemple un des blocs de formation dans la **Prépa E** qui développe sur un des sites le travail sur soi à travers le sport (aïkido) et des activités bien-être (sophrologie). Pour les porteurs ces activités présentent plusieurs vertus : écoute des règles, discipline, confiance en soi, l'importance de la considération de l'autre. Sur l'un des centres, un formateur assure une demi-journée sportive par semaine aux jeunes.
- ⇒ La **Prépa D** propose des ateliers autour de la prise de parole (atelier avec une saynète, mise en scène conçue par les jeunes pour présenter un métier par exemple, entretiens fictifs). L'idée est de travailler sur « qui ils sont réellement, [...] qui ils voudraient être et comment ils veulent y aller » (OF). Cette Prépa mobilise aussi le sport comme outil pour travailler sur le collectif, les valeurs, etc. Un intervenant issu des neurosciences intervient autour des projets professionnels des personnes. Son approche a débuté par un travail sur la connaissance de soi à partir de briques Lego : « sur ce public-là, le côté novateur peut susciter l'adhésion ». En effet, il est bien rappelé la nécessité de ne pas être trop proche du « système éducatif de base » au regard de ces publics décrocheurs, plus « volatils », avec des problèmes de maintien de leur attention, d'assiduité, voire de phobies scolaires ou sociales.

⇒ Plusieurs Prépas insistent sur la notion de « développement personnel ». La **Prépa I** en fait une composante de ses ateliers collectifs. La maquette commune à l'ensemble des sites déployant cette Prépa prévoit par exemple 35h de développement personnel dans la phase 2 de l'accompagnement, se définissant de façon variable selon les interlocuteurs, entre coaching et accompagnement social. Des interventions vont insister parfois de façon didactique sur l'importance des soft skills. D'anciens DRH proposent une intervention spécifique sur le sujet sur la base de conférences et de diaporamas. Ils font passer des entretiens individuels. Des contenus plus pédagogiques vont être faits, par exemple dans le domaine du numérique avec des exercices pour apprendre, pour améliorer ses compétences. Dans la **Prépa E**, la dimension « développement personnel » est associée à un travail sur les savoir-être professionnels. Les référents coachent les jeunes. Cette dimension est davantage présente que la remise à niveau qui occupe une place plus faible.

« Les retours des CFA et des entreprises sont excellents. Ils n'ont jamais vu des gamins aussi actifs et motivés, vaillants face au travail et demandeurs. Le niveau scolaire n'est pas toujours là mais le pendant professionnel est très positif ». (CFA Prépa E)

⇒ Le **Projet E**, sur la base des expériences antérieures de préapprentissage, considère ainsi ses Prépas comme des « laboratoires pédagogiques » permettant de tester une diversité d'outils pédagogiques à destination des jeunes : licence Voltaire pour le français, plateforme de formation à distance, kahoot, partenariat avec des radios locales pour que les jeunes réalisent des émissions, podcasts ou interviews, utilisation du théâtre, analyse de fake news... Ce même projet met en avant une pédagogie basée sur l'analyse comportementale. Cette pédagogie innovante se retrouve tout particulièrement à travers le module « connaissance de soi et identification des soft skills », cité précédemment. Des ateliers visent à aider les jeunes à mieux se connaître et comprendre leur mode de fonctionnement pour mieux se positionner dans un groupe (gestion des émotions, développement personnel, sophrologie, etc.). Pour cela, le porteur E s'appuie sur un organisme extérieur qui pratique une pédagogie alliant connaissance de soi, intelligence collective et analyse comportementale. Cet organisme commercialise des modules destinés autant à des Prépas apprentissage qu'à des écoles de commerce.

#### Illustration 6 : Atelier « gestion du temps » de la Prépa E

Un atelier observé porte sur la perception, la valeur et la gestion du temps. L'intervenant demande par exemple aux participantes de se positionner dans l'espace en réponse à la question suivante : « Savez-vous quel est votre rapport au temps ? A gauche : non / A droite : oui / au centre : mitigé ». De même sur la question : « êtes-vous efficace professionnellement ? » sur une échelle de 1 à 10. A l'issue d'autres questions, l'intervenant fait une synthèse : « Si vous êtes plus a. vous aimez avoir une plus grande maîtrise de votre mode de vie, réguler votre existence. Vous préparez à l'avance, vous êtes organisée, structurée. Cela vous fait du bien de clore une tâche. Si vous êtes plutôt b. vous avez une attitude réceptive, vous aimez faire le plus de choses possibles, vous êtes ouverte aux opportunités de la vie. Vous repoussez le moment de la décision, vous êtes adaptable, flexible, curieuse. » S'ensuit une autre activité visant à « évaluer la valeur d'une heure de son temps » (combien demanderais-tu à être payé pour une heure de ton temps selon 4 situations : 1. Je sais faire et je suis motivé 2. Je ne sais pas faire et je ne suis pas motivé 3. Je sais faire et je ne suis pas motivé. 4. Je ne sais pas faire et je suis motivée ». Suite à la pause, l'intervenant amène des apports théoriques visant à être plus efficaces et mieux organisés en contexte professionnel (ex : loi de Murphy, loi de Parkinson, loi d'Illich, loi de Pareto...). Suite à chaque apport, une discussion a lieu.

⇒ Au sein du même consortium **E**, cette pédagogie axée sur la connaissance de soi est également caractérisée par l'intervention d'une formatrice membre d'une compagnie de clown et de



*théâtre. Son intervention vise à permettre aux jeunes de faire connaissance entre eux (connaissance de soi, rencontre ludique et bienveillante avec l'autre, invitation à la prise de parole) et les amène également à travailler sur la posture du corps et la prise de parole / l'élocution à travers des jeux de rôles et des mises en situation.*

⇒ La logique de **coaching** vise ici à préparer les jeunes à aller sur le marché du travail et en formation. Il peut s'agir d'entretiens avec leurs référents, d'interventions de personnalités extérieures, de simulations de tests, etc. Cette préparation va être très forte dans le cas d'un projet exclusivement individualisé comme celui de la **prépa H** (encadré).

#### Illustration 7 : la Prépa H, un fonctionnement hyper individualisé

Ce dispositif porte sur un public particulier, scolarisé en ULIS, classes particulières pour la scolarisation d'élèves en situation de handicap, afin de faciliter leur accès à la formation en apprentissage. Le projet est piloté par un CFA « hors les murs » qui accompagne les personnes en situation de handicap dans leur formation en apprentissage sur une région (territoire académique). Ce CFA hors les murs suit l'apprenti tout au long de son parcours en CFA, de la signature du contrat au bilan à la fin des 2-3 années de formation avec l'entreprise et le CFA d'accueil. Le projet Prépa apprentissage émane d'un besoin de l'Education Nationale et plus précisément des équipes d'ULIS dans les collèges. Les équipes du dispositif ULIS accompagnent des collégiens en situation de handicap et travaillent leur projet professionnel à partir de la classe de 4<sup>e</sup>. Leur objectif est d'aider les collégiens d'ULIS à s'orienter à la suite de la 3<sup>e</sup>. Elles évoquent des difficultés à mobiliser le monde professionnel pour effectuer des immersions en entreprise mais aussi des difficultés d'intégration en CFA.

La Prépa apprentissage accompagne ainsi un petit nombre de collégiens, en parallèle de la classe de 3<sup>e</sup>. Une chargée de mission va à la rencontre des enseignants référents et coordonnateurs des classes ULIS. Le parcours proposé est individualisé, il s'effectue au plus près des jeunes et de leurs familles en les rencontrant à domicile ou au sein des collèges pour une durée d'un an. L'objectif est de sécuriser l'entrée en apprentissage pour les élèves d'ULIS et d'éviter les ruptures de parcours entre la scolarisation initiale et l'alternance. L'individualisation permet de viser tel métier sur tel territoire de l'académie pour tel jeune. Les parcours sont tous différents. Le point intéressant est que les chargés de mission de la Prépa sont à 100 % à l'extérieur, dans une logique permanente d' « aller vers ». Ils se déplacent chez les jeunes mais aussi dans les entreprises et CFA. Pour les CFA d'accueil, la Prépa Apprentissage permet la sécurisation du projet professionnel mais également du parcours de formation. L'identification des remédiations pour pallier les difficultés liées au handicap est un vrai plus pour les CFA et qui permet de suivre leur formation plus sereinement. Les CFA insistent également sur la dimension professionnelle de l'accompagnement de la Prépa apprentissage. Ils indiquent que la marche entre le scolaire et l'apprentissage ainsi que le rythme peuvent être des défis difficiles à relever pour ces jeunes sortis de collège. Dans ce cas la Prépa Apprentissage permet l'immersion en CFA et la sécurisation se poursuit avec l'accompagnement du CFA Relais pendant le contrat d'apprentissage.

L'objectif de la Prépa apprentissage, au-delà de l'insertion des jeunes en situation de handicap dans l'apprentissage, est d'acculturer le monde de l'entreprise au handicap. Il y a un enjeu dans l'intervention de la chargée de mission de valoriser le jeune, ses expériences et son projet au-delà du handicap. Les jeunes réalisent un ou plusieurs stages dans le cadre scolaire en 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup>. Le fait que la Prépa Apprentissage détecte les adaptations à opérer en entreprise ainsi que les aides financières pour les employeurs n'est pas négligeable. De plus, la continuité de l'accompagnement par le CFA Relais contribue à rassurer les entreprises sur le volet professionnel.

Le projet de la Prépa apprentissage s'adresse également aux familles des jeunes en situation de handicap. Du fait de l'âge et de la spécificité du public en situation de handicap, il n'est pas étonnant que les parents soient des acteurs majeurs dans la définition du projet et l'organisation du parcours de formation et parcours professionnel de leurs enfants. L'obtention d'une reconnaissance de handicap, d'une place dans le dispositif ULIS ou même d'une aide médico-sociale adaptée peut être un parcours compliqué pour la famille, elle est souvent très impliquée dans les démarches qui sont qualifiées de « *parcours du combattant* » par les parents rencontrés.

Au final ici, les pratiques professionnelles sont assez classiques du point de vue de l'accompagnement individuel ou collectif. Les deux sont associés dans l'idée de **travailler sur le projet du jeune, de les mettre en condition, avec un accent mis sur les soft skills, le développement personnel. C'est dans d'autres phases, complémentaires ou ultérieures, que les projets vont véritablement être mis en situation concrète.**<sup>17</sup>

- **La mise en situation par le biais de pédagogies professionnalisantes sur les plateaux techniques...**

Certaines Prépas se distinguent par la mise en place de **pédagogies plus professionnalisantes, inspirées des formations professionnelles ou techniques**. Le plus souvent, ces modèles correspondent à **des Prépas intégrées**, préparant l'entrée dans un CFA particulier. Il s'agit d'un sas préparatoire. Le contenu pédagogique va être davantage axé sur la situation professionnelle. Les Prépas vont s'appuyer sur les **plateaux techniques** pour confronter les jeunes au métier.

Il s'agit notamment de Prépas basées sur des cohortes, avec un mode de fonctionnement commun à l'ensemble du groupe. Elles sont mises en œuvre dans des CFA. Des dates de début d'un groupe ou d'une cohorte sont fixées et un enjeu est de réunir suffisamment de candidats pour atteindre un seuil minimal. Cela a en effet été une difficulté pour plusieurs d'entre elles.

- ⇒ *Le **projet I** est spécialisé sur les métiers de l'industrie. Il fonctionne à partir de cohortes pour une durée de 15 semaines. Le projet est déployé dans des CFA qui proposent de nombreuses formations sur place. Les jeunes sont encadrés par des formateurs métiers qui les placent rapidement dans des situations d'apprentissage par la pratique. Quelques cours en salle de classe permettent un enseignement théorique mais le focus est surtout placé sur les situations d'enseignement pratique, par la didactique professionnelle. Intégré aux mêmes plateaux techniques que les alternants inscrits dans ces centres, et au contact de ces derniers, les pré-apprentis touchent aux machines et réalisent leur propre production. Ils travaillent en groupe sur un projet de production. Leur calendrier est fixé par le centre, il consiste dans des journées pleines au CFA consacrées à tel ou tel métier. Les formateurs peuvent repérer des aptitudes particulières. Les jeunes peuvent vérifier leur projet ou le faire évoluer vers des domaines proches.*
- ⇒ *Le **projet J**, assez comparable, visait la constitution de groupes de jeunes pour les former à certains métiers techniques, en vue d'intégrer des formations reconnues. Les jeunes étaient ainsi également directement placés sur des plateaux techniques, pour être confrontés aux*

---

<sup>17</sup> Sur cette distinction « mise en condition »/ « mise en situation », cf. Fretel A., 2012, « Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au-delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE ? », Document de travail de l'IRES, n° 2.

rudiments d'un métier. Le projet était court, d'une durée de 2 mois. Comme dans le cas précédent, les modules étaient obligatoires et communs à l'ensemble du groupe.

- ⇒ La **Prépa B** associe un accompagnement général (représentatif de ce qui a été décrit précédemment) dans le cadre de son partenariat avec les E2C et une pédagogie professionnelle dans des OF partenaires. Cette Prépa vise à développer l'attractivité de formations dans un métier particulier. Au sein des OF partenaires, les jeunes mettent « la main à la pâte » et sont placés dans un cadre d'enseignement professionnel. Comme pour la Prépa I vue ci-dessus mais dans un tout autre domaine, ils réalisent par eux-mêmes une production, qui est évaluée au final par un jury de professionnels. Cette réalisation symbolise l'importance des savoirs, du tour de main.

A côté des plateaux techniques, d'autres pédagogies virtuelles ont été imaginées, par exemple par un *serious game* au sein du **projet C**, mais cette ambition n'a pas été concrétisée. Ce type de pédagogie plus innovante n'a finalement pas été observé.

- **... et des immersions en entreprise**

Toutes les Prépas ne proposent pas de pédagogie par la pratique professionnelle en plateau technique comme vu ci-dessus. En revanche, **un point commun est la définition d'une phase d'accompagnement au cours de laquelle le stage en entreprise est un point de passage obligé**. Cela permet de valider le projet mais aussi de construire des opportunités de rencontre avec des employeurs, dans une logique d'intermédiation.

L'ensemble des projets ont prévu des stages et les ont mis en œuvre de façon plus ou moins intensive.

**Dans certains cas, dans le cadre de l'accompagnement individuel et collectif, un stage est recherché, correspondant au métier visé.** La démarche habituelle est de laisser les jeunes chercher par eux-mêmes leur stage, dans leur entourage, mais tous n'ont pas forcément un réseau professionnel. **Les référents dans les Prépas aident et accompagnent les jeunes dans leurs démarches.** Ce suivi peut se faire en face-à-face ou bien à distance, par téléphone. Ils peuvent fournir des contacts en cas de difficulté à trouver un stage.

- ⇒ La **Prépa C** a mis en place un listing d'entreprises partenaires et invite les participants à faire du « *street marketing* ». Au préalable, des demi-journées ont été organisées pour inciter les participants à chercher des opportunités. Pour aider les jeunes à argumenter face aux entreprises, un support de communication était mis à leur disposition, récapitulant les atouts du dispositif Prépa Apprentissage ainsi que les dispositifs d'aide à destination des entreprises.

**Les parcours vont se baser sur un nombre variable de stages.** Certains projets portés par des acteurs de type « scolaire » prévoient à l'avance la réalisation de plusieurs stages, avec des périodes précises à la manière d'une formation professionnelle : par exemple au moins 2 stages (de 5 semaines au total) sur les 15 semaines de la **Prépa I**, 3 stages sur les 12 mois de la **Prépa G**. Certains parcours peuvent être basés sur un seul stage et donc se révéler courts et efficaces.

- ⇒ Par exemple si le **projet F** a une durée moyenne de 6 mois, les formateurs évoquent des cas plus courts où le jeune a été coaché sur la recherche d'un stage dans son domaine visé, qui s'est converti en contrat d'apprentissage. Plus généralement, une durée plus longue peut être utile pour des jeunes avec des projets moins matures. Cette Prépa a été initialement conçue comme généraliste et parfois les formateurs vont prospecter des secteurs peu classiques, à l'instar de ce jeune qui souhaitait un apprentissage dans un centre équestre. Les opportunités de stage

peuvent être aussi liées au travail de prospection d'entreprises réalisé par les chargés de mission. Ils identifient des opportunités d'emploi dans des secteurs en tension, comme dans la maintenance du bâtiment. Ils peuvent proposer des immersions dans ce secteur, conduisant à des propositions de contrat d'apprentissage dans certains cas. La Prépa joue son rôle d'intermédiation entre des jeunes et des entreprises.

- ⇒ Cette même **logique d'intermédiation** est forte dans la **Prépa I**, visant à plusieurs types de métiers dans un même secteur. Les immersions servent tant à valider le projet qu'à créer des appariements. Le parcours type inclut au moins deux stages. Des bénéficiaires testent deux types de métiers pour voir si cela leur plait. L'obtention des stages est facilitée par les multiples contacts et la réputation des CFA porteurs. Ceux-ci ont de nombreuses propositions d'entreprises, surtout dans le contexte des multiples incitations financières en 2021-22 pour le recrutement en apprentissage. Des stages débouchent sur des propositions de recrutement.
- ⇒ Le **projet B** est encore plus précis, car il permet de tester durant un stage différentes facettes du même métier (un métier qui peut être réalisé dans un contexte plus artisanal ou plus industriel notamment).
- ⇒ La logique d'utiliser les stages pour affiner le projet est également forte dans le cas de la Prépa la plus individualisée (**Prépa H** à destination de jeunes collégiens en situation de handicap). Le nombre de stages va dépendre des besoins des jeunes. Les conseillers référents accompagnent les jeunes et leurs parents dans la réalisation de stages pour tester des projets. Ces stages servent à valider le projet mais ont aussi une forte fonction de réassurance, à la fois des jeunes sur leurs capacités professionnelles, et les employeurs par rapport à leurs représentations du handicap en entreprise.

**Dans l'ensemble des cas, le passage par le stage est un point clé du parcours.** Il vise à découvrir et expérimenter des projets. Comme le conçoit la représentation schématique du projet G (illustration ci-dessous), le stage est important : il sert d'abord dans une phase de « découverte » puis « d'expérimentation ». Ces stages font l'objet de bilans et retours d'expériences, qui conditionnent la suite du parcours, voire un retour sur le projet éventuellement.

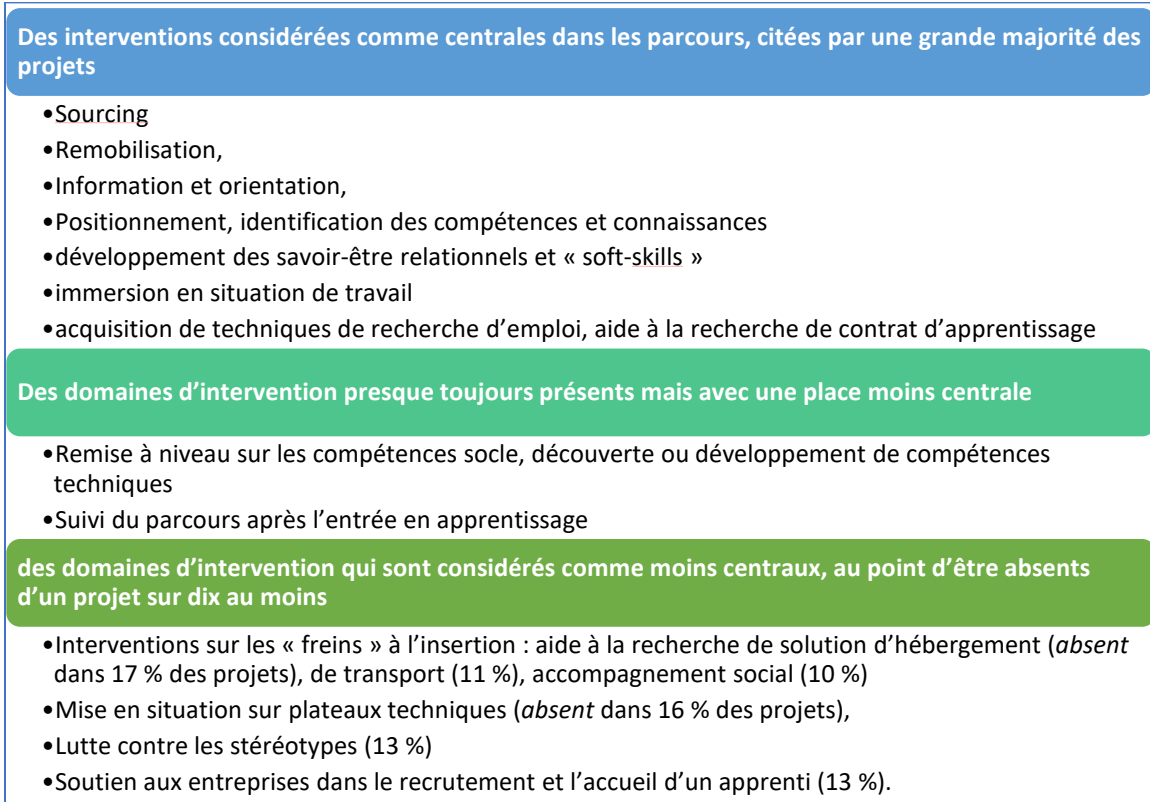
Les parcours les plus aboutis, du point de vue de la visée de sécurisation, se sont fortement appuyés sur le stage qui a été converti dans un contrat d'apprentissage.

Néanmoins, tous les stages n'ont pas été transformés en contrats, loin de là, comme l'indiquent les données de fin de parcours, commentées dans le chapitre 3.

- **Un travail sur les « freins » individuels essentiellement réalisé en interne**

L'enquête par questionnaire avait permis de quantifier trois grands domaines d'intervention des Prépas :

*Figure 8 : Les domaines d'intervention des Prépas (source enquête par questionnaire)*



L'enquête monographique confirme le **peu de dispositions prises ou évoquées pour traiter des éventuels freins à l'insertion rencontrés par les participants**. La problématique du transport a peu été citée ainsi que l'hébergement.

⇒ *On notera ici le cas intéressant de la **Prépa G**, portée en partie par des établissements de formation proposant des chambres d'internat. Cette solution permet de loger des jeunes alors que les structures sont localisées en milieu rural. Néanmoins l'internat a un coût (80 € la semaine en pension complète).*

La question de l'accompagnement social est un point également peu souvent évoqué. Comme pour les freins précédents, la problématique va éventuellement être traitée en interne, par les conseillers ou formateurs, voire par le coordinateur de la Prépa, avec les moyens dont ils disposent. Devant l'emprise des questions sociales et de l'apparition de freins **périphériques**, l'un des porteurs de la **Prépa I** a recruté une référente de parcours avec pour fonction d'accompagner les jeunes sur ces difficultés. Elle peut mobiliser des ressources internes ou externes pour lever ces freins.

*« Oui la Prépa permet d'agir sur certaines situations. Par exemple, j'ai une jeune qui habite à 30km d'ici, je lui ai proposé une chambre d'hôtel à proximité payée par le centre durant tout son parcours et durant ses stages en entreprise. Un autre jeune a un stage dans une entreprise où il doit commencer à 7h30. Le premier jour il a fait 45 min de marche à pied, parce qu'il n'y a pas de transport. Il m'a dit qu'il ne va pas tenir ce rythme. Je lui ai proposé un taxi chaque jour qui va l'emmener le matin et le chercher le soir... on peut*

*trouver des solutions comme ça et c'est pris en charge par le programme. Pour des questions plus délicates, familiales ou autres, on fait le lien avec des professionnels comme l'assistante sociale avec qui je travaille qui peut apporter des solutions à son niveau » (référente).*

Sur un autre site, les problématiques sociales éventuelles sont vues avec la chargée de sourcing (qui est une ancienne conseillère de mission locale et a l'habitude de traiter de ces « freins »).

Dans d'autres cas, des difficultés sociales ont été repérées auprès des jeunes sans que le porteur de projet ne parvienne entièrement à les traiter.

