

Association Nationale des Apprentis de France

7 allée Newton – Parc de la Haute Maison

77447 Champs-sur-Marne

Tel : +33 (0)1 60 95 81 39

Siret : 531 009 181 00029

Code NAF 9499