⇒ *C'est par exemple ce qui explique l'échec – ainsi que le reconnaissent eux-mêmes les responsables – du **projet J**. Le recrutement des candidats s'est élargi notamment à des associations spécialisées dans la prévention juvénile ou l'animation de quartier. Cet élargissement a conduit au sourcing d'un autre type de public qualifié « d'inhabituel et difficile » (au niveau scolaire faible, parfois en situation de rupture scolaire) par rapport au public du CFA, caractérisé par contraste de plus engagé et motivé. Nombre de parcours se sont donc achevés avant la fin des sessions faute d'intérêt des personnes pour le dispositif ou en raison de problèmes de comportement. Le manque de proximité géographique entre les orienteurs et les sites de formations a pu conduire également à un découragement des bénéficiaires dans la poursuite de leur formation, malgré le défraiement des frais de transports et la proposition de logement en internat. Pour les porteurs, le dispositif a manqué d'un temps véritablement préparatoire au sens d'un travail « sur » les individus, dans une dimension socioéducative, leur permettant de tirer bénéfice de la formation préparatoire.*

*« Ils n'étaient pas prêts, il manquait quelque chose dans les acquis. La base pour certains c'était seulement de se lever le matin. Même pour ceux qui ont eu la possibilité de dormir chez nous. Ils avaient de mauvaises fréquentations, on a dû faire face à des problèmes de vol, des personnes avec des addictions..., ça nous arrive parfois avec nos publics mais moins fréquemment quand même, là c'était dans toutes les promotions. » (Référente de parcours)*

*« Il manquait une étape. Un temps pour vraiment faire de l'éducation : se lever, faire son lit... passer par le sport pourquoi pas... le plus difficile ça été de susciter leur intérêt, pas de sens, pas d'objectif...leur situation personnelle prend trop le dessus. Des jeunes perdus dans leurs objectifs. C'était des profils qui n'arrivaient même pas à se lever le matin pour certains » (ingénieure pédagogique)*

- **Des pratiques intéressantes mais peu d'innovations**

Nous avons listé dans le tableau suivant, qui synthétise également l'organisation générale des parcours dans les Prépas, les éléments qui nous paraissent tenir le plus des pratiques intéressantes des 10 Prépas. La plupart ont été commentés précédemment ou le seront dans le chapitre suivant (par exemple la solution de « sourcing digital » de la **Prépa F**). **Nous avons souligné l'intérêt d'axer l'accompagnement sur des pédagogies professionnelles et actives, en plateau technique.**

**L'accompagnement est globalement peu novateur** par rapport aux pratiques habituelles dans la sphère de l'insertion-formation. Les conseillers ou formateurs reçoivent dans le cadre d'entretiens individualisés ou interviennent auprès des jeunes en situation d'apprentissage (sur le plateau technique par exemple). L'accompagnement s'appuie par endroits sur des outils de remobilisation pertinents, que ce soit le sport ou des projets collectifs autour du savoir-vivre ensemble.

L'accompagnement distancié s'est développé sur cette période marquée par des contraintes sanitaires. Un point particulièrement intéressant tient à la possibilité pour certains conseillers **de se déplacer pour être au plus près des jeunes suivis**.

- ⇒ *C'est dans le modèle même de la **Prépa H**, qui accompagne de jeunes collégiens mineurs en situation de handicap, de se rendre chez eux, à leur domicile. Les parents sont parties prenantes de l'accompagnement. Les référents se déplacent aussi chez les employeurs en présence ou non des jeunes suivis.*
- ⇒ *La **Prépa F** fonctionne à un niveau régional. Les conseillers se sont parfois déplacés pour aller au plus près des jeunes. Par exemple, un conseiller explique s'être fréquemment déplacé dans son département ou les départements limitrophes pour aller rencontrer les jeunes sur place, chez eux ou dans un endroit proche de chez eux. « On a eu des jeunes qui n'avaient pas de solutions sur place, je me suis beaucoup déplacé et on a fait de l'accompagnement à distance » (par téléphone essentiellement). « Si on estimait que le jeune était bien avancé, on le laissait, mais sinon on faisait un suivi quasi hebdomadaire, je me déplaçais beaucoup ». Cette démarche d'aller vers est intéressante, elle est la contrepartie de territoires d'intervention parfois larges (et perturbés par le départ de l'un des OF initialement engagés).*

Les ateliers collectifs mobilisent de leur côté différents outils techniques d'aide à l'orientation déjà utilisés par ailleurs.

- ⇒ *Un projet avait une volonté d'innovation fortement marquée à travers la mise en place d'une plateforme de réalité virtuelle immersive (**Prépa A**). La création d'une plateforme immersive a été effectuée et les atouts de cette plateforme de réalité virtuelle immersive (RVI) dans la phase information, orientation et négociation du contrat pour l'apprentissage sont réels. La proposition a été ici de créer un espace d'information multi filières, multi territoires avec ses instruments 3D, textuels ou vidéo-photo, dédié à l'orientation des jeunes et leur immersion dans des situations professionnelles à des fins de didactiques professionnelles pour qu'ils saisissent, individuellement, collectivement, accompagnés ou non, les enjeux et la complexité d'un métier afin de choisir en connaissance de cause. Dans cet espace, un parcours est dédié à l'information sur les contrats d'apprentissage et leur avancement. Les entreprises parties prenantes sont représentées, et les jeunes peuvent les rencontrer selon l'exemple d'un « salon permanent » mais aussi avec RDV ou planification de présence d'entreprises et bénéficiaires autour d'installations mettant en scène des métiers et situations propres à ces métiers (Forum virtuel permanent). La technologie RVI permet ce type de rencontre collective avec une communication orale ou écrite, privée ou publique, la participation à un réseau social intégré et la visualisation de supports écrits, images ou vidéos tout en maintenant un sentiment de présence et de participation renforcée. Un tel dispositif permet aux usagers de la plateforme, bien en amont et dans leur phase de réflexion sur leur orientation de prendre connaissance des différents dispositifs et des différentes filières et de s'essayer à des situations professionnelles en réalité virtuelle. L'information sur le fonctionnement de l'alternance leur permet de prendre des décisions éclairées. De leur côté les porteurs de projets ont la possibilité de fiabiliser cette information sur l'apprentissage et encourager à l'orientation vers des métiers porteurs.*

Enfin l'organisation de l'accompagnement peut s'organiser à certains endroits de logiques internes de parcours sans rupture, notamment avec le passage dans un dispositif préqualifiant et de remise à niveau.

Tableau 3 : Les bonnes pratiques identifiées

Type de porteur	Durée	Généraliste/ sectoriel	Parcours-types	Pratiques d'accompagnement ou pédagogiques intéressantes
<b>A</b> Réseau d'OF/CFA (Educ. nat.)	12 m	Généraliste	3 phases : atelier « stratégie pro » (diagnostics, opportunités, projet pro), atelier « compétences » (développer ses soft skills, codes de l'entreprise), atelier recherche d'apprentissage.	Création d'une plateforme de réalité virtuelle immersive
<b>B</b> Entreprise	Variable 3-7 mois	1 secteur	3 phases : Initiation, immersion professionnelle, accompagnement/booster. Parcours-type variable selon les territoires : de 13 semaines avec 4 semaines de stage à 26 semaines dont 13 de stage	Couplage accompagnement dans une E2C-partie technique dans un CFA Pédagogie professionnelle marquée avec une production à accomplir et présenter devant un jury
<b>C</b> Consulaire	4-12 semaines	Plusieurs secteurs	Au démarrage 3 parcours-types selon la définition du projet : 4-6 sem, 8-9 sem, 10-12 sem	
<b>D</b> Entreprise	10 semaines	Plusieurs secteurs	Parcours en 4 phases : Construction du projet professionnel, renforcement soft skills Projets/ateliers : approfondissement Stage en entreprise Recherche apprentissage	Remobilisation par le sport (variable selon les sites)
<b>E</b> Réseau d'OF/CFA	12 semaines	Plusieurs secteurs	300 heures décomposées en 4 blocs de formation : 1. connaissance de soi et identification des soft skills, 2. connaissance de l'entreprise et construction du projet professionnel, 3. enseignement théorique (remise à niveau en maths, français, informatique), 4. et conduite de projets collectifs autour du savoir vivre ensemble	Projets collectifs autour du savoir vivre ensemble Ateliers et coaching développement personnel Travail sur soi à travers le sport (aikido) et des activités bien-être
<b>F</b> Réseau d'OF	6 mois (max)	Généraliste	Pas de parcours-type	Mobilisation d'un sourcing numérique Déplacement des conseillers pour être au plus près des jeunes Parcours sans rupture entre une formation préqualifiante avec passage CléA et la Prépa
<b>G</b> Réseau d'OF/CFA (enseign. agric.)	12 mois	Plusieurs secteurs	Modèle théorique : Phase 1 : (2 jours à 1 semaine) : « je me connais et j'exprime mon projet » ; Phase 2 : (2 jours à 1 semaine renouvelables) : « je développe mes compétences, mes connaissances et mes savoirs » ; Phase 3 : (3 jours à 1-2 semaines) : « je découvre l'entreprise » ; Phase 4 : (1 semaine) « retour d'expériences » ; Phase 5 : (1-2 semaines): expérimentation du projet choisi ; Phase 6 : (1 semaine) retour d'expériences. En pratique, 3 à 8 semaines de présence dans l'établissement en collectif (en fonction d'un diagnostic des besoins), et 6 à 24 semaines libérées pouvant être utilisées pour réaliser des stages.	Internat possible
<b>H</b> Réseau d'OF/CFA	12 mois	Généraliste	Pas de parcours-type	Accompagnement individualisé en médiation entre jeunes, CFA et entreprises Déplacement des conseillers pour être au plus près des jeunes
<b>I</b> Réseau d'OF/CFA	15 semaines	Plusieurs secteurs	2 modules successifs : 1. Découverte des Formations (6 sem. en CFA et 2 sem de stage) 2. Objectif contrat (4 semaines en CFA et 3 sem de stage)	Pédagogie professionnelle marquée avec une production à accomplir
<b>J</b> Réseau d'OF/CFA	2 mois	Plusieurs secteurs	Parcours-type : 1. bloc théorique (remise à niveau en français, mathématiques, initiation au dessin technique, Techniques de recherche d'emploi) (70h) ; 2. Découverte des métiers (plateaux techniques) (35h) ; 3. stage (70h)	



## Synthèse sur les modèles et logiques d'action des Prépas apprentissage

Nous pouvons répondre aux questions évaluatives relatives aux trois axes thématiques :

- Thème d'analyse n°1 : Structuration du projet et logique d'action sur son territoire
- Thème d'analyse n°2 : Organisation et cadre d'action
- Thème d'analyse n°3 : Modalités de la pédagogie et de l'accompagnement

### *Structuration du projet*

- *Quelles sont les attentes initiales portées vers Prépa Apprentissage et à quelles problématiques rencontrées le programme répond-il ? Quelles sont les principales logiques d'actions retenues ? Les Prépas apprentissage constituent-elles une innovation par rapport à l'existant ?*

### *Organisation et cadre d'action*

- *Comment sont organisées les Prépas et est-ce que ces différences jouent sur les pratiques ?*

Les Prépas se distinguent fortement selon leur logique sectorielle ou généraliste, et selon leur intégration à un CFA. Les logiques généralistes visent à faciliter les orientations vers l'apprentissage sur un territoire, au service des acteurs de l'apprentissage. Elles peuvent s'associer à des logiques consistant à apporter de nouvelles solutions d'orientation pour les jeunes. Les Prépas sectorielles suivent des intérêts de développement d'un sourcing élargi, dans un contexte de libéralisation du marché de l'apprentissage. La problématique est d'attirer de nouvelles personnes vers l'apprentissage. Cela peut servir l'élaboration de parcours en réponse à des besoins de recrutement de certaines entreprises, qui recrutent par le biais de l'apprentissage. Les aides à l'apprentissage sur la période ont encouragé les recrutements d'apprentis.

La logique d'action générale est d'amener des jeunes vers l'apprentissage, plutôt que de faire passer des candidats à l'apprentissage par une étape intermédiaire préparatoire. Le parcours vers l'apprentissage va dépendre du niveau d'avancement du projet et des besoins et volontés du jeune. Les phases de découverte et d'intégration initiales sont suivies par des phases de mise en pratique et d'expérimentation du projet. Ces étapes sont assez peu nouvelles comparées à d'autres programmes d'accompagnement des jeunes ou des demandeurs d'emploi vers la formation. Les Prépas vont se distinguer en fonction de leur « culture » : plutôt scolaire (par exemple dans le cas d'un établissement scolaire), plutôt technique et professionnel (par exemple dans le cas de CFA), plutôt centré sur l'accompagnement individuel (par exemple pour un CFA hors les murs ou les acteurs de l'insertion type E2C ou ML).

Les territoires d'intervention et les consortiums d'acteurs sont parfois très larges. La fonction de coordination est centrale. Les acteurs qui déploient les Prépas au sein de ces grands groupements disposent de marges de manœuvre et parfois d'une grande subsidiarité.

### *Modalités pédagogiques et de l'accompagnement*

- *Quels sont les outils pédagogiques utilisés et quelle place est laissée à l'innovation dans les outils développés ? Quelle place donnée aux dimensions de découverte des métiers, d'immersion sur les plateaux techniques, de compétences clés, d'apprentissages théoriques, de savoir-être ? Quelle est l'intensité des différents programmes d'accompagnement proposés ?*

Les Prépas étudiées prennent globalement la forme d'un mix entre accompagnement individuel et collectif, avec une dimension de professionnalisation d'autant plus forte qu'il s'agit de Prépas intégrées. L'organisation est basée sur des modules obligatoires ou non, d'une intensité variable selon la maturité du projet. Un grand nombre de projets incluent des modules de remise à niveau mais la formalisation de l'acquisition de compétences clés est rare. Certaines pédagogies empruntent à l'enseignement professionnel, avec une mise en situation sur des plateaux techniques et un objectif de pré-professionnalisation.

Hormis ces mobilisations pré-professionnalisantes du centre de formation, l'accompagnement est de nature assez classique, mobilisant différents outils de la sphère de l'insertion et de l'orientation. Le projet est travaillé par diverses méthodes mais peu s'avèrent vraiment innovantes. L'accompagnement porte d'abord sur la mise en « condition » des jeunes avant leur mise en « situation ». La mise en condition passe par un travail interpersonnel, une aide à l'élaboration du projet, des modules d'apprentissages scolaires, par exemple de la remise à niveau. Un formateur référent assure en général le suivi du jeune. Des intervenants extérieurs peuvent intervenir, certains donnant une forte coloration « développement personnel » au projet.

Les phases suivantes consistent dans des mises en situation, pour tester le projet. Les immersions en entreprise jouent un rôle central. Les jeunes sont accompagnés afin d'approfondir leur projet ou bien le réorienter. Certaines Prépas proposent plusieurs stages autour d'un même secteur professionnel, d'autres sont plus généralistes et prennent le temps de bien identifier un projet avant de rechercher une immersion. L'accompagnement se poursuit après les phases d'immersion dans l'aide à l'élaboration d'un contrat, dans les situations où le stage permet un appariement entre un candidat à l'alternance et un employeur.

## 2. Intégration à l'écosystème local, relations aux partenaires et complémentarité avec les autres acteurs de l'apprentissage et de la formation

Cette partie vise à évaluer les relations qu'ont tissées les Prépas apprentissage étudiées avec les autres acteurs sur les territoires. La première partie a insisté sur le fait que les Prépas sont déjà en soi des réseaux complexes d'acteurs. La liste et la nature des partenaires membres des consortiums ou fortement actifs sont riches et variées. Les Prépas suivent des logiques d'actions visant à élargir le sourcing en faveur d'un secteur en particulier ou de l'apprentissage en général, ou/et à offrir de nouvelles solutions en matière d'insertion des jeunes. Les acteurs membres des projets et leurs partenaires développent dans ce cadre des modalités de sourcing ou de repérage, afin d'attirer et d'intégrer des jeunes dans leur parcours (2.1). Un enjeu a en effet été d'atteindre des objectifs d'entrée et peu de projets sont parvenus à respecter ces objectifs (2.2.). Cela renvoie à plusieurs sources de difficulté, dont le positionnement des Prépas dans les écosystèmes, notamment auprès des orienteurs. La partie revient ensuite sur les relations des Prépas avec les entreprises (2.3.) et des acteurs de la formation et de l'apprentissage (2.4.). Les Prépas font dans une certaine mesure un travail d'intermédiation entre les jeunes sourcés, les entreprises et les OF.

### 2.1. Le sourcing

L'enjeu du sourcing est important pour les Prépas Apprentissage. Cette partie traite des modalités retenues pour repérer les publics sur les territoires. Ces modalités sont fortement dépendantes du cadre d'action et de la nature des acteurs dans les Prépas. La plupart se sont appuyé sur un ensemble de partenaires externes membres ou non des consortiums. Cela a pu se traduire par le renforcement de dynamiques partenariales existantes, leur élargissement voire la création de partenariats spécifiques aux projets. Dans d'autres cas de figure, des modalités plus internes ont pu être repérées. En termes d'outils, différents supports de communication ont été utilisés. La communication et le sourcing numériques ont été mobilisés dans certains cas avec succès.

- **L'élaboration de dynamiques partenariales avec les partenaires orienteurs**

*Au sein du Service public de l'emploi, un partenariat contrarié avec les Missions locales*

Etant donné le public cible, l'appel aux missions locales est apparu comme une source de repérage centrale. Selon les résultats de l'enquête par questionnaire, 64% des porteurs déclarent une intervention centrale de la part des missions locales et 34% une intervention marginale. Certaines ML ou réseaux de ML étaient également membres de consortium. Cependant, il n'est pas nécessaire d'être lié par un accord de consortium pour être un partenaire actif.

Cette implication des missions locales dans le sourcing a plus ou moins fonctionné en fonction des projets, et selon les dispositifs assurés par les missions locales. Sur certains territoires, on a pu constater une bonne dynamique partenariale avec des allers-retours permanents et une communication fluide entre les porteurs du projet et les conseillers en insertion (**Projet F**). Elles ont ainsi pu constituer un des principaux canaux de recrutements (également **Projets E, I**).

Sur d'autres territoires, cela a pu s'avérer plus complexe en raison notamment de la concurrence avec les projets portés en interne par les missions locales (**Projets G, J**). Les ML étaient membres à part

entière du projet G puis se sont désinvesties en cours de route pour donner priorité à leurs propres dispositifs. Certaines ML du consortium ont toutefois continué un accompagnement jusqu'au bout mais pour des petits volumes de jeunes.

Au sein des missions locales, l'existence d'une organisation tournée vers le développement de l'alternance a pu être un facteur favorable pour l'établissement de liens avec des Prépas. Par exemple une grande ML porte une plateforme de l'alternance : une équipe de 6 personnes fait une veille des offres de contrats d'apprentissage, organise des sessions de recrutement, rencontre les jeunes intéressés. Cette plateforme coordonne plusieurs autres missions locales du territoire sur le même thème. Le partenariat avec la **Prépa F** a été assez important pour offrir aux jeunes un accompagnement renforcé sur le sujet et des opportunités d'immersion.

Si au sein du SPE, les missions locales ont donc joué un rôle variable d'orientation, en revanche Cap emploi et Pôle emploi n'ont pas été cités parmi les partenaires, hormis sur certains cas à la marge. *Ceci confirme les résultats de l'enquête selon laquelle seuls 19% des porteurs déclarent que Pôle emploi a une intervention centrale dans le sourcing et 13 % pour Cap emploi.*

Un projet (**B**) s'est basé sur un fonctionnement original, en associant les E2C comme lieu de repérage et d'accompagnement des jeunes, en partenariat avec des CFA sur plusieurs territoires. Le partenariat avec l'E2C constitue 70% des entrées en formation. Dans le **projet E**, les publics ont été orientés par divers acteurs, dont une E2C et un EPIDE.

#### *L'appui sur un réseau de partenaires institutionnels*

Outre la mobilisation du service public de l'emploi, certains porteurs de projets ont activé des partenariats institutionnels préexistants auprès de différents acteurs, notamment les chambres consulaires.

Au-delà de la logique d'orientation sur le dispositif, l'intérêt du développement de ces partenariats étaient également de permettre la promotion du projet dans des instances territoriales.

- ⇒ Par exemple, le **projet J** a notamment fait appel aux réseaux consulaires notamment la CCI et à des acteurs de branche, pour promouvoir le dispositif. Les résultats sont cependant mitigés en matière de volumétrie d'entrées dans le dispositif, en-deçà des objectifs.
- ⇒ Le **projet C** a approché des structures très territorialisées telles que l'université, la Métropole ou encore le Conseil départemental. Il s'agissait d'un projet avec une forte emprise départementale, voulant s'appuyer sur différents acteurs du terrain.

#### *Un élargissement à de nouveaux partenaires orienteurs issus du secteur social*

Les Prépas apprentissage ont également été l'occasion pour leurs porteurs de tisser des liens avec des acteurs hors de la sphère formation-insertion, avec lesquels ils n'avaient pas forcément l'habitude de travailler. *Selon l'enquête, les acteurs de l'accompagnement social jouent un rôle central dans le sourcing dans 22% des projets.* On retrouve dans plusieurs projets de notre échantillon des orientations réalisées via des acteurs du secteur associatif local (ex : associations accompagnant les demandeurs d'asile ou les mineurs non accompagnés), de la prévention (PJJ), du secteur médico-social ou encore du logement (FJT, CHRS). Le développement de ces partenariats s'est inscrit dans une logique de repérage de publics « hors des radars » des formations en alternance, invisibles ou complexes à capter en temps habituels (**Projets C, D, E, F, J**).

*Si certains projets s'appuient sur les réseaux scolaires, la relation avec les institutions de l'Education nationale est distendu*

Les relations avec le milieu scolaire ont été elles aussi contrariées. Ce sont certains réseaux scolaires qui ont été mobilisés dans nos dix cas : ceux de l'enseignement agricole, des classes ULIS dans les collèges. En revanche, les réseaux de lutte contre le décrochage scolaire de l'Education nationale n'ont pas figuré parmi les partenaires. **Au niveau de l'enquête, les porteurs ont déclaré que les PSAD jouent un rôle central dans 17% des cas et les établissements scolaires, SIO ou CIO dans 15% des cas.**

- ⇒ *Le **Projet H** s'adresse aux jeunes collégiens en situation de handicap. Ce dispositif a concentré l'ensemble de son sourcing via des partenaires de l'Education nationale. Un travail de communication a donc été engagé à destination des établissements scolaires et des dispositifs d'accompagnement liés au handicap de type SESSAD. L'envoi de courriers et plaquettes aux inspecteurs de circonscriptions, ASH et scolaires ainsi que l'organisation de webinaires pour sensibiliser au fonctionnement de la Prépa apprentissage ont été réalisés en amont du lancement du dispositif. L'orientation vers la Prépa apprentissage répond à un besoin émanant des coordonnateurs de classes ULIS pour des jeunes souhaitant se tourner vers l'apprentissage à l'issue du collège. L'orientation sur la Prépa apprentissage se fait alors que le jeune poursuit son cursus scolaire avec un résultat satisfaisant. Le dispositif est un outil pour les coordonnateurs d'ULIS mais qui n'est pas encore généralisé à tous les collèges de l'Académie en question.*
- ⇒ *Dans le **projet G**, bien que des partenaires orienteurs aient été sollicités, on a pu observer un sourcing fortement interne. Ce porteur de projet issu de l'enseignement agricole s'appuie très clairement sur une logique d'auto-sourcing (sourcer les jeunes déjà en formation chez eux) et mobilise finalement peu de partenaires. Il mobilise son site web pour fournir un premier niveau d'information avant de mettre en place différentes réunions avec les jeunes et leurs parents. Des portes ouvertes sont organisées. Le bouche-à-oreille est important. Le sourcing correspond à leur ciblage sur la population des jeunes sortant de leur classe de 3ème « insertion ». « On a ciblé les jeunes niveau 3ème en recherche d'un CAP ». Il s'agit d'un important centre de formation au sein d'un département rural, réputé pour ses formations dans un domaine restreint de secteurs. « On a la force du bouche-à-oreille, on a des jeunes qui viennent de loin, et on a cette bonne réputation sur les métiers qu'on propose ».*
- ⇒ *Dans le **Projet A**, le sourcing devait reposer principalement sur des relations partenariales avec les acteurs territoriaux de l'emploi et de l'insertion (CIO, MLDS, PSAD, Missions locales, lycées, Collèges, membres du Service Public Régional de l'Orientation, Associations...). Néanmoins, la mobilisation des acteurs locaux a peu fonctionné du fait d'un manque d'appropriation de l'information par les acteurs et un effort de sensibilisation relativement faible du porteur. Les CFA ont dû s'appuyer en très grande partie sur leur sourcing propre. 9% des orientations vers le dispositif proviennent des Missions Locales (moyenne de 36% sur l'ensemble des PREPA Apprentissage).*

A côté de ces différents cas, sur l'ensemble des monographies, le partenariat avec les autres acteurs de l'Education Nationale a été peu effectif, que ce soient avec les réseaux d'aide aux décrocheurs (PSAD), les lycées professionnels ou collèges. Ces acteurs ont pourtant généralement été sollicités. Les responsables du **projet I** s'interrogent par exemple sur la faible présence de jeunes âgés de 16 ans dans le dispositif, peu orientés (moins de 5 % de jeunes de 16 ans dans les entrées). « Ils sont où ? Ils ne sont pas positionnés ». Les interlocuteurs regrettent les difficultés des Missions de lutte contre le décrochage scolaire et du système scolaire à orienter les élèves en décrochage.

- **Un panel d'outils pour communiquer sur le projet**

Un panel d'outils de communication a été mis en place au démarrage des Prépas apprentissage, pour informer ces partenaires externes. Le démarrage des Prépas apprentissage s'est ainsi assorti d'un important travail d'information et de sensibilisation à la fois auprès d'orienteurs et des jeunes visés par la Prépa eux-mêmes. Il s'agissait de mieux expliquer le fonctionnement de la Prépa apprentissage et ses objectifs. Cela a pu prendre la forme, classique, de réunions d'information collectives auprès de structures (par exemple une présence régulière dans les réunions consacrées à l'apprentissage au sein d'une mission locale, **Prépa F**), une campagne d'e-mailing, l'envoi de plaquettes reprenant les caractéristiques du projet, une information sur les réseaux sociaux, la refonte des sites des partenaires avec une communication apparente en page d'accueil, la distribution de flyers (**Projet B**), etc. Certains porteurs se sont également appuyés sur la presse locale pour faire valoir le projet (radios et journaux) (**projet J**), ainsi que des vidéos pour faire comprendre le programme. Les retombées de ce type de campagne restent néanmoins difficiles à estimer.

Certains porteurs de projets ont fait le choix de déployer **des stratégies digitales de sourcing abouties**. Plusieurs projets se sont appuyés sur des réseaux sociaux utilisés par les jeunes notamment Tik Tok, Facebook. C'est le cas **des projets B et I**. La **Prépa F** a quant à elle utilisé le numérique non pas comme outil de communication (présentation simple) mais bien comme outil de sourcing direct (présentation avec effet incitatif manifeste), par le biais d'une plateforme RH digitale.

⇒ *Le **projet I** a consacré une partie du budget à un plan de communication. Sur l'une des régions de déploiement, l'antenne régionale a mobilisé sur le budget de la Prépa le chargé de communication régional. Il s'agit d'un plan ciblant précisément les différentes parties prenantes (parents, jeunes, prescripteurs), mobilisant différents canaux (réseaux sociaux, presse via une agence de relation presse, radios locales : 600 spots au total dans la région). La communication sur les réseaux sociaux s'est faite via des posts Facebook sponsorisés, utilisant des outils de géolocalisation et des profils (clubs de sport, parents avec enfants), des posts sur Instagram, LinkedIn ou Twitter. Sur chacun des cinq sites régionaux, les messages sur Facebook et Instagram ont été vus entre 200 et 300 000 fois par un total d'environ 60-70 000 personnes. Chaque campagne a conduit à environ 1500 clics (pour chaque antenne) vers le site web dédié (pour 1528 entrées sur le projet selon les données du collecteur (T4 2021, extraction du 10 février 2022).*

⇒ *Concernant le **projet B**, les E2C qui étaient des partenaires du projet ont eu recours à Tiktok pour toucher les publics les plus jeunes.*

Illustration 8 : Prépa F, la mobilisation d'un outil digital de sourcing sur les réseaux sociaux

En 2020, le groupement s'est attaché les services d'une start-up qui offre des solutions de sourcing en ligne pour les entreprises. L'entreprise réalise un ciblage prédictif sur les réseaux sociaux, propose des contenus percutants et attractifs adaptés à chaque plateforme (Facebook, Instagram, Snapchat, Tiktok...), et recueille des profils correspondant à une offre d'emploi ou un besoin de recrutement. Elle propose des outils de suivi des recrutements et des solutions d'intelligence artificielle pour appréhender les soft skills et hard skills. Il a été utilisé afin de promouvoir l'apprentissage sur les réseaux sociaux, avec la possibilité d'une offre de service « Prépa ». Les responsables du projet expliquent le fonctionnement de cet outil. Un objectif préalable était donné au prestataire sur le nombre de jeunes à cibler et le secteur d'activité. Via un questionnaire, la personne répond et permet la constitution d'un fichier de personnes sourcées. Quatre campagnes ont été lancées en 2020, année des confinements, entre mai et

novembre. Chaque campagne a conduit à repérer et contacter plusieurs centaines de jeunes, pour un total de 1670. Parmi eux, 317 ont intégré la Prépa après entretien avec un conseiller, soit un taux de transformation de 19 %. Cette solution a été utilisée pour pallier les difficultés de repérage durant le confinement. Les porteurs de projets estiment que cet outil « a permis de dynamiser les jeunes et d’avoir une base de contacts ». Cet outil a convaincu les responsables du projet de son utilité. Ils ont demandé dans le nouveau budget d’abondement pour 2022-23 un renforcement des dépenses directes non salariales sur cette solution 100% digitale.

Toutefois les entretiens soulignent plusieurs limites à ce sourçage. La méthode favorise les niveaux supérieurs. Elle ne compense pas la faible attractivité de l’apprentissage dans certains secteurs. De plus, le sourçage n’est pas forcément en phase avec les calendriers d’ouverture des diplômés. L’outil fonctionne dans une logique d’intermédiation, avec des offres visibles. Il a permis d’innover en complément d’un travail d’activation du réseau traditionnel.

### *Des logiques de parcours internes*

Les points précédents illustraient des modalités de repérage externe, chez des partenaires. D’autres formes d’alimentation des Prépas ont été observées, sous la forme de parcours internes aux structures. Elles proposent l’entrée dans la Prépa à des jeunes « déjà présents » ou souhaitant intégrer l’organisme sur une autre action. Cela peut globalement se produire sous deux formes : d’abord, en intégrant des publics d’autres formations préqualifiantes à la Prépa ; ensuite en proposant à des candidats à un CFA le passage en amont dans un sas préparatoire.

- ⇒ *Le premier cas de figure a notamment été illustré plus haut par la **Prépa F**, qui construit des parcours internes vers la Prépa à la suite d’une formation préqualifiante financée par la Région. Ces formations pré-qualifiantes ont pu constituer un lieu de sourcing interne pour la Prépa apprentissage. Le point intéressant est l’organisation de parcours internes entre dispositifs, sans rupture. « On a promu la Prépa mais aussi les emplois disponibles auprès de nos stagiaires. Dans certains cas, ça rassurait car on prenait le relais, donc il n’y avait pas de fin brutale de l’accompagnement. En fin de formation préqualifiante, ça concerne des jeunes qui ont déjà travaillé en amont le projet professionnel. Mais pour certains, il n’y avait pas d’entrée en emploi direct, donc on les récupérait ». Dans certains cas la formation ne s’est pas faite à la suite de la formation préqualifiante mais en parallèle. « On intervenait dans les groupes et on faisait des propositions pour une Prépa à côté de la préqualifiante, en appui, et pas à la place. Nous ça facilite car ils ont déjà un CV, ils ont déjà réfléchi au projet. » (formateur Prépa).*
- ⇒ *Le second cas de figure a été observé dans deux cas. Le **projet D** incorpore des CFA avec des spécialités sectorielles. L’un d’entre eux est spécialisé dans le milieu du sport et de l’animation, avec des préparations au diplôme du BPJEPS. La Prépa a pu être conçue comme une étape préparatoire en amont de ces formations. En pratique, le CFA constate que la Prépa apprentissage, dans son format actuel, est une première marche mais ne suffit parfois pas à préparer les jeunes à une entrée dans ce diplôme. Une étape intermédiaire de préparation va souvent être mobilisée, sous la forme d’un parcours personnalisé d’intégration. Celui-ci peut durer entre 3, 6 et 9 mois et se réalise en alternance, en fonction du projet et du profil individuel. La Prépa va être utilisée comme un dispositif de remobilisation tandis que ce second parcours individualisé permet de travailler sur les compétences nécessaires à l’entrée en BPJEPS ainsi que la découverte des réalités des métiers du sport et de l’animation.*
- ⇒ *Dans une veine assez proche, le **projet I** a récemment fait évoluer la mouture de sa Prépa, qui sera expérimentée à partir 2023. Au terme de la première convention, des responsables*

estiment que la Prépa est un modèle désormais incontournable pour leurs centres. « Si demain on pouvait faire des Prépas apprentissage pour tous, ça nous aiderait : venez tester un mois ! on a beaucoup de ruptures dans l'industrie ... On doit développer des Prépas apprentissage car il n'y a pas eu de bonne orientation ; si on créait quelque chose l'été on ouvrirait des possibles, on créerait de l'appétence pour des métiers dévalorisés » (directeur CFA régional). La logique est celle d'en faire un quasi point de passage obligé avant l'entrée en CFA. Des candidats à des formations pour septembre seraient invités à tester leur appétence en amont, l'été. La Prépa servirait également pour promouvoir des formations auprès de candidats indécis. La nouvelle mouture consiste dans un mini parcours dit « booster » de 2 mois à prévoir en été (de juin à juillet). Il s'agit de la même Prépa qu'actuellement mais plus concentrée avec seulement 2 semaines de stage contre 5 actuellement. Cette formule répond à un besoin de caler la Prépa sur l'année scolaire.

⇒ Le **projet E** a également expérimenté cette approche pour sécuriser les parcours de candidats souhaitant se positionner sur leur CAP AEPE (Accompagnant éducatif petite enfance). Au début de l'été, une session spécifiquement dédiée aux métiers du sanitaire et social a été organisée. Plusieurs jeunes ayant intégré cette session souhaitaient initialement s'inscrire dans le CAP AEPE de l'organisme mais leur projet jugé pas complètement mature. La Prépa leur est alors proposée pour sécuriser le projet en amont de la rentrée de septembre. A l'issue, plusieurs jeunes ont effectivement intégré le CAP visé.

## 2.2. Une difficulté à atteindre les objectifs d'entrée et des situations de forte concurrence entre dispositifs proches

L'une des principales difficultés rencontrées a été **l'atteinte des objectifs d'entrées préalablement fixés**. Selon l'enquête, 89% des porteurs ont rencontré des difficultés pour atteindre leurs objectifs. Dans 54% des cas cela les a amenés à revoir leurs objectifs à la baisse. Ils attribuent ces difficultés à trois facteurs principaux : la crise sanitaire dans 97% des cas et la concurrence entre dispositifs dans 84% des cas, la difficulté à susciter l'intérêt du public dans 59% des cas<sup>18</sup>.

Concernant nos études de cas, huit projets sur les dix n'ont pas atteint leurs objectifs<sup>19</sup>. Les **projets F** de grande taille (2400 entrées) et **H** de plus petite taille (75) y sont parvenus, en mobilisant des stratégies de sourcing efficaces : travail partenarial avec les missions locales et des acteurs sociaux, associé à la mobilisation innovante d'un outil digital dans le premier cas ; hyper spécialisation sur un public cible handicapé et plusieurs partenaires scolaires volontaristes de l'autre.

Certains porteurs de projets ont même négocié à la baisse les objectifs d'entrées en cours de projet avec la Caisse des dépôts et la DGEFP ou décalé à plusieurs reprises le démarrage des sessions.

Cette difficulté à atteindre les objectifs d'entrée trouve plusieurs explications.

Une première explication a été **la crise sanitaire du COVID 19 qui a rendu difficile le repérage des jeunes** qui pour certains étaient en situation de décrochage. Un des porteurs explique : « On a eu du mal à identifier les jeunes, à recruter, certes il y a eu le Covid. On estimait à 10 personnes au moins par promotion. On est de fait à 3-5 jeunes. Avec le Covid, les jeunes invisibles étaient encore plus invisibles, donc difficiles à repérer » (**projet C**).

<sup>18</sup> Sont en particulier cités dans la question ouverte permettant de préciser cette réponse l'absence de motivation des jeunes et la rémunération insuffisamment attractive.

<sup>19</sup> Données partielles concernant le projet G.



Un autre phénomène est celui d'une forte concurrence à certains endroits **avec d'autres dispositifs similaires**.

#### *La problématique de la concurrence avec d'autres Prépas et d'autres dispositifs similaires*

C'est d'autant plus vrai lorsqu'il s'agit de dispositifs portés par des partenaires prescripteurs qui ont également des objectifs de remplissage. La Garantie Jeune est un exemple cité par plusieurs porteurs. Avant d'être remplacée en 2022 par le Contrat d'engagement jeunes, il s'agissait sur la période antérieure d'un dispositif majeur des missions locales, associés à des objectifs de financement par la performance.

Par ailleurs, certains dispositifs à l'instar de la GJ apparaissent plus attractifs car ils proposent une rémunération mensuelle associée, ce qui n'est pas le cas de toutes les Prépas apprentissage (**Projets G, J, D**). Initialement, les bénéficiaires ne pouvaient pas prétendre à la rémunération de la formation professionnelle sur les Prépas. Cette possibilité a été ouverte en cours de route.

*« La concurrence avec la ML sur la GJ est très forte. On n'a pas l'appât de la rémunération, on a une petite rémunération mais d'une complexité incroyable » (CFA projet G).*

*« Donc forcément quand on va lui parler [...] quand on présente un projet avec 500 euros et l'autre sans... ». Les professionnels insistent donc davantage sur la polyvalence du projet « mais ce n'est pas l'argument le plus séducteur quand vous avez 18 / 20 ans et que vous êtes décrochés » (Projet D).*

Dans le cas du **projet G**, ces effets de concurrence ont conduit au retrait du projet du réseau régional des missions locales, pourtant membre initial du consortium. Dans d'autres projets, la mobilisation des missions locales est difficile.

*« Dans le projet initial, il est noté dans la convention signée que nos partenaires sont les missions locales, Pôle emploi, le Département, etc. Aux partenaires institutionnels, s'ajoutent les associations qui œuvrent auprès des mineurs isolés et demandeurs d'asile. Mais l'application concrète de ces partenariats est compliquée. Par exemple, les missions locales du bassin ont fait des demandes sur le PIC qui ont été refusées. Nous on vient les voir avec notre projet de Prépa apprentissage qui a été accepté... ils l'ont mal pris. C'est du travail en plus pour eux alors qu'ils pourraient le faire eux-mêmes. » (Projet E).*

De plus, sur certains territoires cohabitent plusieurs Prépas apprentissage (**Projets J, E**), ce qui rend difficile leur lisibilité. Dans le cas du **Projet E**, l'association régionale des missions locales souligne un **problème de visibilité** des Prépas sur le territoire dans le paysage global des formations.

Aucun outil répertoriant les différentes Prépas régionales n'a été mis en place par la Dreets ou de la DGEFP. L'ARML a ainsi été amenée à construire elle-même cet outil permettant de répertorier les différentes Prépas apprentissage existantes en région et actualise ce document au fur et à mesure des nouveaux démarrages de sessions (date de démarrage, date de fin...). Néanmoins, il s'agit d'un document très général ne permettant pas aux missions locales d'avoir une compréhension fine des spécificités de chaque Prépa.

De même, des dispositifs régionaux en amont de la qualification existent parfois, avec une combinaison à trouver avec la Prépa. L'articulation est cohérente dans certains cas comme on l'a vu précédemment (**projet F**), ou plus complexe comme dans l'exemple ci-dessous.

*Illustration 9 : illustration de la complexité à articuler Prépa apprentissage et dispositifs régionaux*

La Région du projet F finance un Dispositif amont de la qualification visant à préparer l'entrée en formation. L'une des Prépas étudiées qui se déploie dans cette région témoigne des articulations complexes entre les dispositifs. « On pourrait dire que la Prépa apprentissage intervient en amont du dispositif de la Région, et le dispositif de la Région vient en amont de la formation qualifiante. Le dispositif régional a changé en janvier 2021. Avant ce n'était pas possible. En 2020, l'entrée dans le dispositif régional n'était possible que si le jeune avait un projet cerné et bien défini. Depuis le 1er janvier 2021, il y a un nouvel appel d'offres avec de nouvelles modalités. On peut faire rentrer une jeune dans le dispositif régional qui a un projet professionnel mal défini ou pas défini du tout. Il aura un parcours plus long qui doit passer par la définition du parcours professionnel. Néanmoins, les jeunes ne peuvent pas passer ensuite par la Prépa apprentissage car ils perdraient au niveau rémunération. On ne peut pas faire le dispositif régional vers la Prépa... mais on peut faire de la Prépa vers le dispositif régional. Donc le dispositif régional englobe la Prépa. Le dispositif régional n'est pas vraiment accessible aux mineurs. Le Rectorat demande de ne pas prendre de mineurs dans le dispositif régional car ils ont mis en place un nouveau dispositif, un nouvel accompagnement pour les mineurs via l'AFPA, avec la Promo 16-18 » (un CFA dans la région)

Au total, les Prépas apprentissage malgré des efforts de communication n'ont pas toujours réussi à trouver leur place dans l'offre d'insertion et de formation préexistante, dans un contexte de densité et de concurrence marquée entre dispositifs ayant tous des objectifs d'entrées à respecter, et en l'absence d'instances de coordination locale.

*« Il existe beaucoup de dispositifs mais il n'y a pas assez d'échanges... Il y a une absence de coordination. J'ai des retours des missions locales qui sont perdues, ne savent pas où envoyer les jeunes, sur quels dispositifs... Il y a quelque chose qui manque : une coordination locale. Puis il y a beaucoup d'associations sociales qui ne nous envoient personne alors qu'il y a eu une démarche pour leur faire connaître le dispositif. » (projet C)*

*« Ils sont eux-mêmes noyés dans l'offre de formation qu'ils peuvent proposer. On apparaissait comme une couche supplémentaire » (porteur de projet) (Projet J)*

*« On rencontre des problèmes pour remplir les Prépas car il y a un phénomène de concurrence entre les Prépas et parfois au sein même des consortiums. Par exemple dans un consortium régional, des CFA et des Greta démarrent des sessions de Prépas apprentissage au même moment... il y a une pénurie de candidats. » (une ARML)*

*L'absence d'un pilotage local, facteur central de cette problématique de coordination et de cohérence*

Cette problématique de coordination locale se pose d'autant plus que les Prépas **n'ont pas réellement fait l'objet d'un pilotage local**. Les Prépas n'ont pas été discutées dans les services publics locaux de l'emploi et les Régions qui mettent en œuvre également des dispositifs préparatoires (dont certains dans le cadre du PIC) n'ont pas été sollicitées lors de l'instruction des projets puis dans le suivi de leur déploiement. Les DREETS ont peu suivi leur mise en œuvre, sauf exception. Le pilotage s'est fait au national, avec les services de la Caisse des dépôts et du Ministère du travail, et non de façon territorialisée. Ceci n'a pas contribué à résoudre les questions de complexité entre acteurs. Pour exemple, il n'y a pas eu d'analyse de l'opportunité de déployer une Prépa sur tel ou tel territoire au

moment de l’instruction au regard de l’offre préexistante ou en cours de déploiement par ailleurs. Les diagnostics produits par les porteurs de projet au moment du dépôt de leur dossier n’intègrent d’ailleurs que très rarement cette dimension d’analyse de l’opportunité.

### 2.3. Les partenariats avec les entreprises

Cette sous-partie considère l’évolution des relations entre les porteurs de projet et les entreprises dans les 10 études de cas. La place des entreprises est centrale, quelle que soit la configuration des Prépas Apprentissage. Elles sont à la fois une finalité de l’accompagnement car ce sont elles qui signent les contrats d’apprentissage, et un moyen car elles participent de différentes façons aux différents programmes. Lors de la formation, elles offrent des terrains de stage/d’immersion, ou bien permettent des visites de site, des rencontres avec des professionnels. Un enjeu est d’analyser en quoi l’objectif de sécurisation de l’apprentissage et d’évitement des ruptures est atteint comme un résultat de l’accompagnement.

Les porteurs de projet se sont appuyés sur différents types de relations avec les entreprises (selon l’enquête, dans 51% des cas les entreprises ont été mobilisées dans l’action en dehors des seules périodes d’immersion). Le plus souvent, il s’est agi de prendre appui sur des réseaux déjà existants, plus ou moins denses en fonction de la notoriété des porteurs et des actions sur le territoire.

- **Un appui des Prépas apprentissage sur les réseaux d’entreprises partenaires**

Dans plusieurs cas de figure, les porteurs de projet **ont fortement mobilisé leur réseau d’entreprises**. Certains centres de formation disposent d’une ancienneté et d’une notoriété dans l’enseignement professionnel. Ils mobilisent des chargés de relations entreprises qui réalisent un travail constant de prospection de débouchés pour leurs formations et de contrats d’alternance.

⇒ *Le réseau de centres de formation du porteur 1 est reconnu au niveau national dans ses domaines de spécialité. Dans la **Prépa 1**, les stages représentent un tiers de la durée du parcours, soit 5 semaines ou 175 heures. Outre ces stages, des visites d’entreprises peuvent être organisées ainsi que des rencontres fréquentes avec les recruteurs, sous la forme de job datings. Le parcours est ainsi tourné vers l’extérieur. Les entreprises sont actives et sont elles-mêmes en recherches de candidats. Il s’agit d’entreprises en demande d’accueil d’alternants. Les tensions sur le recrutement et les aides gouvernementales sont des facteurs incitatifs qui les poussent à contacter les centres de formation. Dans ce contexte, elles passent par la casse « stage » dans une logique de pré-recrutement en alternance. Les entreprises ont donc un réel intérêt pour le dispositif. A plusieurs reprises, le responsable du CFA régional porteur a insisté sur le fait que « ce ne sont pas les offres d’apprentissage qui manquent, mais les candidats. On trouvera toujours une entreprise aux participants », en raison du large carnet d’adresses et des incitations faites pour recruter des apprentis. « Les offres tombent toutes seules, pas besoin d’aller les chercher » (directeur CFA régional). Des job datings sont organisés au sein du centre. Les entreprises présentes proposent des contrats et des immersions à l’ensemble des stagiaires de l’organisme. Plusieurs bénéficiaires de la Prépa se voient proposer des immersions. Des entretiens ont été réalisés avec trois entreprises partenaires, qui utilisent les stages dans une logique de sourcing des jeunes pour un contrat en apprentissage. L’usage des stages est donc décisif dans les logiques d’« intéressement » des entreprises. D’une durée totale de 5 semaines, le porteur de projet souhaite désormais augmenter leur durée, conscient qu’il s’agit là d’un*

facteur de réussite pour construire des parcours vers l'alternance<sup>20</sup>. Le projet a été redéposé pour un abondement en 2022-23, avec une nouvelle formule prolongeant la durée des stages à 8 semaines.

- ⇒ La **Prépa G** est un montage entre des CFA et des organismes d'insertion des jeunes. Les premiers s'appuient sur leur réseau d'entreprises pour aider les jeunes à trouver des stages : « on n'a pas de problème pour obtenir de stages » ; « les jeunes trouvent des stages assez facilement, on a un énorme carnet d'adresses ». Un formateur dans un des CFA évoque « 700 adresses dans la sécurité et 1300 dans l'agriculture » et pointe la « bonne réputation de l'organisme dans le territoire sur un rayon de 50 km ». La place des entreprises est donc centrale dans le parcours qui se déploie dans ces CFA. Le référent de parcours a un lien régulier avec les entreprises : « je les contacte toutes les semaines, si on doit dire stop on arrête ».
- ⇒ Au sein de la **Prépa E**, les modalités de partenariats avec les entreprises peuvent être de différents ordres : certaines peuvent accueillir des jeunes plutôt sur de la découverte, d'autres sur de l'approfondissement métier ou encore sur une mise en situation valant période d'essai pour l'alternance. Certaines entreprises peuvent également intervenir en formation pour présenter leurs activités et leurs métiers. Un des organismes déployant cette Prépa, par exemple, fait régulièrement intervenir des agences d'intérim, des chefs d'entreprises ou encore des recruteurs de l'armée. Certaines entreprises interviennent également sur la préparation aux entretiens d'embauche ou sur des volets RH. Un autre CFA qui porte la Prépa aide les jeunes dans leur recherche de structures pour leur alternance et systématise les immersions en entreprise dès le début de la Prépa apprentissage.

« On fait tout pour les aider à trouver une structure : on leur donne une liste de contacts, on les met en lien, on leur donne la méthode pour prendre le téléphone et parler à une entreprise, la méthode pour passer un entretien... On leur a donné une plaquette de présentation du contrat d'apprentissage aussi pour qu'ils soient en mesure de se présenter et de présenter leur formation. C'est compliqué pour eux de parler de leur formation, du contrat d'apprentissage, etc. »

- ⇒ Au sein de la **Prépa F**, le fonctionnement de la Prépa repose sur des binômes entre conseillers en insertion et conseillers relations entreprises (CRE). Les seconds travaillent en médiation avec les employeurs locaux et peuvent repérer des besoins. Les CIP peuvent leur orienter des jeunes. « C'est le conseiller en insertion qui passe le dossier aux chargés de relation aux entreprises. Ils ont des portefeuilles d'entreprises, des besoins. Par exemple telle entreprise cherche depuis deux mois, et donc on va vers les partenaires » (direction du projet). Les formateurs de la Prépa peuvent utiliser le réseau d'entreprises pour aider les jeunes à trouver un stage. « Le plus difficile dans les parcours c'est de trouver l'entreprise. Quand on voit qu'ils ont des difficultés, on leur propose des entreprises. J'attends un peu et quand je vois les difficultés je vais voir la CRE pour voir si on a des entreprises partenaires qui recrutent » (formateur). Les stages sont, comme dans les cas précédents, des vecteurs possibles d'un parcours vers le contrat d'apprentissage. « Quand le jeune a fait son projet pro, qu'on est sûr, qu'on a validé son projet pro, on peut réaliser éventuellement une PMSMP (période de mise en situation professionnelle) pour vérifier, sur une semaine, la qualité de la mise en relation jeune – entreprise – métier » (formateur). Il s'agit ainsi d'un travail de médiation entre des individus d'un côté, et des CFA et entreprises, de l'autre, qui part de projets et vise à les affiner progressivement, par le biais d'échanges et de mises en situation. Les CRE doivent pour cela être au contact des différentes parties prenantes. Cette Prépa se caractérise par une ambition généraliste et une transformation en cours de route vers des segments plus sectoriels (à la suite de la création de

---

<sup>20</sup> Dans d'autres dispositifs comme l'E2C ou les stages scolaires, les stages peuvent durer plus longtemps, ce qui est vu « comme une petite injustice » par la responsable du projet.

CFA au sein des OF porteurs, qui n'en portaient pas avant la loi de 2018). Se présentant comme « la » plateforme régionale de l'alternance (en partenariat avec d'autres groupements de CFA régionaux hors Prépa), les acteurs mobilisent la Prépa comme un lieu de sourcing de jeunes et d'intermédiation en vue de développer l'alternance.

- **Des partenariats déjà installés et rarement inédits**

Au travers de ces différents exemples, les Prépas sollicitent et mobilisent leur propre réseau de partenaires, constitué au fil des années. Les Prépas les plus intégrées ont de solides réseaux sur leur territoire. Les prépas les plus généralistes ou multi-sectorielles réclament un travail de prospection des chargés de partenariat. Dans le cas de la **Prépa F** par exemple, les conseillers mobilisent ainsi leur réseau de partenaires mais vont aussi partir dans certains cas du profil du jeune, pour prospecter des secteurs moins bien identifiés. Un exemple donné est celui d'un jeune avec un projet d'alternance dans un centre équestre. « On est parti du projet des jeunes, à leur profit, eux qui n'ont pas de réseau dans l'entreprise ». Les conseillers mobilisent aussi les outils numériques : « je vais à la recherche des offres sur [alternance.gouv.fr](http://alternance.gouv.fr), [pole.emploi.fr](http://pole.emploi.fr), etc. et je mets en face les jeunes » (CRE).

D'une façon générale, les jeunes participants sont vus comme devant être moteurs de leur propre recherche. Ils peuvent contribuer à élargir le réseau d'entreprises par leurs démarches de recherche de stage.

- **Dans quelques cas, des difficultés rencontrées dans le partenariat avec les entreprises**

*Selon l'enquête, 44% des porteurs ont éprouvé des difficultés à mobiliser les entreprises pour l'accueil de bénéficiaires en périodes d'immersion, notamment du fait du contexte sanitaire.*

**Certaines difficultés ont été observées au niveau de nos dix études de cas concernant l'établissement de partenariats avec les entreprises.** La notoriété de l'organisme porteur joue également un rôle à part entière. Cependant, mettre en avant la « Prépa » n'est pas forcément porteur.

- ⇒ *La **Prépa D** est portée par une entreprise et déployée auprès de centres de formation partenaire. Le projet initial insistait sur la place des entreprises dans le dispositif. Celle-ci reste cependant limitée. Cela tient à l'intégration de plusieurs Prépas sectorielles dans l'ensemble. Sur un des territoires, les jeunes n'étant pas désireux de s'orienter dans le secteur de prédilection du porteur témoignent de difficultés d'obtention de stage.*
- ⇒ *La notoriété peut également faire défaut : c'est par exemple ce qui est pointé concernant la **Prépa B** où la formation, pilotée au niveau national par une fondation d'entreprise, est déployée au sein des plusieurs E2C partenaires. Les entreprises qui accueillent les stagiaires ne connaissent ainsi pas nécessairement le réseau des E2C et leur public. Ainsi, ce n'est pas toujours simple pour les E2C de les embarquer dans le projet malgré les campagnes d'information et de communication de l'entreprise porteuse pour les sensibiliser. Les jeunes peuvent rencontrer des difficultés pour trouver des entreprises qui acceptent de les accueillir en stage, voire en apprentissage. Parmi les axes d'action figure la volonté de renforcer les actions de communication à destination des entreprises, de mieux communiquer sur le rôle des E2C auprès du réseau des professionnels, d'organiser des rencontres, d'inviter les professionnels à rencontrer des jeunes avant les périodes de stages, etc.*
- ⇒ *Sur certains sites de la **Prépa E**, la difficulté à orienter les jeunes vers des entreprises pour des stages a conduit à y substituer des enquêtes métier, qui ont cependant de moindres effets en*

termes de confrontation à la réalité d'un métier et d'une entreprise. Plus globalement, la période de confinement a pu conduire à des difficultés à mettre en contact jeunes et entreprises, une difficulté transversale pour les porteurs sur une grande partie de l'année 2020.

- **Quelles logiques de transformation ? Quel rôle de l'intermédiation de la Prépa ?**

Les entreprises occupent ainsi une place majeure dans la pédagogie des Prépas. Toutes les font intervenir dans le cadre de stages. Les porteurs avec le plus de notoriété font intervenir leur réseau pour aider les jeunes à trouver des stages s'ils n'y parviennent pas par leurs propres moyens.

L'enjeu de ces stages est variable, pouvant aller de la découverte de métiers, dans le cadre d'une élaboration de parcours, à des stratégies de validation d'un projet rendant parfois possible une **transformation vers un contrat d'apprentissage**.

**C'est dans cette dernière perspective que certains acteurs mettent en œuvre des stratégies d'intermédiation.** Ces stratégies visent à se faire rencontrer l'offre et la demande, c'est-à-dire d'un côté les jeunes et de l'autre les entreprises. La Prépa est à l'interface entre des jeunes issus de différentes méthodes de sourcing, et des entreprises du réseau ou prospectées. Comme le dit une chargée de relations entreprises, « *l'intérêt c'est d'avoir la double casquette, de représenter les intérêts des jeunes ou des entreprises* » (Prépa F).

Si les acteurs des Prépas aident ainsi les jeunes à trouver des entreprises pour leur apprentissage (s'agissant de jeunes avec des projets vérifiés et validés), ils ont ainsi également le rôle **d'élargir le sourcing de leurs entreprises partenaires**. Dans certaines Prépas les plus tournées vers l'aide au recrutement, les conseillers disent que leur rôle est de réaliser le sourcing jeunes par tout moyen possible pour répondre aux offres de contrat. C'est par exemple le cas de la **Prépa F**.

*« J'ai une liste de prescripteurs à qui j'envoie mes besoins, qui sont transmis aux missions locales qui en retour me dirigent des jeunes. On va chercher des jeunes par nous-mêmes. On va chercher dans d'autres Prépas. Ces structures peuvent, en fin de parcours prépa ou DVE, nous envoyer des jeunes ». (CRE Prépa F)*

Certaines Prépas comme celle-ci se conçoivent ainsi dans un rôle visant à **faire une offre de service aux entreprises**, c'est-à-dire les aider à avoir des candidatures « *sur mesure* » : « *avoir des jeunes prêts à l'apprentissage* » (Prépa F). Le rôle de la Prépa est ainsi de jouer un rôle de « *sas transformateur* » pour les jeunes, les amenant vers les entreprises.

*« En tant que chargée de relation entreprise, mon rôle c'est de promouvoir la Prépa auprès des entreprises, de démarcher les entreprises en mettant en avant ce que la Prépa pouvait apporter, c'est-à-dire un jeune prêt pour l'apprentissage, un jeune avec un projet professionnel validé et prêt à entrer en apprentissage, avec des soft skills OK. Le plus de la Prépa c'est d'apporter un jeune sur mesure pour signer un contrat d'apprentissage. » (Prépa F)*

Dans cette logique de service apporté à l'entreprise, cette conseillère évoque aussi une aide financière et administrative : « *l'analyse et la simulation de coûts, je fais les contrats, il n'y a plus qu'à le signer et l'envoyer à l'OPCO* ». Les aides financières mises en place sur la période, dans le cadre du plan de relance gouvernemental, ont facilité cette logique d'intéressement en direction des entreprises.

Dans le cas de cette Prépa, l'offre de service se fait en amont d'un possible recrutement et ensuite, sous la forme d'une médiation dans l'emploi. « *Quand une entreprise ouvre, on peut proposer de tester les jeunes via la PMSMP. La Prépa ne s'arrête pas car on suit dans l'entreprise, on est là comme*

*médiateur, car on sait qu'il y a des ruptures* ». La dernière phase de l'accompagnement consiste ainsi dans un suivi d'une durée de 45 jours, par le ou la CRE, pour sécuriser le contrat.

*« Le suivi est essentiel car les jeunes se posent plein de questions : "pourquoi je fais 36H40 alors que j'ai signé un contrat de 35H ? Pourquoi il me fait travailler le samedi ?" On doit être là pour rassurer l'employeur mais aussi le jeune ! » (CRE)*

*« Cette partie des 45 jours c'est essentiel dans le cadre de ma mission. En tant que chargée de relation entreprise ça fait partie de ma mission. C'est hyper important. La Prépa ce n'est pas faire signer un contrat d'apprentissage et basta. Tout le monde peut le faire ça. Par contre les 45 jours derrière c'est l'essentiel, c'est du travail. » (CRE)*

Cette même offre de service, variée (présélection, accompagnement dans l'emploi, aide technique) se retrouve dans le cas de la **Prépa H**, caractérisée par une logique d'intermédiation hyper individualisée entre de jeunes collégiens porteurs d'un handicap et des entreprises. Le CFA relais qui est lauréat de la Prépa travaille au cas par cas avec les entreprises, dans une visée généraliste, en fonction des projets individuels. Il facilite l'obtention de stages pour les jeunes collégiens de classes ULIS. Il avait été identifié que les équipes d'ULIS avaient du mal à créer un réseau de contacts d'entreprises au sein du cadre scolaire *« ce qui est particulièrement intéressant pour nous c'est de pouvoir bénéficier du réseau d'entreprises et des connaissances professionnelles du CFA Relais » (coordonnateur de l'ULIS)*. Les coordonnateurs d'ULIS n'ont en effet ni le temps, ni le pouvoir de quitter l'établissement afin de faire de la prospection avec les élèves pour trouver une entreprise. La Prépa réalise une intermédiation en amont de la relation d'apprentissage, en présentant des candidats motivés et préparés aux employeurs, et en fournissant à ces derniers des conseils ajustés notamment sur les aides financières ou les aménagements de poste. *« Les équipes de la Prépa Apprentissage arrivent avec une connaissance plus fine des aides du côté employeur, ils sont experts sur le champ professionnel, on n'a pas cette dimension-là nous dans l'Education nationale » (coordonnateur d'ULIS)*

Pendant la relation, l'équipe de la Prépa se tient en appui en cas de problème. Cette fonction de **suivi dans l'emploi** est soulignée par différents porteurs de projets, notamment parce qu'elle permet le maintien d'une relation de qualité avec des entreprises partenaires. Le but est d'éviter une perte de réputation sur le marché de l'apprentissage et de la formation – d'éviter de se *« griller »* comme l'exprime un intervenant d'une autre Prépa.<sup>21</sup>

*« Nous faisons attention aux entreprises, ce sont nos partenaires. Il ne faut pas griller notre réputation auprès d'elles. Si un jeune ne respecte pas les consignes, le service recrutement ne va plus lui proposer des stages auprès de nos partenaires, il se débrouillera tout seul. Si on a des difficultés avec un jeune, j'appelle immédiatement l'entreprise pour trouver une solution » (référente Prépa F)*

Enfin il faut noter le cas d'autres stratégies de mobilisation d'employeurs. A côté des cas précédents fondés sur des logiques de pré-recrutement, avec des employeurs utilisant un canal spécifique pour pallier des difficultés de recrutement, on peut également observer des employeurs mobilisant des

---

<sup>21</sup> Sur ce point, voir aussi F. Dhume et N. Sagnard-Haddaoui (2006), « La discrimination, de l'école à l'entreprise. La question de l'accès aux stages des élèves de lycée professionnel en région Lorraine », IS CRA, décembre ; Farvaque (2007), *Difficultés d'accès et discriminations dans l'accès au stage. Le ressenti des lycéens de l'enseignement professionnel, le point de vue des enseignants et des employeurs*, Rapport Equal pour la Fondation Léo Lagrange.

ressorts plus « sociétaux ». <sup>22</sup> C'est le cas par exemple d'un bailleur social qui a été démarché par l'OF de la **Prépa F**. La relation s'est faite en connaissance de cause, c'est-à-dire « *la connaissance que c'est un public qui se caractérise par des difficultés personnelles importantes et donc de la nécessité de faire du social même avec les gens que l'on embauche. C'est une idée qui nous plaît et qui correspond à notre philosophie* » (employeur). Ce bailleur a embauché trois apprentis agents de maintenance des bâtiments dans le cadre du partenariat lancé avec cet OF. Lors de leur Prépa, ces trois jeunes ont découvert l'entreprise par une PMSMP de 15 jours. La période de stage a permis d'assurer une première étape d'intégration dans l'entreprise. « *Cela ne se fait pas pour les autres recrutements, mais compte tenu de leur profil, on voulait faire un essai, pour s'assurer que tout allait bien se passer. Cela a été bénéfique car, cette période nous a permis de mieux cerner les problèmes que l'on avait envisagés avec l'OF en amont, avec les uns et les autres, de mieux les connaître individuellement, et de mettre en place de réponses individuelles pour chaque problème.* » L'expérience de la Prépa a permis de conforter les liens avec cette entreprise. Cet employeur développe désormais une filière de recrutement par alternance à la suite d'expériences satisfaisantes avec l'OF. Un élément intéressant du discours est le fait de relativiser les attentes en termes de « préparation » des jeunes ou de main-d'œuvre « prête à l'emploi » :

*« Oui j'aurai aimé qu'ils soient mieux préparés mais bon, je suis conscient de leurs difficultés... Mais c'est toute la question : est-il possible de mieux les préparer... ? Je ne suis pas certain. On apprend aussi en allant dans le monde du travail et si on nous les envoie c'est que justement qu'ils ont cette difficulté-là. Ça aurait été mieux s'ils avaient eu de l'expérience professionnelle, mais s'ils avaient eu cette expérience ils n'auraient pas eu besoin de recourir à ce type de préparation et ce type de contrat. Je ne sais pas s'il y a une solution... Expliquer plus, sur une petite journée de formation ce qu'est un contrat de travail, une visite médicale, qu'il faut arriver à l'heure... oui sans doute. Peut-être que cela leur a été expliqué par l'OF mais il y a des différences entre expliquer cela en centre de formation et le vivre vraiment en entreprise, ce n'est pas la même chose. Il y a des automatismes qui se créent avec l'expérience et qu'ils (les apprentis) n'ont pas. (responsable RH bailleur social)*

En substance, ce dernier extrait rappelle que s'il y a bien des stratégies de présélection ou pré-recrutement dans le cadre de la Prépa, l'employeur recrutant en apprentissage ne saurait tout attendre d'une « préparation » amont sans interroger ses propres pratiques d'intégration et d'encadrement – c'est-à-dire également ne pas blâmer des éventuelles insuffisances des candidats en termes d'employabilité sans considérer sa propre fonction d'« employeurabilité »<sup>23</sup>.

Finalement, nos observations montrent une **présence des employeurs en bout de chaîne, à l'issue d'un travail d'intermédiation et de pré-sélection de la part de certaines Prépas**. Les porteurs des Prépas préparent les jeunes et les amènent vers des situations possibles d'apprentissage. Celles-ci ne sont pas certaines à 100 %. **En revanche, nous n'avons pas observé de situation où un employeur s'engage sur un contrat d'apprentissage sous réserve que le jeune suive en amont ce sas préparatoire**. C'était pourtant une possibilité du modèle d'action des Prépas apprentissage.

---

<sup>22</sup> Sur ces logiques de « pré-recrutement » ou « sociétales » et les formes de mobilisation de dispositifs d'insertion des jeunes associées, cf. Farvaque N., M. Recoules, « Les emplois d'avenir : quels partenariats entre employeurs et missions locales pour quels parcours d'insertion des jeunes ? », Travail et Emploi, 2020, vol 4, n° 63, 105-132.

<sup>23</sup> Ben Mezian (dir.), Renforcer la capacité des entreprises à recruter, rapport France stratégie, 2017 ; Duclos L. et Kerbourc'h J.-Y. (2006), « Organisation du marché du travail et flexicurité à la française », Rapport au Conseil d'Orientation pour l'Emploi, novembre.



## 2.4. Relations avec l'écosystème de la formation professionnelle

- **Des logiques différentes pour les Prépas intégrées et les Prépas généralistes**

Les relations entre les porteurs de Prépas et les centres de formation sur les territoires vont dépendre de la nature du montage initial. **Les Prépas les plus intégrées, incorporant des CFA dans leur consortium ou dans des accords de partenariat, n'ont généralement pas à établir de partenariats nouveaux avec des OF, sauf cas rares.** Ces cas rares sont des jeunes qui ont un projet totalement différent du domaine de spécialité de la Prépa. Il peut être difficile d'organiser des parcours avec ces CFA qui ne sont pas connus. Sur un centre de déploiement de la **Prépa G**, en milieu très rural, les relations avec les OF sont réduites. Il n'y a pas d'immersion sur des plateaux techniques pour tester les projets. La Prépa forme surtout sur ses propres métiers. « *On n'est pas connus des autres CFA, on n'a pas de partenariats avec eux* » (responsable Prépa G). Néanmoins des recherches sont faites pour aider les jeunes sur leurs projets particuliers, par exemple dans ce cas présent un jeune a souhaité tester différents métiers (dont la sécurité privée, un des domaines de spécialité de la Prépa), avant de définir un projet dans l'horlogerie. Un formateur se met en relation avec d'autres CFA dans ce domaine.

**Dans le cas des Prépas plus généralistes en revanche, il est indispensable de monter des relations avec des centres de formation en fonction du projet des jeunes.**

⇒ *Dans le cas de la **Prépa E**, ces deux approches sont présentes, car cette Prépa mixe une approche sectorielle et une approche généraliste, en fonction des centres qui la déploient. Les Prépas peuvent orienter vers leurs propres formations en interne lorsque les porteurs sont des CFA ou s'appuient sur un réseau d'UFA et que le projet professionnel du jeune coïncide avec les formations proposées. S'agissant des Prépas généralistes, elles doivent **identifier d'autres CFA pouvant correspondre au projet professionnel des jeunes pré-apprentis et favoriser cette mise en lien.** Ce travail semble effectué au cas par cas. La coordinatrice du projet assure notamment un suivi à la sortie du dispositif mais qui n'est pas systématique (prise de nouvelle de certains jeunes).*

⇒ *La **Prépa F** mixe aussi ces deux logiques. Certains parcours sont orientés en interne vers l'un de CFA des centres de formation. **Dans une approche plus généraliste**, la méthodologie se base donc surtout sur l'espace de l'accompagnement individuel et peut utiliser des immersions en plateau technique chez des CFA partenaires. « Avec la CMA, l'Aftral, ce sont des CFA partenaires. Ils avaient des besoins de candidats, des difficultés de sourcing. Ces immersions conduisent à des retours positifs car parfois les jeunes avaient une vision biaisée. Dans la logistique, on voit ce qu'est le travail, on voit les chariots ». Ces appuis sur des plateaux techniques extérieurs sont rares cependant à l'échelle des 10 Prépas étudiées. Globalement, ces logiques généralistes sont sujettes à des risques de positionnement incompris ou concurrentiel pour les autres CFA. C'est ce que résume un chargé de mission de la Prépa F.*

*« Au début, on n'était pas connu. Quand on a commencé à faire du démarchage pour la Prépa, nos interlocuteurs se demandaient ce que l'on faisait : "ils viennent de où, ils vont faire quoi?! Ils veulent nous prendre le jeune, ils veulent nous prendre l'entreprise..." » (CRE)*

Ce positionnement généraliste a nécessité des explications.

*« On avait le sentiment d'un combat, de devoir se justifier auprès notamment de certains CFA ou de certaines structures comme les chambres consulaires : je vous apporte le jeune, l'entreprise et le contrat, sans être rémunéré pour cela... Certains CFA n'ont pas joué le jeu, d'autres oui (...) Je faisais un peu ce que la chambre des métiers*

*fait. Donc au début, cela n'a pas été évident de se positionner. Ils avaient l'impression que l'on prenait le jeune, et l'entreprise » (CRE)*

La création progressive d'une stratégie de marque présentant les OF et plusieurs gros CFA partenaires avec « la » plateforme régionale de l'alternance a plus ou moins clarifié cette logique d'intermédiation. *« Même si on se présente en tant que plateforme régionale, on reste un OF concurrent... Alors qu'il y a suffisamment de jeunes. Un consortium de plusieurs centres de formation cela peut faire peur ».*

La stratégie d'intermédiation s'est développée dans le sens d'un ciblage sur un type de public, a priori les plus éloignés (et non les plus employables pour l'alternance) mais aussi d'aller démarcher des entreprises nouvelles, non contactées. Un point de départ est de se positionner sur un public que les autres CFA ne vont pas chercher : *« On se positionne sur un autre terrain. On va là où eux [les autres CFA] ne vont pas chercher le jeune, un jeune plus éloigné de l'apprentissage, et on va chercher d'autres entreprises. On était un plus. Les CFA ne ciblent pas tous les jeunes. Ils ont ceux qui sont déjà employables. On apporte un jeune qui a comblé des manques de prérequis, et qui a validé son projet professionnel. C'est un public plus large ».* (CRE)

**Dans cet exemple, les CFA extérieurs peuvent donc s'appuyer sur cette plateforme pour identifier de nouveaux candidats.** Un CFA interrogé évoque cette recherche de sourcing externe tout en insistant sur leur souci de bien contrôler la relation. *« On a besoin d'avoir notre propre regard sur le jeune pour sécuriser la relation »* explique un responsable d'un CFA partenaire. En sens inverse, ce CFA peut envoyer vers l'OF mandataire du groupement des jeunes qui ont des manques à combler, via la Prépa avant de revenir dans la structure pour finaliser la mise en apprentissage. *« On voit si le matching en apprentissage entre le jeune et l'entreprise peut avoir lieu d'emblée, ou s'il faut que le jeune passe par une Prépa pour le faire évoluer sur certains aspects ».*

- **Le développement de Prépas intégrées dans le contexte de la réforme de 2018**

**Les modèles de Prépas doivent être analysés dans le contexte de la création d'un marché de l'apprentissage, avec la réforme de 2018. Les Prépas facilitent le repérage de nouveaux publics pour accéder aux formations.** Par exemple dans un CFA de la **Prépa I**, une formation en alternance menace de ne pas ouvrir à la rentrée 2022 faute de candidats. La Prépa est spécialisée sur différents métiers d'un même secteur, mais une coloration particulière est donnée au métier spécifique préparé par cette formation menacée. Plusieurs stagiaires de la Prépa se révélaient intéressés par les opportunités d'embauche en alternance dans cette filière, à la suite de séances multiples en plateau technique et d'immersions. Dans le cas de la **Prépa F**, la logique vue ci-dessus, initiale, d'intérêt collectif (une intermédiation généraliste) évolue avec une poursuite d'un intérêt privé, celui d'alimenter ses propres formations en alternance : *« ça remplit notre CFA donc on y a un intérêt. Avant la loi de 2018 on n'était pas CFA ; on l'est devenu ensuite sur plusieurs filières »* (membre du groupement).

*« On a monté une section en DAES (Diplôme d'Accompagnant Educatif et Social) en apprentissage. On a été chercher des jeunes, on les a rencontrés sur une réunion d'information collective puis on les a intégrés en Prépa. On a fait signer un contrat d'apprentissage à 18 apprentis en mars 2020. »*

*« L'objectif de la Prépa ce n'est pas de cibler les métiers des organismes du consortium, même si ceux qui ont un projet sanitaire et social, on ne va pas les orienter à [nom d'un OF concurrent] » (CFA interne).*

Un responsable de CFA interne résume dans ce qui suit une vision qui pourrait être partagée par plusieurs acteurs : *« on a tout intérêt à capter ces jeunes et les orienter vers notre CFA. La plus-value*

*est de capitaliser sur un sourcing efficace. La Prépa participe au développement de l'apprentissage [dans notre CFA], la Prépa ça aide quand on a un groupe à monter pour l'année ».*

Cette évolution – le développement de Prépas « intégrées » au sein de CFA – a été bien repérée par certains orienteurs, qui y voient une facilité pour les orientations et possiblement des parcours sécurisés vers un CFA et une entreprise.

*« Les Prépas apprentissage poussent un peu partout et sont spécialisées dans les métiers, les formations du porteur de la Prépa. La Prépa c'est une nouvelle manière, un nouveau créneau pour les porteurs afin d'alimenter leur propre offre de formation. Peut-être que cela va changer la philosophie de la Prépa. On peut le comprendre, c'est plus facile à gérer que d'offrir une offre tous secteurs. C'est plus facile aussi de cibler les entreprises que le porteur connaît. Pour se démarquer, les porteurs vont devoir, je pense, afficher la certitude d'une signature de contrat d'apprentissage s'il y a matching à l'issue d'un stage, d'une PMSMP. (...) Ces nouvelles Prépas sont plus pertinentes car cela veut dire que l'on peut s'attendre à du concret derrière pour le jeune ; pour lui ce serait plus parlant, il peut voir la finalité. Il ne se poserait plus la question : "pourquoi est-ce que je viens faire de la préparation au CV, de l'aide à la définition de mon projet pro ici [dans une Prépa], alors que je peux le faire à la mission locale ? Cela aurait donc plus de sens pour chacun des acteurs, cela redonnerait de l'originalité aux services apportés par chacun des acteurs. Le plus de ces nouvelles Prépas serait d'être centré sur une préparation spécifique pour les employeurs partenaires de ces CFA. Et nous on n'aurait plus le réflexe de l'orientation, qui fait quoi... » (mission locale)*

## Synthèse sur la place des Prépas apprentissage dans les écosystèmes territoriaux

Cette partie est revenue sur plusieurs axes évaluatifs, concernant les relations des Prépas avec différents partenaires externes :

- Sur l'effectivité et l'efficacité du cadre d'action en ce qui concerne les modalités du repérage
- Sur des questions de plus-value et d'effets des partenariats territoriaux
- Sur les questions de complémentarité et de cohérence en ce qui concerne l'intégration des Prépas aux écosystèmes locaux

Nous pouvons tenter de répondre aux questions évaluatives initiales.

*Comment s'opère le sourcing des publics et sur quels critères ? Avec quels outils ? Le dispositif a-t-il fait émerger de nouveaux partenariats entre les acteurs de l'orientation, de la formation, de l'emploi et de l'apprentissage ?*

Chaque projet a son propre modèle du sourcing et de l'orientation. A une échelle limitée, le dispositif a fait émerger des partenariats avec de nouveaux acteurs dans le monde social, par exemple des centres d'hébergement dans certains cas afin de trouver des solutions pour des jeunes en situation de mal-logement. Dans la majorité des cas le modèle reposait sur la mobilisation des missions locales, soit un acteur classique de l'insertion des jeunes. Un projet donne un rôle majeur aux E2C. Les ML ont été un partenaire identifié par de nombreux projets. Cependant les ML n'ont pas joué un rôle actif d'orientation tout au long du projet, pour privilégier dans de nombreux cas leurs propres dispositifs avec des objectifs quantitatifs à respecter (en particulier lorsque la Prépa se rapprochait d'un dispositif d'accompagnement et d'orientation).

Les partenariats avec les réseaux scolaires se sont faits sur certains segments spécialisés, par exemple l'orientation de collégiens en situation de handicap, ou dans l'enseignement agricole. L'Education nationale est un partenaire régulièrement absent des Prépas.

Des innovations ont eu lieu sous la forme d'utilisation des réseaux sociaux et dans un cas d'une solution « RH » numérique, pour sourcer un public à distance. Mais globalement il y a eu peu d'actions de sourcing spécifiques.

*Les acteurs de l'accompagnement et de l'orientation mobilisent-ils Prépa apprentissage en complément d'autres dispositifs ou de manière isolée ? Quelle plus-value de Prépa apprentissage par rapport à d'autres offres locales ?*

L'orientation vers la Prépa peut se faire dans certains cas dans le cadre de parcours internes, sans rupture, à la suite de dispositifs de préformation. Ces cas sont rares mais ils permettent des suites de parcours pertinentes, offrant une remise à niveau et un accompagnement individualisé à des personnes éloignées de l'emploi. Pour les missions locales, l'orientation va se faire dans le cadre de parcours individualisés d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie. L'association entre Garantie jeunes et les prépas est complexe en raison des conditions de financement des parcours en GJ. Les orienteurs utilisent la Prépa selon plusieurs logiques. Une première correspond à des publics souhaitant s'orienter vers l'apprentissage, mais avec des projets à confirmer, préciser ou sécuriser. Ces publics sont dans le « cœur de cible » du dispositif. D'autres logiques sont parfois combinées : une logique plus générale de « découverte des métiers » (et non un rôle de plateforme plus spécialisée

vers l'apprentissage), avec des orientations vers des métiers en recrutement, parfois en association avec une logique de remobilisation encore plus globale.

En ce qui concerne la question sur la plus-value des Prépas par rapport à l'offre locale existante, peu de réflexions ont été menées en amont, dans la conception de l'offre et dans la mise en œuvre. L'absence d'une coordination locale, permettant à chacun de trouver sa place et aux Prépas d'avoir une vraie plus-value dans les éco-systèmes locaux, fait défaut.

*Quelle place les Prépas apprentissage occupent-elles sur leur territoire ? Des collaborations sont-elles développées avec les acteurs portant des dispositifs proches ? Existe-t-il des phénomènes de substitution ou de concurrence ?*

Les Prépas sont déployées à des niveaux territoriaux variables. Leur place va dépendre du territoire en question. Dans des milieux très ruraux, l'organisme porteur est souvent l'un des rares acteurs de la formation. En milieu urbain, l'offre est plus large. Certaines grandes villes portent plusieurs Prépas apprentissage avec des difficultés de lisibilité et de visibilité entre elles.

Des collaborations se sont développées dans certains cas sous la forme de parcours avec des dispositifs préparatoires, combinés à la Prépa ou à sa suite. On remarque aussi une volonté chez plusieurs porteurs de faire évoluer la Prépa, à la suite de la première expérimentation, pour en faire un outil mieux adapté à leurs besoins.

Des phénomènes de concurrence ont été observés, avec la Garantie jeunes. Dans quelques écosystèmes locaux (métropoles) plusieurs Prépas coexistent, généralement non articulées, renforçant la concurrence entre dispositifs. Le manque de régulation et de pilotage territorial n'a pas contribué à améliorer les liens entre acteurs des écosystèmes locaux.

*Quels sont les acteurs mobilisés en tant que partenaires aux étapes de repérage ? Quelle est la place des entreprises dans le projet ? Le projet permet-il de mobiliser de nouvelles entreprises ? Quels sont les partenariats noués avec les autres CFA afin de favoriser les suites de parcours en apprentissage ?*

Les acteurs mobilisés ne sont pas identiques à chaque phase. Le repérage s'appuie sur des organismes externes ou par des moyens plus internes liés à la communication, le bouche-à-oreille, le repérage de situations en interne. La pédagogie fait intervenir des acteurs variables, dont les entreprises qui occupent une place centrale via les PMSMP. Les plateaux techniques des CFA sont généralement utilisés dans les Prépas « intégrées ». Pour les Prépas généralistes, il s'agit de tisser des liens avec d'autres CFA, avec parfois des difficultés à faire comprendre leur positionnement. Le contexte de réforme de l'apprentissage joue fortement. Les CFA voient dans les Prépas intégrées des moyens de sécuriser les entrées en apprentissage dans leurs filières et d'élargir la base des publics. Les Prépas généralistes ont une position plus complexe, au service de l'apprentissage en général. Elles peuvent être un levier de sourcing pour certains CFA, amenant vers eux de nouveaux publics. En partant des projets des jeunes, les Prépas font une intermédiation au cas par cas avec des CFA et des entreprises.

Les entreprises partenaires ont dans notre échantillon des enjeux de recrutement. Pour celles déjà habituées à des recrutements en apprentissage, le dispositif est une aubaine, car il peut leur amener des jeunes « préparés », en complément d'aides financières qui ont été nombreuses sur la période. Pour d'autres entreprises non habituées à l'alternance, le partenariat peut conduire à des évolutions des modèles de recrutement. Toutefois il s'agit pour les CFA de ne pas se « griller » dans les relations

avec les entreprises. Dans certaines Prépas étudiées, des stages se sont mal déroulés (absence d'implication du jeune, abandon, etc.).

### 3. Les apports pour les individus et les effets observables sur les parcours

Cette partie vise à montrer les effets de la Prépa apprentissage sur les individus et sur les parcours. Les parties précédentes ont abordé la diversité des formats de parcours et de suivi. Elles ont souligné la mobilisation variable des partenaires selon les modèles de Prépa. Au-delà des informations de profils (3.1.) pouvant offrir des éléments de compréhension des effets observés, ce sont les modèles appliqués aux Prépas observées qui permettent de mieux saisir ces effets sur les individus (3.2). Les entretiens avec les bénéficiaires et les professionnels permettent également de poser une typologie des effets qualitatifs observés (3.3.).

#### 3.1. Le profil des bénéficiaires

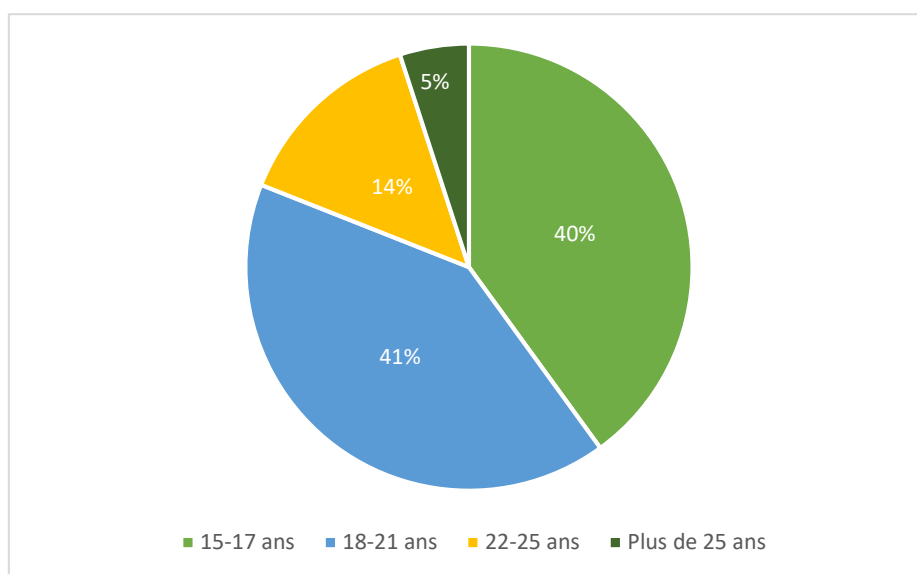
- **Un public masculin, plutôt jeune**

Au total, selon les données du collecteur (T4 2021, extraction du 10 février 2022), 43 306 personnes ont bénéficié des Prépas apprentissage<sup>24</sup> et 36 824 sont officiellement sorties du programme.

Le public des Prépas apprentissage est composé à plus des trois quarts de jeunes de moins de 22 ans. Une proportion significative de jeunes mineurs est représentée (40%).<sup>25</sup> Cela illustre un intérêt de la Prépa apprentissage en tant que réponse à des publics potentiellement en situation de décrochage scolaire. Les publics de plus de 25 ans

*Figure 9 : Tranches d'âge des publics entrés dans une Prépa apprentissage (à date de mars 2022)*

Source : Données collecteur (DGEFP)



sont en revanche nettement moins nombreux. A sein de notre échantillon d'études de cas, on observe une répartition par âge proche de celle observée au global<sup>26</sup>. Selon les données de la DARES de 2021<sup>27</sup>, la moyenne d'âge des étudiants en apprentissage a augmenté consécutivement à la réforme de 2018 pour s'établir entre 20 et 21 ans. Aujourd'hui, 81% des contrats sont signés par des apprentis majeurs.

<sup>24</sup> Initialement, le programme visait 75 000 jeunes.

<sup>25</sup> Dans les données agrégées du collecteur, la part des moins de 18 ans est calculée par différence de millésime (ie. âge atteint dans l'année).

<sup>26</sup> 36% de mineurs, 40% de 18-21 ans, 16% de 22-25 ans, 7% de plus de 25 ans.

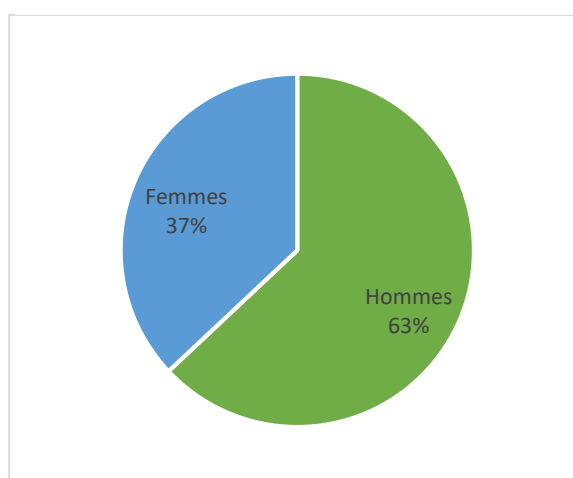
<sup>27</sup> <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-dapprentissage>

Les spécificités de parcours (parcours, secteurs ciblés, intensité de suivi) des Prépas apprentissage constituent une variable des moyennes d'âge. En effet, certaines Prépas observées sont marquées par un public très jeune. Par exemple, 95% de 15-17 ans dans le **projet H** (lequel s'adresse à un public ULIS), 62% de 15-17 ans dans le **projet A** (lié à l'éducation nationale). Cela s'explique, entre autres, par un ancrage scolaire des porteurs et un contenu adapté à cette classe d'âge ou profil. Par exemple, dans le cas du **Projet H**, le programme est conçu pour accompagner les jeunes en classe ULIS en parallèle de la classe de 3<sup>e</sup> vers des formations en apprentissage. Le parcours est ainsi individualisé pour prendre en compte les problématiques des jeunes et intégrer les parents dans le travail réalisé. D'autres Prépas accueillent des publics « plus » âgés, en cohérence avec le public habituellement accueilli par les structures porteuses : 49% de 18-21 ans et 22% de 22-25 ans pour le **projet E**, 56% de 18-21 ans et 34% de 22-25 ans pour le **projet B**.

*Figure 10 : Répartition par genre (T4 2021)*

Source : Données collecteur (DGEFP) – extraction du 10 février 2022)

Le public est majoritairement masculin, à 63% (65% au sein des projets de notre échantillon). Cette tendance est globalement révélatrice des formations en apprentissage : en 2018, selon la DARES, 32,7% des apprentis étaient des femmes, elles sont 44% en 2021<sup>28</sup>. Également, comment nous avons pu le constater, une partie des Prépas s'adresse à un public en situation d'échec scolaire ou de décrochage. Or, selon les données administratives utilisées par les PSAD, 57,4% des jeunes identifiés en décrochage sont des hommes<sup>29</sup>. Nous n'avons pas identifié d'actions spécifiques pour cibler les jeunes filles et les amener vers des Prépas.

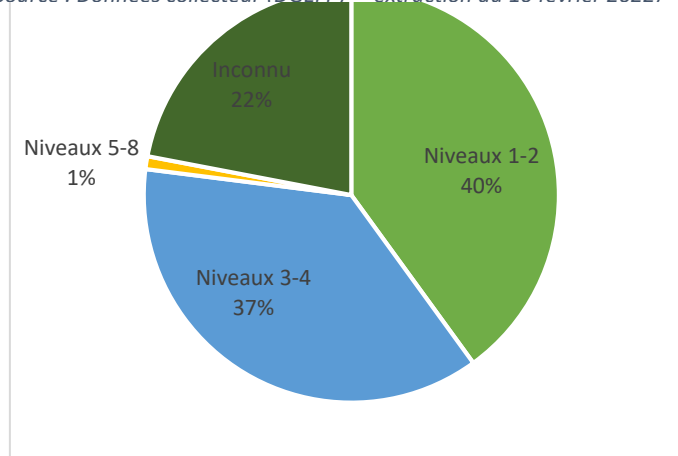


- **Des publics peu qualifiés, conformément aux objectifs du PIC**

Les niveaux de formation des bénéficiaires sont plutôt homogènes avec plus des trois quarts de niveau inférieur

*Figure 11 : Niveau de qualification des bénéficiaires à l'entrée (T4 2021)*

Source : Données collecteur (DGEFP) – extraction du 10 février 2022)



<sup>28</sup> <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-dapprentissage>

<sup>29</sup> <https://www.education.gouv.fr/media/21641/download>



ou égal au baccalauréat<sup>30</sup>. 40% ne possèdent aucun diplôme (niveaux 1-2). Au sein de notre échantillon d'études de cas, le public accueilli est en moyenne moins qualifié, avec 49% de bénéficiaires non diplômés (1-2).

Sur ce point, on remarque des disparités importantes d'une Prépa à l'autre en matière de niveau de formation, voire au sein d'une même Prépa. Comme évoqué dans la première partie, le positionnement des porteurs vient orienter les spécificités des publics accueillis.

- ⇒ *Par exemple, dans un groupe de participants observé dans le cadre du **projet B**, certains stagiaires n'avaient pas le brevet des collèges et ont décroché très tôt du système scolaire. Ils côtoyaient d'autres jeunes qui ont abandonné une formation universitaire.*
- ⇒ *Pour le **projet F**, le souhait a été de cibler prioritairement les publics peu qualifiés, correspondant à l'objet social du porteur. La volonté était marquée et se traduit dans les faits par 42% des stagiaires qui ont un niveau 1-2<sup>31</sup>.*
- ⇒ *Concernant le **Projet D**, il ne ciblait à l'origine que les jeunes résidants en QPV, avec un niveau infra-bac et de moins de 29 ans. Le cumul de ces critères a restreint les recrutements possibles et a par ailleurs fermé la porte à d'autres publics, malgré l'existence d'une situation qui aurait pu correspondre à Prépa apprentissage. Certains n'étaient par exemple pas éligibles, car vivant hors QPV (« à une rue près », parfois, selon un membre du groupement). Le choix a été fait d'ouvrir plus largement le critère QPV mais de conserver le niveau infra-bac. Le niveau des stagiaires est assez homogène.*

Enfin, certaines Prépas ciblent des publics spécifiques (ex : habitants des QPV, des ZRR). En moyenne, 9% des publics des Prépas apprentissage sont en situation de handicap. Selon l'orientation des projets, cette proportion peut monter à 100% (ex. sur le handicap avec le **projet H**).

---

<sup>30</sup> A noter cependant que dans 5 % des cas l'information « niveau atteint » n'est pas renseignée (et 18 % pour la variable niveau validé).

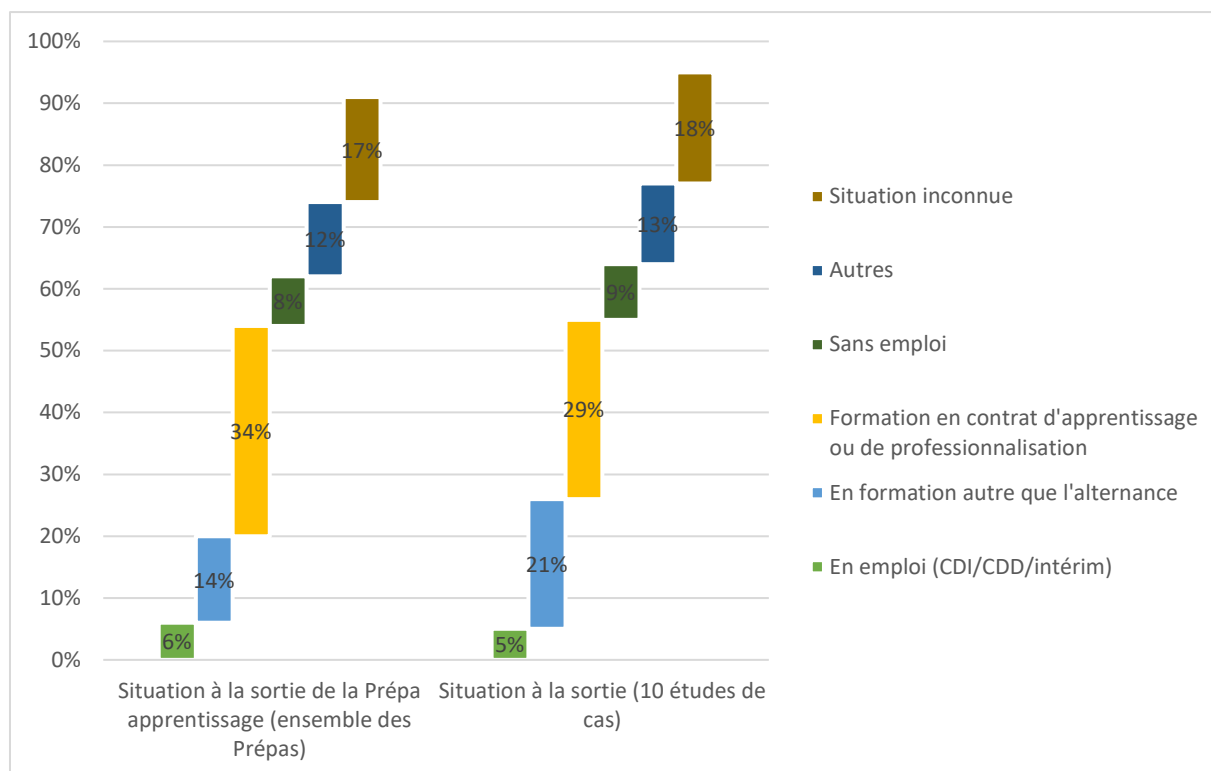
<sup>31</sup> A noter que cette action a eu un nombre d'entrées important (2 455 entrées ; la volumétrie la plus importante de l'échantillon des EDC). Ainsi, le volume de personnes est non négligeable.

### 3.2. Facteurs de réussite de parcours vers l'apprentissage

- Des suites de parcours en apprentissage dans seulement un cas sur trois, mais de fortes variations d'une Prépa à l'autre

Figure 12 : Situation des bénéficiaires à la sortie des Prépas apprentissage<sup>32</sup> (T4 2021)

Source : Données collecteur (DGEFP) – extraction du 10 février 2022)



Malgré les limites des données disponibles dans le collecteur (part importante de situations inconnues ou de non renseignées), on observe que **la part des bénéficiaires accédant à l'apprentissage à la sortie des Prépas apprentissage n'est pas majoritaire** (seulement 1 bénéficiaire sur 3 sur l'ensemble des Prépas apprentissage).<sup>33</sup>

Au sein de nos études de cas, les sorties positives (en emploi<sup>34</sup> ou en formation, en alternance ou non) oscillent entre 25% et 100% (Cf. tableau ci-dessous). Pour les sorties en contrat d'apprentissage, cette variation va de 17% à 46%. Pour certains porteurs, cette définition de la « sortie positive » est cependant réductrice. La partie qui suit précise les effets plus qualitatifs du passage par la Prépa apprentissage notamment en termes d'aide à l'orientation et de remobilisation.

<sup>32</sup> La différence avec les 100% correspond à la catégorie « NA » du collecteur.

<sup>33</sup> Ces données portent sur l'ensemble des sortants, y compris les abandons, sorties anticipées, déménagements, etc. Selon les éléments fournis par la DARES à la suite de la rédaction de ce rapport, si l'on restreint uniquement aux sortants qui ont achevé le parcours, le taux de sortie en alternance passe à 44 %. Il n'était pas possible d'opérer cette distinction à partir des données agrégées en notre possession.

<sup>34</sup> Toute forme d'emploi, y compris intérim.

Les **Prépas A, B, E, H et I** sont celles qui obtiennent les meilleurs résultats à la sortie. Les **Prépas C, D, F et J** affichent à l'inverse des effets très mitigés en termes de suite de parcours vers l'apprentissage. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces écarts de résultats. Ils sont exposés ci-dessous.

*Tableau 4 : Résultats à la sortie à l'échelle de notre échantillon de cas*

Type de porteur	Durée moyenne des parcours	Généraliste/ sectoriel	Type de parcours	Objectif d'entrées	Résultats entrées	Taux de sorties contrat d'appr.	Taux de sorties positives	
<b>A</b>	Réseau d'OF/CFA (Educ. nat.)	12 m	Généraliste	Entrées-sorties permanentes Individuel+collectif	530	708	46%	59%
<b>B</b>	Entreprise	Variable 3-7 mois	1 secteur	Sessions collectives + suivi individuel	200	149	35%	61%
<b>C</b>	Consulaire	4-12 semaines	Plusieurs secteurs	Sessions collectives + suivi individuel	300	124	23%	60%
<b>D</b>	Entreprise		1 secteur	Variable selon les sites	1250	485	17%	52%
<b>E</b>	Réseau d'OF/CFA	12 semaines	Plusieurs secteurs	Sessions ou entrées-sorties permanentes selon les sites Collectif	390	134	31%	60%
<b>F</b>	Réseau d'OF	6 mois (max)	Généraliste	Entrées-sorties permanentes Individuel dominant	2400	2455	18%	34%
<b>G</b>	Réseau d'OF/CFA (enseign. agric.)	12 mois	Plusieurs secteurs	Sessions Collectif dominant Modules obligatoires	793	298*	27%*	60%*
						*Au 1/10/21		
<b>H</b>	Réseau d'OF/CFA	12 mois	Généraliste	Entrées-sorties permanentes Individuel dominant	75	42	40%	100%
<b>I</b>	Réseau d'OF/CFA	15 semaines	Plusieurs secteurs	Sessions Collectif dominant Modules obligatoires	5300	1528	36%	51%
<b>J</b>	Réseau d'OF/CFA	2 mois	Plusieurs secteurs	Sessions Individuel+collectif Modules obligatoires	130	57	17%	25%

Source : Données collecteur (DGEFP) – extraction du 10 février 2022 ; données collectées auprès des porteurs (pour : durée moyenne des parcours)

- **Des formats qui favorisent des parcours « sans couture » et limitent le risque de ruptures**

Un élément majeur jouant en faveur de la réussite des stagiaires est la sécurisation des étapes de la Prépa Apprentissage, jusqu'à l'entrée concrète en formation. Le suivi individuel et la personnalisation constatée dans certaines actions, jouent en faveur de la sécurisation des jeunes et permet un gain de confiance en soi et dans ce qui est réalisé. Cela correspond bien à la logique des Prépas intégrées.

*Un format de Prépa intégrée ou quasi-intégrée*

Nous avons défini plus haut le modèle de « **Prépa intégrées** » correspondant à des Prépas comme sas préalable à la formation, permettant d'élargir la base de recrutement des apprentis et de sécuriser les parcours vers le contrat d'apprentissage, au service des formations dispensées par le CFA et au service des employeurs partenaires.

Le format de **prépa-intégrée ou quasi-intégrée** est un autre facteur de réussite identifié. Plusieurs Prépa de notre échantillon fonctionnent pour tout ou partie selon ce modèle (**A, B, E, I, J**). Celles-ci

obtiennent des résultats de taux de sorties vers l'apprentissage supérieur à 30% (jusqu'à 46%) et plus globalement des taux de sortie positive supérieurs à la moyenne des Prépas.

- ⇒ Par exemple, la **Prépa I** (51% de sorties positives) est découpée en plusieurs modules dont un d'une durée de 4 semaines de formation eu centre et 3 semaines de stage en entreprise. Une originalité et certainement une force de ce modèle est de mixer rapidement les participants de la Prépa Apprentissage avec des jeunes en formation, sur place. Les stagiaires sont généralement intégrés dans les groupes de bac pro en fonction de leur choix de métier si tel est le cas. Ces regroupements ne sont cependant pas systématiques et à temps plein. Si les jeunes ne sont pas mixés, leurs plateaux techniques se situent à proximité de ceux des apprentis. Le contact entre les jeunes en Prépa et les apprentis en cours de formation permet de renforcer certains projets, sur le principe du « role model ». « Qu'est-ce que recherchent les jeunes ? c'est une identité, l'appartenance à une communauté. Ici ils peuvent s'identifier à leurs camarades plus anciens... ça leur permet de se projeter » (responsable pédagogique).

#### *Un suivi / accompagnement individualisé et personnalisé renforcé*

Dans plusieurs Prépa, un **accompagnement individualisé et personnalisé renforcé est mis en place** jusqu'à l'entrée en apprentissage. Dans ce cas, sécuriser l'entrée en apprentissage revêt plusieurs dimensions : cela passe à la fois par la validation du projet professionnel du bénéficiaire mais aussi la résolution de l'ensemble des démarches administratives relatives à l'entrée en apprentissage (le choix de l'entreprise, l'inscription en CFA, le conventionnement...).

- ⇒ C'est le cas de la **Prépa H** (100% de sorties positives). Pour rappel, cette Prépa apprentissage est à destination de jeunes en situation de handicap. Au moment de l'accompagnement, ils sont encore scolarisés dans leur collège ou leur lycée d'origine. Une référente de parcours se déplace à domicile régulièrement (environ tous les 15 jours). Il n'y a pas de calendrier à respecter. L'accompagnement s'adapte pleinement aux problématiques rencontrées par le jeune (démarches administratives, recherche de stage, travail sur le CV, la LM, les compétences transverses). Le suivi et l'accompagnement se poursuivent y compris dans la recherche d'entreprises et au-delà à partir du démarrage de l'apprentissage. Une fois le contrat d'apprentissage signé par les parties, l'accompagnement de la Prépa apprentissage s'arrête pour laisser la main aux équipes du CFA relais. Une réunion est organisée avec l'équipe du CFA Relais, laquelle aura en charge le suivi de l'apprenti dans le but de partager les informations sur le jeune et permettre la continuité du projet mis en œuvre au sein de la Prépa et anticiper les aides à mobiliser en formation et en entreprise. Les responsables territoriaux interviennent lors de la signature du contrat avec l'entreprise ce qui permet de faire le lien entre l'équipe de la Prépa et celle du CFA Relais. Un rendez-vous est également prévu à domicile avec la famille et la chargée de mission de la Prépa ainsi que la référente territoriale et la chargée de suivi du CFA Relais (la chargée de suivi n'intervient pas sur la prépa apprentissage, elle accompagne le jeune en apprentissage sur des thématiques sociales comme la mobilité, la gestion financière). L'objectif de mise en place de parcours sans couture est effectif et se distingue par l'approche globale allant du jeune à l'entreprise, en passant par les parents.
- ⇒ La **Prépa B** (61% de sorties positives) réalise également un suivi post-dispositif. Il s'agit de maintenir les jeunes dans une dynamique de recherches d'entreprises ou de contrat d'apprentissage.
- ⇒ Au sein de la **Prépa E** (60% de sorties positives) un accompagnement individualisé sur le projet professionnel est plus particulièrement mis en œuvre au sein d'un des sites. Les bénéficiaires valorisent cette dimension en tant que source d'étayage de leur projet et de leur motivation.

*« En prépa, les formateurs sont dédiés à ce que l'on réussisse. [La coordinatrice] est juste formidable, elle prend le temps de nous recevoir en entretien, de faire le point avec nous, de nous donner des conseils pour progresser / avancer. [...] C'est ce que je trouve qu'il manque en France à l'heure actuelle pour les jeunes - quel que soit leur âge et nationalité - il manque cruellement d'une aide sur l'orientation professionnelle. » (Léonard<sup>35</sup>)*

*« On nous a expliqué de quoi était constitué un contrat d'apprentissage, comment ça allait se passer, quels étaient les pour et les contre. Tellement détaillé que l'on sait exactement à quoi s'attendre, il n'y a plus de surprise. On est au courant de tout : on est chez un patron, on a 45 jours d'essai... On est au courant de tout. » (Léonard)*

*« Et après grâce à la Prépa, on a compris que l'on pouvait faire d'autres choses après le BPJEPS, qu'il y avait plein d'autres formations et du coup je pense que je ne vais pas m'arrêter après un BPJEPS, je vais continuer pour avoir des diplômes dans ma valise pour pouvoir m'en sortir. » (Mathilde)*

Le suivi mis en place dans la plupart des parcours permet ainsi d'adapter la Prépa aux besoins des jeunes, d'anticiper les freins à l'accès à la formation et de les outiller au mieux pour la suite de parcours. Cela se traduit notamment par des rendez-vous de suivi régulier avec un référent de parcours (**Projets B, F, H, J**).

Pour certains jeunes plus proches de l'entrée sur le marché du travail, l'individualisation de la relation peut se traduire par des formes de coaching « coup de pouce », facilitant la dernière marche vers une entreprise.

*« On a été coaché, on est allé à la Cravate solidaire faire des simulations d'entretien avec de vrais RH, on a eu une tenue pour l'entretien, c'était top » (Victoire).*

*« Les entraînements aux entretiens d'embauche, l'atelier sur le droit du travail pour la lecture de contrat, etc., c'est un vrai plus de la Prépa » (Yasmina)*

Cette individualisation est un facteur d'engagement et de mobilisation des participants. Les formateurs travaillent à côté des stagiaires, sur des processus de production (Prépas B, I), ce faisant ils les aident à mieux appréhender leurs qualités professionnelles et appétences. Dans les prépas F ou H, les conseillers se sont déplacés chez les participants, pour être au plus près d'eux.

Néanmoins, pour certains de ces projets, ce suivi individuel n'est pas suffisant pour produire des résultats positifs. Par exemple le projet J, fortement individualisé, a été confronté à la présence de « freins » trop élevés de la part des participants. L'organisme de formation qui voulait élargir son sourcing en travaillant avec de nouveaux partenaires orienteurs, a été découragé par sa propre difficulté à traiter de ces freins dans le cadre des parcours en Prépa.

#### *Un usage des ressources internes et de l'expérience au service de la Prépa*

Nous avons également pu observer l'effet positif de la mobilisation d'autres dispositifs proposés par les porteurs au cours du parcours du bénéficiaire en Prépa. Cela permet les croisements et l'enrichissement de la Prépa en faveur des stagiaires. Certains exemples permettent d'illustrer le fait

---

<sup>35</sup> Les prénoms donnés aux participants sont d'emprunt.

**que la Prépa gagne à être intégrée dans l'offre de la structure. Les articulations permettent d'enrichir les dispositifs proposés.**

⇒ Pour le **porteur B** (taux de sortie positive de 61%), l'articulation repose sur l'offre de base proposée par les partenaires qui dispensent la Prépa. En effet, ces derniers visent prioritairement les jeunes volontaires sortis du système éducatif sans qualification. L'offre de base consiste en des parcours pédagogiques individualisés permettant à chacun de renforcer et développer des compétences clés (informatique, mathématique, français, etc. ; remise à niveau), et les activités comme « la découverte des métiers ». L'objectif est de se construire un projet professionnel solide. Grâce à des projets collectifs, et à des périodes en entreprise significatives (stage/alternance), les stagiaires apprennent à mieux connaître le monde du travail. Le choix a été fait de s'appuyer sur ce type de structure en raison du fait de leur expérience et de leur légitimité d'action auprès des jeunes éloignés de la formation et de l'emploi.

*« Le fait de capter un certain public qui est dans l'insertion mais qui a déjà une motivation pour un métier en particulier. C'est une façon de bien couvrir le besoin de récupérer des jeunes en errance, qu'on n'aurait pas récupérés en disant : vous allez travailler votre projet professionnel. On leur dit « vous allez travailler un projet X ». Après peut-être que ça ne marche pas sur ce projet-là mais c'est la clé d'entrée. » (Direction)*

*La Prépa mise en place est une adaptation adaptée et « colorée » (ciblé sur un métier particulier) de cette offre de base. Il s'agit donc de capitaliser sur cette expérience générale et d'enrichir une offre ciblée sur un secteur. Le référentiel de compétences appliqué à l'offre de base est réutilisé pour la Prépa. Huit à neuf domaines (un domaine facultatif) de compétences sont ainsi à valider au fil du parcours de 12 semaines. Le bon fonctionnement de cette Prépa repose en partie sur la maîtrise et l'expérience significative auprès d'un public de jeunes aux parcours tortueux. L'application des méthodes habituelles (séquences collectives, suivi individuel) de la structure et la mobilisation des salariés habitués à ce fonctionnement et ce public permettent une efficacité rapide.*

*Une réussite plus importante liée à une volonté d'intervention élargie auprès de divers acteurs*

Nous avons également pu constater un lien entre la réussite de la Prépa et le périmètre d'intervention des actions. En effet, au plus ce périmètre est élargi (intégrant les employeurs, les partenaires), au plus la Prépa produit d'effets positifs. *A contrario*, les Prépas où l'intervention est uniquement concentrée sur les jeunes peinent davantage à produire une amélioration des parcours.

Dans le premier cas, **l'action H** dans laquelle le porteur intervient également auprès des employeurs pour accompagner dans les formalités du contrat d'apprentissage (notamment les aides disponibles) et les adaptations de postes nécessaires pour les jeunes qui signent le contrat produit des effets positifs. Cela permet de rassurer le jeune qui sait que ses contraintes (notamment physiques) sont connues et seront prises en compte par son employeur, évitant un effet de surprise et une rupture à l'initiative de l'employeur. Cela permet également d'inciter les entreprises à envisager de prendre un apprenti dans l'entreprise grâce au support administratif proposé. Cette charge n'est pas négligeable, notamment pour des TPE et PME, pour lesquelles ces démarches peuvent être perçues comme lourdes et fastidieuses en atteste cette observation :

*Figure 13 : illustration - observation d'un premier rdv en entreprise*

Nous sommes reçus par le gérant du salon de coiffure qui a rencontré un jeune qui lui a déposé son CV. Logan est accompagné dans le cadre de la Prépa apprentissage depuis quelques semaines, il a fait son CV avec la chargée de mission Prépa apprentissage et a travaillé ses techniques de prospection avec elle. Il s'est présenté avec son père afin de trouver une entreprise pour faire un CAP coiffure. Le gérant du salon souhaite connaître les aides financières liées au contrat d'apprentissage, d'où le rendez-vous programmé avec la chargée de mission Prépa apprentissage.

L'employeur précise que cela fait quelques années qu'il n'a pas pris de jeune en contrat d'apprentissage. Il travaillait avec un CFA local et accueillait des stagiaires en immersion mais il en retient majoritairement une mauvaise expérience : « *il faut arrêter de faire des CAP et des BP des poubelles, on met les jeunes qui sont démotivés et nous en tant qu'employeur on doit se débrouiller. On a beaucoup d'abandons et d'absences lors des immersions, c'est décourageant pour nous* ». Il est prêt à prendre Logan en immersion puis en contrat d'apprentissage par la suite « *il m'a fait part de ses motivations, il est venu avec son père ça fait un suivi en plus, on sait que les parents sont derrière c'est bien* ». Le gérant précise que le père de Logan s'est beaucoup exprimé sur le handicap de son fils, la dyslexie, et le fait que l'employeur peut percevoir des aides liées au handicap. Le père de Logan a également mentionné le suivi via la Prépa apprentissage du CFA Relais ce qui a amené l'employeur à contacter la chargée de mission Prépa apprentissage.

L'employeur se dit touché par la situation de Logan qui est dyslexique comme son fils.

La chargée de mission explique à l'employeur le principe de la Prépa apprentissage qui repose sur la sécurisation du parcours et du projet professionnel des jeunes en situation de handicap. Elle mentionne également le CFA Relais qui poursuit l'accompagnement une fois le contrat d'apprentissage signé. Les référentes territoriales du CFA Relais ont fait un plan financier reprenant les aides possibles pour les employeurs. La chargée de mission présente l'aide liée au Covid de 5000€ ainsi que l'aide de l'AGEFIPH d'un montant maximum de 4000€ ainsi que les tranches de rémunération minimum en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'apprentissage. La chargée de mission Prépa apprentissage précise que les équipes du CFA Relais accompagneront l'entreprise dans la création des différents dossiers d'aide à l'apprentissage ainsi que pour la mise en place des remédiations éventuelles liées au handicap

L'employeur dit qu'il ne s'attendait pas à pouvoir bénéficier d'autant d'aides pour l'apprentissage, même sans l'aide liée au handicap : « *je m'attendais à devoir payer beaucoup plus* ».

En somme, on retrouve pour certaines actions un **leitmotiv idoine de « parcours sans couture »** lequel passe par différents éléments : individualisation, suivi étroit, tuilage et coordination en sortie. L'intermédiation se fait « jusqu'au bout ». En cela, la réflexion autour du **calendrier**, que ce soit en matière de découpage des phases ou concernant la programmation de la session par rapport à l'ouverture des formations, reste un élément important. L'ensemble des points cités ci-dessus montre des éléments qui visent à sécuriser les entrées en apprentissage et à limiter les risques de ruptures.

- **Une réussite qui dépend également des profils des publics orientés sur les dispositifs**

*Les projets construits dans une logique de « dernière marche vers l'apprentissage » rencontrent plus de réussite*

Les projets montrant de meilleurs taux de réussite sont des projets construits dans une logique de « dernière marche », *a minima* de nouvelle étape franchie puisque d'autres marches devront sans doute être passées. La Prépa apprentissage n'est donc pas mobilisée dans une logique de découverte de métiers mais comme un moyen de confirmer ou renforcer un projet professionnel préexistant. Le profil des publics orienté sur le dispositif joue une part importante. Cela dépend *a fortiori* également de la compréhension que se font les orienteurs du dispositif (cf. partie sourcing).

Certaines conditions semblent favoriser une meilleure réussite du programme pour les stagiaires :

- Un projet déjà pensé, même s'il n'est pas abouti au démarrage (logique de validation de projet) ;
- Un souhait ou *a minima* une connaissance des spécificités de l'apprentissage ;
- Un travail réalisé en amont ou en parallèle sur les freins individuels.

Le cumul de ces trois éléments favorise la réussite du bénéficiaire. Les rencontres avec les stagiaires ont permis de montrer qu'au plus ces conditions sont réunies, au plus les suites de parcours sont favorables.

*Figure 14 : un choix de domaine professionnel déjà défini mais une difficulté à entrer immédiatement en apprentissage*

Dans le cas **Linda** (23 ans), l'orientation professionnelle est confirmée et plusieurs démarches ont déjà été entreprises en amont de l'entrée en Prépa. La **Prépa B** va permettre de confirmer son choix de poursuivre dans cette branche. Il s'agit d'un sas préparatoire à une entrée en formation en apprentissage. Linda explique avoir été dans la moyenne tout au long de sa scolarité. Elle souhaitait faire du dessin mais ses parents étaient assez réticents. Elle décide d'écouter ses parents, part en seconde générale mais elle ne supporte pas son orientation et change pour la filière STMG. Elle subit ses années. Après le Bac et plusieurs expériences professionnelles, elle entame une licence dans l'industrie culturelle pour se rapprocher de son objectif. Les multiples confinements lui font perdre le fil, elle décroche. Elle se dirige vers sa mission locale. On lui parle de la Prépa apprentissage. « *Je suis partie vers le domaine X car je pratique tout le temps, ça me passionne de créer, c'était mon deuxième choix de vie. C'était une démarche déjà engagée avant la Prépa. J'ai commencé mes recherches pour un CAP mais comme j'ai 23 ans, mon profil n'est pas intéressant, j'ai démarché une trentaine d'entreprises, mais c'était trop tard pour cette session. C'est là que la mission locale m'a parlé de la solution B. Elle m'a expliqué le concept, les contacts que ça donnait, les stages, la pré-formation avant le CAP, la découverte.* »

⇒ Parmi les effets identifiés par les acteurs du **projet E**, la définition ou la précision du projet professionnel est l'un des premiers atouts du dispositif. Dans une majorité des cas, les jeunes accèdent à la Prépa sans projet de formation précisément défini. Trois cas de figure existent : des jeunes n'ayant pas ciblé au préalable de secteur professionnel ; des jeunes ayant ciblé un secteur particulier (ex : sport, sanitaire et social...) mais pas spécifiquement un métier ou une formation ; des jeunes ayant déjà ciblé une formation précise (ex : CAP AEPE, CAP de



boulangerie...). En termes de dynamique de groupe, les équipes pédagogiques soulignent – en tendance – une plus grande facilité à accompagner les projets lorsqu'ils sont orientés vers un seul secteur. Cependant, avoir un « attrait » pour un secteur ne garantit pas que ce projet se confirme. L'intérêt de la Prépa peut être également de remettre en question certains projets, de faire tomber une vision idéalisée de certains métiers. Les équipes rencontrées s'accordent ainsi sur l'intérêt de la prépa pour réinterroger les projets et vérifier que ceux-ci conviennent bien aux jeunes, qu'ils ont l'ensemble des informations leur permettant de s'en faire une idée plus précise. Ce travail réflexif sur le projet va être permis par plusieurs leviers : ateliers de développement personnel, immersions en entreprise, intervention de professionnels ou de formateurs présentant un secteur, les réalités des métiers, etc.

« C'est plus favorable lorsqu'on a une certaine homogénéité dans le groupe sur un secteur. On peut mieux répondre aux besoins et aux attentes. C'est plus fluide, car les jeunes sont sur la même longueur d'onde. Au sein d'un groupe, c'est un plus de pouvoir parler de la même chose, de pouvoir échanger sur des projets proches... ils vont au final poursuivre sur la même formation. Une alliance peut se créer plus facilement. » (formateur).

« Le projet professionnel est bien précis pour une petite partie des jeunes, peut-être 10%. Le reste c'est vague. Sur le sport ils savent que le sport les passionne mais pas quel type de sport (sport santé, en salle, sport co...) et pour qui (enfants, personnes âgées...). La Prépa leur permet de tester le sport, le public, etc. C'est pareil sur l'animation, où il existe une grande diversité de métiers. La Prépa les amène à découvrir ces différents métiers, leurs conditions, les diplômes associés et ils sont en mesure de se positionner sur une formation à la fin de la Prépa. »

#### *Des difficultés pour certains porteurs à motiver et remobiliser les participants*

Pour des jeunes avec plus de freins et des projets moins aboutis, le dispositif a des effets de remobilisation mais se différencie peu d'autres programmes proches et n'éloigne pas vraiment le risque d'abandon. Les apports de la Prépa sont d'autant plus fragiles quand les bénéficiaires cumulent les vulnérabilités.

- ⇒ Le **projet J** s'adresse à des jeunes ayant des freins périphériques importants et pas toujours disposés à travailler leur projet professionnel. Les porteurs de projet ont notamment insisté sur la diversité des freins sociaux et éducatifs importants allant dans le sens du désajustement avec les objectifs du dispositif. Il s'agissait de jeunes avec un suivi judiciaire, des décrocheurs du système éducatif, issus d'un contexte familial très complexe ou avec des problèmes de discipline. Pour autant, la mise en œuvre du dispositif a révélé l'inadéquation entre les exigences des formations de l'organisme et le profil des publics ciblés. Pour les porteurs de projets, les jeunes accueillis n'étaient pas en mesure de suivre une formation. Certains jeunes avaient des problèmes familiaux trop importants, n'avaient pas été en formation depuis très longtemps et ne maîtrisaient pas toujours les codes. Selon les porteurs de projet, l'un des échecs de la Prépa apprentissage tient également dans la typologie des publics trop éloignés des attentes de la formation. Une des volontés du projet était pourtant d'élargir l'origine des publics. Le dispositif n'est pas parvenu à les intégrer, les lacunes sont placées du côté des individus. Pour les porteurs, le dispositif a manqué d'un temps véritablement préparatoire au sens d'un travail « sur » les individus, dans une dimension socioéducative, leur permettant de tirer bénéfice de la formation préparatoire.

« Ils n'étaient pas prêts, il a manqué quelque chose avant. La base pour certains c'était seulement de se lever le matin. Même pour ceux qui ont eu la possibilité de dormir chez nous. Ils avaient de mauvaises fréquentations, On a dû faire face à des problèmes de vol, des personnes avec des addictions..., ça nous arrive parfois avec nos publics mais

*moins fréquemment quand même, là c'était dans toutes les promotions. » (Référente de parcours)*

*« Il manquait une étape. Un temps pour vraiment faire de l'éducation : se lever, faire son lit... passer par le sport pourquoi pas... le plus difficile ça été de susciter leur intérêt, pas de sens, pas d'objectif...leur situation personnelle prend trop le dessus. Des jeunes perdus dans leurs objectifs. C'était des profils qui n'arrivaient même pas à se lever le matin pour certains » (ingénieure pédagogique)*

⇒ Dans le cas du **projet E**, le public visé a pu varier selon les sessions et les sites de déploiement de la Prépa. En tendance, les Prépas généralistes ont touché des publics davantage en cumul de difficultés que les sessions ciblées sur un secteur (dans ce cas, les publics accueillis avaient au préalable travaillé sur leur projet même s'ils pouvaient rencontrer d'importantes difficultés sociales). Dans cet exemple, les entretiens avec les professionnels des différents sites mettent en évidence que la combinaison Prépa généraliste + publics peu motivés produit des effets moindres en termes d'entrée en apprentissage. Dans cet exemple, au-delà des difficultés sociales rencontrées par les publics (fréquentes), c'est davantage la dimension de motivation qui est mise en avant comme un facteur favorable ou défavorable aux suites de parcours.

- **Des stratégies pédagogiques plus ou moins payantes**

Nous pouvons nous interroger sur la plus-value de Prépa Apprentissage dans le contexte actuel de massification de l'apprentissage. Le fait que les Prépas puissent faciliter le passage d'une « dernière marche » à certains participants a été pointé. Mais ces parcours n'auraient-ils pas franchi cette « dernière marche » sans l'intervention publique ? Au terme des investigations, il nous semble que l'apport de Prépa apprentissage réside dans la sécurisation en amont du contrat d'apprentissage, par différentes stratégies pédagogiques. Toutefois, il est difficile de dire si ces actions ont toujours eu l'effet escompté. Sur une même Prépa apprentissage, les avis sont diversifiés. Cela dépend encore une fois du profil des bénéficiaires et des attentes qu'ils avaient envers la Prépa apprentissage. Plusieurs bénéficiaires ont été orientés dans une Prépa à l'issue d'une situation d'échec et/ou d'une mauvaise orientation parfois jugée trop scolaire.

#### *Les plateaux techniques comme outils de découverte des métiers et de mise en pratique*

Plusieurs Prépa apprentissage ont valorisé l'aspect « technique/pratique » et la possibilité de découvrir un métier en le testant sur des plateaux techniques. Cela a particulièrement été apprécié :

⇒ C'est le cas pour la **Prépa B**, les stagiaires avaient plusieurs sessions sur des plateaux techniques :

*« J'ai déjà fait 2 stages de 3 semaines et je vais sans doute en refaire. (...) La pratique c'est mon truc préféré. » (Jules)*

*« Les journées sur [les plateaux techniques] c'est vraiment bien. Le point d'amélioration ce serait d'en avoir encore plus. » (Maxime)*

⇒ Ou encore de la **Prépa I** :

*« Si quelqu'un cherche quoi faire, est un peu perdu, c'est vraiment bien. Le vrai plus ce sont les ateliers pratiques sur les plateaux techniques qui permettent de bien connaître les métiers » (Théodore)*

*Cette Prépa prévoit des immersions des participants sur les plateaux techniques du CFA, autour de différents métiers proposés dans un même secteur. Les stagiaires sont encadrés par des*

*formateurs métiers et apprennent à utiliser les outils et machines, ainsi que des éléments plus théoriques.*

### *Une logique à contre-courant de la logique scolaire*

La remise à niveau prévue dans une partie des actions observées, participe à l'acquisition d'un niveau scolaire minimum pour (ré)intégrer une formation. Elle est jugée nécessaire par les porteurs de projets mais ne rencontre pas toujours l'intérêt des bénéficiaires. C'est le cas notamment du **Projet F** qui s'inscrit dans une forte logique scolaire notamment par l'intégration de mathématiques et de français.

*« Notre parcours de 8 semaines était cohérent sur le plan pédagogique, il fallait faire de la remise à niveau. Mais les heures de français et de mathématiques c'est là où il y avait le moins de monde. On avait l'ambition de faire de la remise à niveau mais ça n'a pas fonctionné, ils [les jeunes] ne trouvaient pas leur intérêt. On expliquait que quel que soit le métier, il fallait un minimum de savoir dans ces métiers-là. » (Ingénieure pédagogique)*

Ou encore du **projet B** :

*« Les entreprises sont prêtes à s'adapter. Le problème n'est pas que le jeune ne sait pas faire. L'apprentissage sera là pour combler ces lacunes. Les entreprises veulent des prérequis : être présent, investi, tout ce qui tourne autour du savoir-être. Les entreprises veulent des jeunes avec des bases solides pour ensuite les former aux métiers. D'où le rôle essentiel de la Prépa : construire, vérifier les prérequis souvent liés aux savoir-être ou au socle de connaissance de base » (CFA)*

Les Prépas apprentissage les plus appréciées sont celles **qui prennent le contre-pied de cette logique trop scolaire** qui peut rappeler à certains des bénéficiaires les échecs de leur parcours antérieur. Des Prépas ont adapté la remise à niveau grâce à des exercices mathématiques concrets en rapport avec les compétences du métier visé (ex : **Projet B**)

⇒ *Dans le **projet E**, sur l'un des sites l'approche adoptée est volontairement éloignée d'une logique scolaire. Elle est davantage tournée vers le développement personnel notamment via l'intervention de professionnels au profil de coach. Cette approche est particulièrement appréciée des bénéficiaires interrogés. Cela n'empêche pas cependant d'avoir intégré dans cette Prépa des ateliers de remise à niveau.*

*« Ce que j'apprécie beaucoup c'est que c'est différent du cadre scolaire. Dans le cadre scolaire, si je ne comprends pas c'est à moi de me débrouiller. Alors qu'ici quand je ne comprends pas, ils restent sur le sujet et vont essayer de faire comprendre, ils vont prendre le temps avec toi et aussi il n'y a pas de jugement comme à l'école. Moi personnellement, j'avais des professeurs quand je ne connaissais pas ils étaient saoulés. Ils ne m'encourageaient pas en fait. C'était dévalorisant pour moi. » (Odile)*

*« A l'école, si je me loupais ou j'avais du mal à cause de ma dysorthographe bah pour le prof ça ne change rien, on garde les meilleurs, on aide les meilleurs et les autres ils coulent c'est tant pis pour eux. Et c'est dommage parce qu'il y a des gens qui ont sûrement un très haut potentiel comme moi-même et une autre qui avons découvert ici que l'on avait de très grandes qualités d'élocution, de connaissances aussi mais que l'on n'a jamais pu développer car à l'école on nous a mis de côté parce qu'on n'y arrivait pas... Le fait d'avoir découvert ça aussi c'est motivant, on se dit "mais en fait on n'est pas aussi con que l'on en avait l'air". La famille qui dit "bah tu n'arriveras à rien, tu ne pourras jamais rien faire de ta vie, tu vas jamais rien réussir...". Je le vois c'est vraiment beau aujourd'hui il y a une personne qui vient d'arriver aujourd'hui elle, elle a rien fait*

*pendant un moment et puis là elle découvre le métier qu'elle veut refaire parce qu'elle veut se donner une seconde chance. Et c'est bien parce qu'elle se reprend en main et je sais qu'avec le personnel ici elle ne va qu'y arriver. C'est génial. Il faut que chacun puisse réussir et se donner la chance d'y arriver. » (Léonard)*

### *La réalisation de stages ou d'immersions en entreprises comme outil de validation du projet*

L'objectif de validation du projet par un stage ou des immersions en entreprise (découverte du monde et des codes de l'entreprise) en amont de l'engagement dans un contrat d'apprentissage est un autre atout des Prépa. La plupart des projets se soldent par un ou plusieurs stages qui permettent d'affiner voire de confirmer le projet professionnel. La recherche de stage constitue en soi un exercice à part entière pour les stagiaires. Dans la plupart des projets, les stagiaires doivent chercher leur stage en autonomie. Ils le font selon différents critères (secteur ciblé, proximité du lieu d'habitation). Certains s'appuient sur leur réseau personnel. Dans tous les cas, un suivi régulier est assuré par les référents de parcours tout au long de la recherche.

*« Mes premiers entretiens avec des entreprises ont été arrangés par [la coordinatrice] ... Après ils n'ont pas tout fait. On m'a donné les armes pour réussir, à moi de les saisir. On m'a organisé les entretiens avec les entreprises pour que je puisse les rencontrer après si je foire l'entretien c'est que c'est moi qui ne me suis pas suffisamment préparé. C'est moi qui n'ai pas suivi les conseils. Donc ils ne sont pas magiciens, ils nous ouvrent le chemin, à nous de tracer le chemin ensuite. » (Léonard) (projet E)*

Si le stagiaire ne trouve pas de stage par lui-même, il peut être accompagné/coaché. C'est le cas de ce jeune :

*« J'ai essayé quelques refus » ; « Du coup je vais rédiger un mail et envoyer à un de mes formateurs pour le valider et ensuite j'envoie le CV, la lettre de motiv et un mail et puis je les appelle ». Ce jeune, après avoir tenté de trouver un stage en autonomie, se tourne vers ses formateurs. « On reprend les démarches qui ont été faites. On aide ceux qui n'auraient pas signé dans l'entreprise » (formateur) (projet G).*

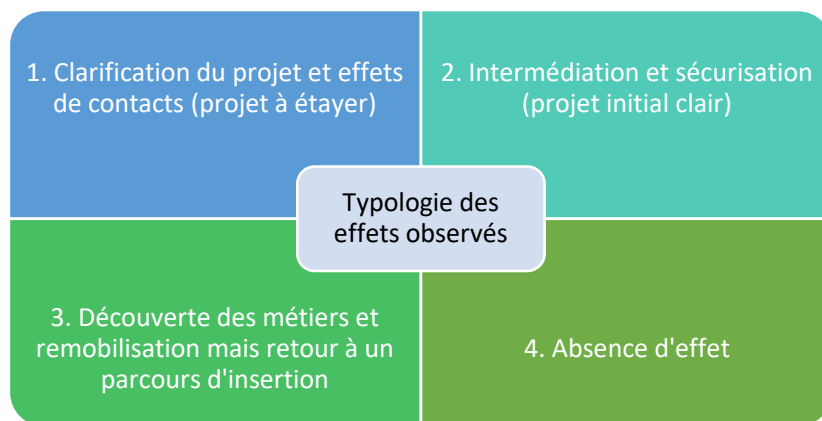
Dans certaines Prépas apprentissage, cet accompagnement prend la forme « temps de recherches intensives de stage où une demi-journée est consacrée à des recherches internet et du démarchage extérieur auprès des entreprises. (projet B), d'ateliers et de job dating. Les stagiaires savent qu'en dernier recours ils peuvent s'appuyer sur le réseau d'entreprises de la structure qui porte la Prépa apprentissage.

Il s'agit de tester ses compétences techniques acquises en plateaux techniques et de découvrir de manière plus approfondie le métier ciblé. Le stage n'est pas systématiquement mobilisé dans une perspective d'embauches en apprentissage. Le stage est davantage mis en avant dans la construction du projet professionnel du bénéficiaire.

### **3.3. Une proposition de typologie des effets observés sur les bénéficiaires**

Les investigations conduites à l'échelle des 10 Prépas nous amènent à identifier quatre types d'effets sur les publics.

*Figure 15 : Typologie des trajectoires des bénéficiaires au sein de la Prépa apprentissage - apports et limites*



- **Pour des jeunes avec des projets incertains, des effets de clarification et des effets contacts**

Certains jeunes rencontrés sont entrés en Prépa apprentissage avec un embryon de projet, parfois incertain, qu'ils vont avoir l'occasion de travailler pour déboucher en apprentissage, en formation autre que l'apprentissage ou en emploi. La Prépa joue un rôle d'étayage du projet envisagé au préalable.

⇒ Par exemple, plusieurs stagiaires du **projet F** étaient dans ce cas de figure avec des issues variées.

*Figure 16 : illustration de l'apport de l'accompagnement individuel pour des jeunes sans idée précise de projet*

**Pape, 20 ans**, est bénéficiaire de la protection internationale. Il vit en France depuis 2018. Il a obtenu un CAP d'installateur thermique dans un lycée professionnel en 2021. Il est actuellement en Bac Pro « énergies climatiques ».

C'est une conseillère insertion de son lieu d'hébergement qui l'aide dans ses démarches. « Je voulais un travail d'été, je voulais quelque chose à faire ; je ne voulais pas rester à la maison sans rien faire. Je n'étais plus motivé pour continuer les cours, elle m'a dit pourquoi ne pas chercher un patron. Chercher un patron ce n'est pas facile ». Il est influencé par deux amis de son lycée. « Ils étaient dans une entreprise, qui cherchait des apprentis ». Ils lui ont conseillé d'apporter un CV. Sa conseillère l'a orientée vers la Prépa apprentissage où il fait la rencontre de la formatrice. Elle lui demande ce qu'il souhaite faire. « Elle m'a accompagné pour trouver le CFA, car moi seul je n'aurais pas pu le trouver. » Il suit en effet ses cours sur Paris car il n'y a pas de CFA délivrant ce titre sur sa ville. Il est recruté dans l'entreprise où ses deux amis étaient lors du lycée. Il n'y a pas fait de stage mais il s'est appuyé sur le retour circonstancé de ses deux amis lors d'une présentation au collègue.

Le soutien de sa formatrice dans la Prépa est individuel. Il s'étale sur un temps court. Elle prend le temps de l'aider alors que son éducatrice dans son foyer manquait de temps. « Avec ma conseillère, j'ai fait des répétitions d'entretien, elle communiquait aussi beaucoup avec l'employeur. Elle a regardé les aides pour la mobilité ». Dans l'attente d'une confirmation du CFA et de l'entreprise, d'autres pistes ont été explorées. « On a regardé d'autres pistes, on a fait des CV un peu partout ». Il a été suivi entre mai et juin 2021, à côté des cours. « Elle me demandait

*les moments disponibles* ». Son contrat dans l'entreprise a commencé le 12 juillet 2021. Plus de 6 mois plus tard, il est donc parfaitement satisfait de cette aide, qui lui a permis de sécuriser l'entrée dans la filière et l'entreprise souhaitées. Son projet de poursuivre en bac pro était lié aux meilleurs emplois possibles grâce à ce diplôme.

Pape avait une idée de projet mais n'avait pas les ressources suffisantes pour le mener à bien. L'accompagnement individuel dispensé par la conseillère de la prépa apprentissage a permis à Pape d'étayer son projet professionnel. Puis de réaliser différentes démarches pour trouver le CFA et l'entreprise. Sans le passage par la prépa Apprentissage et l'accompagnement individualisé par une conseillère Pape n'aurait sûrement pas pu confirmer son projet et sécuriser son entrée en apprentissage aussi facilement.

⇒ *Le même apport de précision a été observé chez des stagiaires du **projet G**. Ces stagiaires, souvent très jeunes (sortants de classe de 3<sup>ème</sup>) n'avaient que peu d'idées concernant leurs souhaits professionnels mais partageaient une certaine aversion pour l'enseignement scolaire et une envie d'apprendre rapidement un métier. L'objectif est ici d'affermir des projets plus ou moins incertains (cf. cas de Héléna ci-dessous).*

*Figure 17 : Illustration d'une bénéficiaire ayant un souhait premier de découverte professionnelle*

**Héléna** a souhaité entrer en Prépa apprentissage car elle désirait sortir de l'enseignement général et bifurquer vers une formation professionnelle, la perspective d'une entrée en seconde générale et technologique ne l'attirant pas. Elle est orientée dans ce dispositif alors qu'un de ses cousins a effectué une formation au sein de la structure porteuse de la Prépa et lui a conseillé cet établissement. Elle est ainsi allée à la rencontre du personnel encadrant de la structure l'année avant son entrée en Prépa, accompagnée de ses parents qui la soutiennent dans son projet. Elle explique :

*« J'aime bien la sécurité donc je vais essayer... Enfin, je vais en prépa déjà. Mais si je fais des stages dans l'agriculture et que ça me plaît, j'irai dans l'agriculture »*

La première semaine d'accompagnement est celle de la remise à niveau. Héléna estime avoir des lacunes scolaires et insiste sur le fait qu'elle veut « être bien instruite ». Elle envisage alors de passer plus de temps que les trois semaines minimum d'accompagnement, notamment pour poursuivre sa remise à niveau scolaire. Elle a un certain entrain pour cette dernière car elle se fonde dans un objectif plus large d'accès à l'apprentissage et de découverte professionnelle par le biais des stages : « on s'entraîne pour plus tard ». « On nous aide, on n'essaye pas à tout prix de nous apprendre des choses mais on nous aide par rapport à notre niveau ». Héléna a donc un souhait de base mais garde les horizons ouverts.

⇒ *Dans le **projet B**, la même intention est relevée. En effet, si la Prépa cible un secteur professionnel particulier et que les stagiaires partagent tous l'envie de travailler dans ce domaine, ces derniers sont encouragés à explorer différentes facettes (industrie, artisanat, etc.) et spécialités de ces métiers. Les stagiaires apprécient cette ouverture et cela leur permet de mieux cibler la formation à réaliser au terme du parcours pour ceux qui souhaitent poursuivre dans cette voie.*

Dans cette logique de mieux définir les projets et de les étayer, la Prépa peut avoir **des effets « contacts » valorisés dans les parcours**. Ces effets contacts sont le fait de pouvoir rencontrer des acteurs professionnels, dans le cadre du CFA (formateurs en plateaux techniques) et surtout en dehors dans le cadre des immersions en entreprise. Ces rencontres marquent des points de bifurcation dans les parcours, parfois confirmant un projet peu clair ou permettant aux jeunes d'identifier les options possibles.

⇒ La **Prépa I** permet notamment ces effets de contacts. Le CFA joue un vrai rôle d'intermédiaire en mettant les jeunes et les entreprises en relation, par le biais de rencontres organisées ou en fournissant les contacts. Les job datings ont permis à plusieurs jeunes rencontrés de trouver une entreprise pour un stage et, pour certains d'entre eux, qui débouche sur un recrutement possible. L'un des CFA a spécifiquement fléchi la découverte des métiers sur un secteur industriel spécifique, en invitant des entreprises du secteur lors de rencontres. Cela n'oblige en rien les jeunes participants à sélectionner ce secteur. En étant dans la Prépa, leur démarche est crédibilisée auprès des entreprises. Ensuite, les centres de formation les aident à trouver une entreprise d'accueil parmi leurs partenaires : « le CFA a un portefeuille d'entreprises qu'on peut mobiliser si besoin. [...] Il y avait également des job datings au sein de la Prépa pour trouver un contrat ou un stage » (Victoire).

*Dans le cas d'Abdel, par exemple, les stages sont un moyen de l'aider à mieux définir son projet.*

**Abdel** a 18 ans. Il est extrêmement timide et réservé. Il s'exprime difficilement. Il a obtenu un CAP carrosserie en 2021 après un parcours scolaire. Il a réalisé des stages mais n'a pas réussi à trouver un emploi dans le secteur, les entreprises avaient déjà toutes des apprentis et ne recrutaient pas. Son projet n'est pas clair. Il explique ne pas avoir abandonné l'idée de travailler dans un garage. Il songe aussi à faire un diplôme de mécanicien. La mission locale l'a orienté vers le CFA, « ils m'ont dit : tu devrais faire ça ». Il est satisfait de cette expérience, il découvre différents métiers industriels et envisage une poursuite en apprentissage. Il a fait son premier stage en électricité. Son employeur est très mitigé sur cette expérience et pointe la grande réserve du jeune. Abdel voudrait maintenant faire un stage en usinage, pour découvrir ce métier, bien que son projet soit pour l'instant de trouver un apprentissage en génie électrique. Le formateur explique qu'il travaille avec minutie et application, mais qu'il doit davantage avoir confiance en lui.

- **Des effets d'intermédiation, de renforcement et de sécurisation pour des jeunes avec des projets plus avancés**

Ces cas s'inscrivent dans la cible première de la théorie d'action de sécurisation des parcours de la Prépa. Il s'agit de jeunes qui ont un projet professionnel au démarrage, l'affinent et le confirment avec une entrée en contrat d'apprentissage en sortie de parcours. Ils franchissent une dernière marche grâce à la Prépa. L'effet « net » du dispositif reste à interroger mais il accompagne dans de nombreux cas les projets individuels, sous la forme d'une intermédiation, d'un renforcement des options ou de sécurisation de l'entrée en apprentissage.

Cette fonction d'intermédiation a été particulièrement observée dans le cas des Prépas intégrées œuvrant sur des secteurs en tension, et mobilisant autour d'elles un solide réseau d'entreprises partenaires. Les difficultés à recruter sont intenses dans certains secteurs et les porteurs de Prépas l'observent au quotidien. Ils identifient des stratégies de recrutement qui passent par l'apprentissage. Dans ces cas de figure, la Prépa peut jouer un rôle de pré-recrutement venant pallier ces tensions.

⇒ Dans la **Prépa I**, les stages peuvent être utilisés dans l'optique d'une transformation vers un contrat (cas par exemple de Ludo).

*Illustration 10 : un parcours intermédiaire vers le contrat d'apprentissage*

**Ludo** (18 ans), a un projet professionnel dans la chaudronnerie. Il s'était inscrit dans un lycée professionnel en seconde Bac pro chaudronnerie, mais l'ambiance de travail ne lui a pas plu, « *c'était trop le bazar* ». Il connaît le métier car le père de sa copine l'exerce. Il aime le côté physique du travail. Après avoir quitté sa seconde, il a cherché un travail mais étant encore mineur cela s'est révélé difficile. Il avoue avoir « *trainé un peu* ». La Mission locale où il s'inscrit lui propose une réunion d'information collective au CFA « *et comme il y avait chaudronnerie et c'est ce que je veux, j'y suis allé* ». C'était donc l'occasion pour lui de donner une seconde chance à son projet professionnel. Sa tante l'a aussi conseillé de s'orienter vers l'apprentissage. « *Donc je suis venu et ça m'a plu. On a visité l'atelier, les machines, on a fait de la lecture de plan, mais j'avais déjà les bases, j'ai appris des choses sur les différents métiers* ». A ce stade, il a surtout suivi des travaux pratiques sur différents domaines industriels. Il est un peu en difficulté sur la conception de dessins techniques sur ordinateur.

Il a obtenu son premier stage lors d'un « *speed dating* » organisé par le centre, dans une entreprise de chaudronnerie. « *J'ai expliqué ma situation au patron, il m'a pris en stage 15 jours. Comme j'ai bien travaillé ils m'ont repris pour les deux mois d'été qui arrivent [pour un CDD]. Puis je vais faire un CAP chaudronnerie, ils ne prennent que des CAP pas des Bac Pro* ».

Son expérience est positive. « *Je suis très content car j'ai trouvé un travail, j'apprends des choses. L'entreprise va me prendre car je suis motivé, il y avait 3-4 stagiaires mais je bossais bien et ils vont me garder* ».

⇒ Dans le **projet G**, on retrouve Camille. Un cas particulier car elle avait un projet initial qui a évolué mais qui s'est tout de même terminé par une entrée en apprentissage.

*Illustration 11 : une évolution du projet permise par la Prépa*

**Camille** est âgée de 16 ans et a terminé sa Prépa Apprentissage en juin 2021 : elle a passé une année scolaire entière dans le dispositif. Issue d'une fratrie où trois de ses six frères et sœurs ont été formés en tant qu'apprentis, elle se tourne assez naturellement vers ce type d'orientation professionnelle avec un projet précis dans la sécurité cynophile. C'est avant tout le contact avec les animaux qui l'anime dans ce métier. Au gré d'un parcours perturbé par la situation sanitaire entre 2020 et 2021 (notamment difficultés de trouver des stages dans ce secteur), son année en Prépa lui a fait changer de projet. Elle a effectué des stages auprès d'un vétérinaire, un stage en centre équestre et plusieurs stages en ferme. Conquise par les métiers agricoles qu'elle découvre, elle délaisse la sécurité cynophile et décide de s'inscrire dans une formation CAP Agricole (réalisée au sein du porteur de la Prépa). Elle obtient un contrat d'apprentissage dans une ferme non loin de chez elle, tenue par une connaissance de ses parents.

⇒ Dans le **projet B**, 4 jeunes de la précédente promotion sont entrés en contrat d'apprentissage dans l'organisme de formation qui accueillait les plateaux techniques. Nous n'avons pas pu interroger ces derniers directement mais la directrice interrogée a insisté sur la réussite du



*parcours pour ces derniers. La Prépa étant ciblée, le secteur professionnel était déjà attirant pour eux et leur a permis, d'une part de se remettre à niveau, d'autre part d'affiner leur projet pour trouver les entreprises avec lesquelles signer leur contrat d'apprentissage. Les quatre stagiaires évoqués sont toujours en formation, marquant le rôle de sécurisation de la Prépa.*

- ⇒ *Pour le **projet C**, l'un des jeunes interrogés s'est senti « obligé » de passer par le dispositif afin de valider l'accès à une formation en alternance qu'il avait repérée. Il est resté deux semaines dans le parcours, le temps que son contrat soit validé. Il se souvient principalement avoir appris à faire des « CV tape-à-l'œil » mais n'a pas apprécié les modules qui faisaient la spécificité du projet. Pour autant, la prépa lui a permis de débloquer des compétences transverses relatives à la confiance en soi (fig. 18 ci-dessous).*

Figure 18 : illustration d'un passage vu comme « obligé »

Au moment de son entrée sur le dispositif, **Hugo** avait 28 ans, il était en recherche d'alternance auprès d'un CFA pour intégrer une formation de développeur web. Face à ses difficultés, le CFA l'a orienté vers le dispositif. Il explique s'être un peu senti obligé. Il n'est finalement resté que deux semaines dans la prépa apprentissage après avoir décroché un contrat auprès d'une entreprise par son réseau de connaissance. Il retient malgré tout, des points positifs de son passage au sein du dispositif : « *Avant j'avais beaucoup de mal à m'exprimer auprès de gens que je ne connais pas. Ça m'a vraiment aidé, le fait de pouvoir m'entraîner. Ça m'a débloqué face aux patrons* »

- **Des effets de découverte de métiers et de possible remobilisation mais un retour dans un parcours d'insertion**

L'ensemble des études de cas notent les **effets de remobilisation et de confiance en soi** pour les bénéficiaires. Cependant, ces apports ne garantissent pas des suites de parcours en apprentissage ou l'accès à l'emploi. Les Prépas Apprentissage peuvent avoir des effets en termes d'aide à l'orientation et à la remobilisation particulièrement chez des bénéficiaires faisant le choix de ne pas nécessairement poursuivre en apprentissage. Dans ces cas, l'enjeu est celui du tuilage avec les structures d'insertion. On peut penser que ces effets sont dépendant de la compréhension et de l'appropriation que se font les partenaires prescripteurs du dispositif Prépa Apprentissage. Pour certains, la Prépa Apprentissage a été présentée comme un dispositif « parmi d'autres » à tester pour construire le projet professionnel du jeune sans forcément qu'il y ait un souhait exprimé de réaliser un apprentissage. L'entrée en Prépa apprentissage peut faire suite à une discussion où sont évoquées quelques idées de métiers. Dans ces cas de figure, la Prépa Apprentissage participe à la construction personnelle du jeune car elle lui permet d'affiner ses aspirations.

Dans d'autres cas, le dispositif a pu avoir des effets de remobilisation sur les jeunes. La Prépa a permis à certains jeunes de valider le fait qu'ils voulaient faire un métier manuel, de montrer à l'orienteur que **certains jeunes sont capables de tenir sur la durée et d'avoir confiance en eux afin d'envisager la suite du parcours**. Par exemple certains orienteurs se sont saisis de la Prépa Apprentissage et de la « perception rigoureuse » qu'ils avaient du porteur de la prépa J, avec une réputation d'excellence, pour tester les jeunes avec qui ils rencontraient des difficultés dans le suivi.

*« L'idée était de dire, si le jeune tient dans cette formation, arrive à se lever chaque matin pendant 2 mois pour aller à la formation alors, on peut lui faire confiance et lui proposer autre chose. » (Orienteur)*

- ⇒ Le **projet J** a eu des résultats décevants. Dans certains cas cependant, le passage par la Prépa apprentissage a un effet positif dans la poursuite de la trajectoire professionnelle de certains jeunes. Le passage chez le porteur du dispositif a pu être mis en avant sur un CV ou lors d'un entretien pour décrocher un stage. Au-delà du dispositif Prépa Apprentissage, l'identité et la réputation du porteur de projet ont donc pu également jouer un rôle : « *C'était une vraie opportunité pour moi de trouver du travail, en plus [le porteur] est vraiment bien vu par les employeurs* » « *On m'a dit que [le passage par cette prépa] ça aidait beaucoup de jeunes dans leur vie* »

*Figure 19 : illustration de l'effet de remotivation d'une Prépa*

**Adel, 18 ans**, arrête sa scolarité au collège, il connaît une longue période d'inactivité avant d'intégrer la Légion étrangère pendant 3 mois. Il arrête et s'inscrit à la mission locale où il intègre le dispositif Garantie jeunes. Il est orienté par l'une des conseillères sur le dispositif Prépa apprentissage. Il explique qu'il a sauté sur cette proposition car son CV était vide. Il n'avait jamais fait d'immersion pour valider son projet professionnel. Selon lui, c'était une vraie opportunité pour trouver un emploi, il pointe également la réputation de rigueur [du porteur] qui selon lui, est reconnue par les employeurs. A l'issue du stage, il n'est pas convaincu de poursuivre en apprentissage. Toutefois, son orienteur fait un bilan très positif de la Prépa. Selon lui, il n'aurait jamais trouvé sa voie professionnelle seul, le passage par la Prépa a agi comme un coup de pouce sur son CV. L'aspect concret des mises en situation de travail ainsi que les interventions concernant le droit au travail (les arrêts maladie, les droits des salariés, les codes à adopter dans l'entreprise) ont été très appréciés par le jeune.

Il est toutefois déçu de la faible part accordée aux travaux pratiques. « *Je venais tous les jours avec mon habit de travail en pensant qu'on ferait de la pratique, mais c'était une fois par semaine* ».

Il pointe les effets de remotivation de son passage dans la prépa. « *[cette Prépa] c'est strict à mort, un peu trop clean, trop à cheval sur l'esprit de famille mais ça nous aide à prendre confiance et ça nous valorise* » explique-t-il.

Il est aujourd'hui en CAP d'installateur sanitaire avec des perspectives d'insertion dans l'emploi.

Les effets de redynamisation, pour une partie du panel, ainsi que des effets de meilleure définition voire de réorientation du projet, pour d'autres, sont notables. Dans le premier cas, des jeunes ont passé le permis, ont fait des démarches de recherche d'emploi ou de formation. Dans le second cas, les autres jeunes ont pu tester un projet et le confirmer ou le réorienter, ou en élaborer un nouveau. On peut parler d'effets « prise de conscience » (cas d'Idris ci-dessous, prépa J).

*Figure 20 : illustration d'un effet « prise de conscience » de la Prépa*

**Idris, 18 ans**, a débuté par un CAP vente qu'il n'a pas terminé suite au premier confinement. Il est intéressé pour découvrir de nouveaux métiers c'est pourquoi il est positionné par sa conseillère de la ML sur le dispositif. D'emblée, il avait conscience qu'il ne souhaitait pas poursuivre en apprentissage. Il n'a cependant pas poursuivi avec le stage de 2 semaines en entreprise, l'entreprise se trouvait trop loin de son domicile en transport en commun. Cela lui fait prendre conscience de la nécessité de passer son permis pour s'insérer professionnellement. Il bénéficie d'un accompagnement d'un autre dispositif de la politique de la ville pour ses démarches d'insertion (emploi/formation) et est actuellement dans les démarches de permis de conduire pour acquérir un emploi dans la livraison. La Prépa lui a permis de le redynamiser et de l'encourager à être dans des démarches actives pour son insertion professionnelle.

⇒ *Nous avons pu observer des différences entre les deux sites observés dans le cadre du projet B. Sur l'un, les suites de parcours sont relativement « fléchées » : les autres formations proposées par l'école sont privilégiées, permettant aux bénéficiaires, en lien avec la définition de leur projet, de poursuivre leur parcours de formation. Sur l'autre site, les situations sont plus diverses. François par exemple, dont le projet était déjà bien défini avant la Prépa apprentissage, a trouvé son lieu de stage. Mais pour la plupart, les suites restent à clarifier.*

*Margot nous disait qu'elle allait « essayer de trouver quelque chose pour ne pas me retrouver sans rien ». Si les bénéfices en matière de découverte de métiers sont reconnus par les stagiaires, les sorties restent peu sécurisées pour celles et ceux qui ne poursuivent pas dans les parcours internes.*

- **Des parcours avec des effets plus réduits sur le temps court**

Dans un dernier cas, les jeunes rencontrés mettent plus difficilement en avant des effets du passage dans la Prépa. Les effets sont moins observables sur le temps court. On peut penser que dans certains cas des effets notés précédemment, notamment en termes d'étayage du projet, d'identification de nouvelles options, d'effets de « prise de conscience » voire d'effets « contacts », pourraient se produire dans un temps plus long, mais ceci n'est pas certain.

Ces cas ne sont pas majoritaires mais ils existent. **Nous y avons eu accès de manière partielle** car les tentatives de contact auprès de jeunes dont on nous a souligné le peu d'effets sur eux du dispositif – notamment en cas de sortie sans solution ou d'abandon en cours de parcours – ont souvent échoué (non-réponse aux appels ou refus de répondre). Les entretiens avec les professionnels permettent cependant d'approcher ces cas de figure.

⇒ *Dans le cas du **projet J**, les jeunes ayant abandonné ou ayant eu peu d'intérêt pour la prépa ont eu tendance à être assez succincts lors des entretiens. Les principaux effets notés sont relatifs à la remobilisation, laquelle ne s'est pas traduite en pratique dans les suites de parcours avec moins de 10% des jeunes qui ont poursuivi en contrat d'apprentissage.*

## Synthèse sur les effets en termes de parcours d'accès à l'apprentissage

L'analyse des **effets** des Prépas apprentissage sur les parcours des jeunes est une question centrale de la présente évaluation. Il s'agit d'objectiver, d'un côté, quels sont ces effets, ceux-ci pouvant être de différentes natures, et, d'un autre côté, d'analyser les conditions de réalisation de ces effets.

Les questions évaluatives portaient sur les effets à court terme et à plus long terme du passage dans une Prépa apprentissage.

*Quels sont les effets immédiats à la sortie (confirmation / précision d'un projet professionnel ? Identification d'une formation précise à engager ? Effets en termes de remobilisation / confiance en soi / ouverture des possibles) et sur les suites de parcours ? Quelle préparation / sécurisation du parcours (recherche d'entreprise, compréhension des attendus des formations en apprentissage, meilleure adhésion...) ?*

*Pour ceux envisageant initialement de recourir à la voie de l'apprentissage, quels ont été les effets de la formation ? Dans quels cas l'orientation vers l'apprentissage est-elle abandonnée ou remise en cause ? Dans ce cas, un passage de relais a-t-il été fait vers d'autres acteurs ou dispositifs ? Quelles sont les composantes du dispositif les plus significatives ?*

Un tiers des parcours à l'échelle nationale conduisent à une entrée en apprentissage.<sup>36</sup> D'autres effets positifs sont objectivés au niveau national, en termes d'entrée dans une autre formation ou d'accès à l'emploi.

Sur la base de notre matériau d'enquête, on constate en effet que certaines formes de Prépa favorisent l'adhésion à l'apprentissage et conduisent à des intermédiations efficaces vers l'apprentissage, réduisant le risque de rupture lors du contrat. Les formats de Prépa « intégrées » favorisent ces parcours sans couture, car le préapprentissage en CFA peut se poursuivre – si le calendrier des entrées en formation convient – dans une entrée en apprentissage. D'autres Prépas plus généralistes peuvent faciliter la rencontre entre un ou une jeune, un CFA et une entreprise, et sécuriser l'entrée.

Les effets positifs observés sont également à analyser en référence aux situations individuelles des jeunes. Certaines caractéristiques sont observables et d'autres non. Les entretiens soulignent l'importance de la motivation à s'engager dans un parcours d'apprentissage voire plus globalement d'entrer dans la vie active. L'âge joue fortement ici, les jeunes de 15-16 ans étant très différents de jeunes de 20 ans par exemple, dans leur maturité, leur projet et leurs représentations du monde du travail. Les plus jeunes sont pris dans des parcours scolaires, avec des souhaits de renforcement d'un projet initial. Les plus âgés ont des attentes de parcours plus courts, mettant rapidement en relation avec une entreprise et un CFA. Certains jeunes plus âgés ont déjà connu de multiples dispositifs et sont parfois perdus dans leur orientation. Une autre variable importante, qui apparaît dans les entretiens, tient aux ressources sociales et économiques des jeunes. L'environnement familial est un facteur d'aide et de soutien. Certains jeunes préapprennent au domicile parental et sont aiguillés dans leurs choix par des familles qui connaissent l'apprentissage ou orientent vers un métier. D'autres préapprennent ont des ressources sociales moins importantes, un moindre réseau. Certains connaissent des positions fragiles, par exemple de jeunes bénéficiaires de la protection internationale.

---

<sup>36</sup> Même remarque que précédemment. Selon les éléments fournis par la DARES après rédaction du rapport, le taux de sortie en apprentissage est de 44 % en ne considérant que les individus qui ont été jusqu'au bout du parcours.

Parmi les effets positifs des Prépas, nous avons identifié la fourniture d'effets contacts c'est-à-dire de mise en relation des jeunes avec des formations et des entreprises recruteuses. Ces effets sont d'autant plus positifs sur les parcours à la sortie qu'il s'agit de jeunes avec des projets définis *a minima*, plus ou moins matures, avec de la détermination et connaissant ce qu'est l'alternance. Ils testent des métiers et élargissent leurs options possibles. Ils sont motivés par cette forme d'entrée dans la vie active. Notre évaluation interroge dans certains cas l'effet net de ce dispositif, utilisé comme une dernière marche avant le contrat d'apprentissage. Dans certains cas, cela permet réassurance et confirmation du projet. Dans le cas de Prépas plus généralistes, la capacité qu'a le porteur à mettre en relation des jeunes avec des ressources sur le territoire va être centrale dans cet effet de renforcement de projet.

Dans d'autres situations, le dispositif concerne des jeunes avec des projets plus flous. Il va conduire à des mises « en condition » c'est-à-dire des interrogations sur son projet personnel, et des mises « en situation » produisant des effets contact mais aussi parfois des effets « prises de conscience » parfois décisifs. La personnalisation et l'individualisation de l'accompagnement sont importantes dans cette analyse des situations vécues. Ces effets peuvent conduire à une entrée dans une autre formation qu'en alternance, une entrée en emploi (comme effet combiné de techniques de recherche d'emploi, d'un coaching individualisé et/ou d'un stage), ou *a minima* une remobilisation et une reprise de confiance en soi, une variable clé dans un parcours d'entrée dans la vie active.

Dans d'autres cas cependant, le dispositif ne produit pas ces effets à court terme – peut-être laissera-t-il une place dans le plus long terme. L'individualisation des Prépas est réelle mais elle ne parvient pas à assurer un minimum d'engagement et de motivation à suivre le parcours. Les jeunes sont décrits comme ayant des difficultés d'ordre socioéducatif.

Une typologie des effets sur les bénéficiaires a été proposée, synthétisant ces résultats, en distinguant :

- Les effets de clarification des projets, conduisant ou non à des sorties positives, liés pour beaucoup à la combinaison de pédagogies individualisées et des mises en situation concrètes.
- Des effets d'intermédiation vers l'entreprise, facilités par le contexte de recrutements en hausse en apprentissage (via les aides de l'Etat), organisées par des porteurs de projets « intermédiaires » de l'apprentissage auprès des CFA et des entreprises. La Prépa assure une préselection de jeunes adhérant et motivés par l'alternance. Elle renforce certains projets individuels.
- Dans les autres cas, les effets de remobilisation vont être plus ou moins forts. Certaines Prépas vont être peu distinctives d'autres dispositifs de remobilisation et d'insertion des jeunes.

Au final, certaines configurations de Prépas peuvent renforcer l'adhésion de jeunes à l'apprentissage ou renforcer des souhaits d'orientation, dans le cas de jeunes avec une « prévisualisation » de l'apprentissage. Certaines configurations peuvent susciter l'adhésion en soulignant les opportunités réelles d'embauche à très court terme et de poursuite de formation pour obtenir une qualification. Le fait que l'apprentissage ait été une forme de recrutement appréciée des employeurs a été valorisé dans les démarches auprès des jeunes. Des situations de découverte de métiers se sont combinées avec des situations de « découverte de l'apprentissage », où les opportunités d'insertion ont été mises en avant.

Ces configurations renvoient à des pédagogies actives, une personnalisation forte, des mises en situation auprès d'entreprises, des retours sur expériences et des intermédiations « jusqu'au bout » entre le jeune, le CFA et l'entreprise, c'est-à-dire avec jusqu'à la signature effective du contrat et l'intégration dans l'entreprise. Ces configurations sont fortes chez certaines des Prépas observées qui

obtiennent de bons résultats. Certaines Prépas ont des résultats moins « bons » mais peuvent offrir certaines de ces configurations à des participants qui vont en tirer bénéfice, par exemple une aide utile dans la connaissance du marché de l'apprentissage, dans la découverte de nouveaux métiers, les techniques de recherche d'emploi, ou une mise en situation qui se transforme en opportunité de contrat. Les résultats sont à mettre en face des profils individuels et au regard des caractéristiques individuelles observables ou non. Ainsi certains « bons » résultats ne témoignent pas forcément d'une plus-value de la Prépa (le jeune aurait trouvé un contrat d'apprentissage ou un contrat de travail sans cela) tandis que de moins bons résultats en termes de taux de sortie peuvent aller avec des impacts qualitatifs sur le plus long terme (notamment sur des jeunes très en difficulté). Ceci appelle à des investigations complémentaires, notamment quantitatives, sur les multiples effets des Prépas apprentissage. Enfin, notre protocole ne permet pas de vérifier les effets attendus à moyen ou long terme sur le maintien des apprentis dans leur entreprise (sécurisation du contrat), mais on peut penser que le renforcement de l'adhésion de certains jeunes envers l'apprentissage est un facteur de réduction de ce risque.

## 4. Conclusion générale

Chacune des parties précédentes se conclut par une synthèse apportant des éléments de réponse aux questions évaluatives qui structuraient les travaux.

**La présente conclusion propose quant à elle de se focaliser sur quelques enseignements clés. Elle assume ainsi un certain parti pris de l'équipe d'évaluation dans le choix des lignes de force à retenir de nos analyses.**

La « réussite » des Prépas apprentissage, entendue tout d'abord sous l'angle de leur capacité à **mobiliser les jeunes visés par l'action, s'est confrontée à un contexte** marqué par la crise sanitaire ayant retardé le démarrage des projets mais également par la reprise économique rapide connue courant 2022, d'une part, et la mise en place des aides financières à l'apprentissage, d'autre part. Ces éléments conjoncturels ont influencé le déploiement de certaines actions préparatoires, alors même que la réforme de l'apprentissage et une certaine forme de dérégulation du marché de l'apprentissage qu'elle engendre rendaient d'autant plus **nécessaire l'intervention d'acteurs intermédiaires pouvant jouer un rôle d'accompagnement** dans l'orientation vers l'apprentissage et d'appui au « matching » entre les jeunes, les organismes de formation et les entreprises. **Les Prépas apprentissage ont de ce point de vue toute leur pertinence et peuvent constituer un maillon essentiel.**

Cependant, la place de ces actions dans les écosystèmes locaux des dispositifs d'insertion et d'accès à la formation semble avoir souvent souffert d'un **manque de concertation et d'animation par les services de l'Etat aux échelles régionales et plus locales**. Les projets analysés s'appuient rarement sur un diagnostic précis des besoins qui permettrait de positionner la nouvelle action préparatoire à déployer au regard des autres actions mises en place sur les territoires à destination des mêmes publics. Les porteurs de projets sont alors nombreux à souligner (à l'occasion des études de cas mais également dans l'enquête par questionnaire) les **phénomènes de concurrence** qui ont pu générer des difficultés de sourcing des publics et ainsi pénaliser le déploiement de leur projet.

Face à cette situation, les Prépas qui semblent avoir le mieux fonctionné sont celles qui ont réussi à compenser ce manque de pilotage et à **articuler le dispositif à l'écosystème des acteurs de l'insertion et de la formation de leur territoire, mais aussi et surtout au sein de leur propre écosystème**. Nous retrouvons ici des cas de figure que le présent rapport nomme les **Prépas intégrées ou encore des Prépas qui ont joué une fonction d'intermédiation efficace sur un segment du marché de l'apprentissage** (par exemple le segment destiné à de jeunes handicapés, un segment sectoriel ou éventuellement territorial).

Dans le cas de ces Prépas qui jouent une fonction d'intermédiaire visant à aller le plus loin possible dans la mise en relation des acteurs, l'objectif d'entrée dans une formation en apprentissage au sein de la structure favorise la **mise en place d'un parcours sans couture**. La Prépa vient également « sécuriser » l'organisme de formation d'un point de vue quantitatif par le recrutement d'apprentis dans un volume suffisant pour mettre en œuvre ses sessions de formation, et d'un point de vue qualitatif, en s'assurant de l'intégration de jeunes adhérant au modèle de formation et de travail que représente l'apprentissage.

La **notion d'« adhésion »** nous apparaît alors première dans la grande majorité des 10 cas étudiés. Faire adhérer les jeunes à l'apprentissage passe par la transmission d'informations aux préapprenants leur permettant de mesurer à quoi ils s'engagent en faisant le choix de l'apprentissage (les droits et



devoirs de l'apprenti, les comportements attendus en environnement de travail...). Dans les Prépas apprentissage étudiées, **la notion de sécurisation des contrats, présente dans la théorie d'action initiale de l'AAP, apparaît au final moins centrale que cette logique d'adhésion**. On peut néanmoins présager que ce travail sur l'adhésion constitue un facteur clé permettant d'éviter *in fine* les ruptures de contrat, les jeunes s'engageant en connaissance de cause.

Les logiques d'adhésion renvoient en effet aux multiples réalités de l'apprentissage : rapport à l'apprendre, engagement dans un métier, socialisation dans le travail, etc. L'orientation vers l'apprentissage salarié présente des spécificités qui la différencient des autres formes d'orientation<sup>37</sup>, que les Prépas tentent de bien mettre en évidence. Le futur apprenti choisit non seulement la voie de l'alternance, mais aussi un futur métier et une entreprise où les apprentissages vont se faire. L'engagement dans le parcours de formation relève d'un type de rapport au savoir spécifique qui met notamment en jeu un désir d'apprendre autrement<sup>38</sup>. Il apparaît alors que les Prépas contribuent à valoriser l'apprentissage, en permettant que celui-ci constitue une opportunité mobilisatrice plutôt qu'une orientation par défaut. Pour cela, les Prépas privilégient des modèles pédagogiques qui rompent avec le « tout scolaire » pour favoriser la mise en place d'un accompagnement individualisé, d'une part, et la mise en lien rapide avec l'entreprise, d'autre part.

**Il est difficile d'apprécier les effets nets des Prépas en raison de la multiplicité des paramètres qui jouent sur cette adhésion et sur la durabilité de l'insertion.** Le passage dans un dispositif quel qu'il soit peut produire des effets mais l'influence des **paramètres individuels et sociaux est forte, produisant de la grande variabilité dans ces effets**. Les **effets contacts** sont réels et permettent ou bien de valider/infirmier un projet, ou bien d'engager une relation d'insertion durable. L'intérêt de baser les parcours d'insertion sur des expériences d'immersion accompagnées est ici confirmé. Ces expériences peuvent avoir une fonction motrice et transformatrice dans un parcours d'accompagnement de publics peu qualifiés.<sup>39</sup> Dans certains cas, les participants se destinaient à l'apprentissage et leur projet était mûr. La Prépa sécurise l'entrée dans l'apprentissage. Dans d'autres cas, les entretiens avec les participants soulignent la **présence de nombreuses variables non observables qui conditionnent les effets sur la suite en apprentissage à l'issue de la Prépa** : le fait de disposer de ressources sociales et familiales, un premier niveau de connaissance du monde du travail, une motivation initiale pour ce type de contrat. L'enjeu est pour les Prépas de permettre la présence d'effets pour les jeunes qui ne sont pas possesseurs de ces caractéristiques.<sup>40</sup> **En jouant le rôle d'intermédiaires** (fourniture d'informations aux jeunes – permettant des effets « prises de conscience » notamment – et employeurs, partage de l'information entre ces acteurs, facilitation de rencontres et d'effets contacts, etc.), **elles peuvent réduire les écarts et faciliter l'accès et l'adhésion à l'apprentissage. Elles y parviennent dans certains cas, pas dans tous.** C'est ce que révèle une

---

<sup>37</sup> Moreau, G., *Les patrons, l'État et la formation des jeunes*, Paris : La Dispute, 2002 ; Moreau, G. *Le monde apprenti*. Paris : La Dispute, 2003.

<sup>38</sup> De Léonardis M., V. Capdevielle-Mougnibas, Y. Prêteur, « Sens de l'orientation vers l'apprentissage chez les apprentis de niveau V : entre expérience scolaire et rapport à l'avenir », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 35/1 | 2006, 5-27.

<sup>39</sup> Duclos L., 2017, « Les conditions de mobilisation de la formation et de l'expérience pour l'emploi ». *Education permanente*, 213, 121-132 ; Grimault S., 2021, « L'accompagnement comme expérience de l'expérience accompagnée », *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 50(1), 93-120 ; Labracherie J., 2018, « La tentation d'intervenir ». *Education permanente*. N° 214, p. 117-130.

<sup>40</sup> Et d'éviter de reproduire des effets de sélection inhérents à l'entrée en apprentissage, cf. par exemple Arrighi, J.-J. « L'apprentissage et le chômage des jeunes : en finir avec les illusions », *Revue française de pédagogie*, vol. 183, no. 2, 2013, pp. 49-57 ; Denave S., Renard F., « L'orientation en CAP métiers de l'automobile et coiffure: entre élaboration d'aspirations et conditions d'affectation », *Education et Formations*, n° 93, 2017, pp.43-66

évaluation qualitative fondée sur des cas singuliers. Nous avons ainsi tenté de synthétiser les contextes permettant à ce que ces effets se produisent.

Ces quelques points clés issus de nos analyses amènent deux réflexions qui permettraient de poursuivre les travaux sur l'intérêt et les impacts des Prépas apprentissage :

- La **conduite d'une évaluation quantitative contrefactuelle** permettant de comparer les impacts du passage par la Prépa apprentissage sur le déroulé du parcours d'apprentissage qui s'en suit pour les jeunes concernés comparativement à un public d'apprentis non passés par une action préparatoire (effets sur les ruptures et abandons).
- **L'animation d'un travail de capitalisation** qui associerait les porteurs de projets afin d'identifier les principes clés qui seraient à essayer dans le cadre d'un dispositif préparatoire à l'apprentissage déployé de manière plus uniforme.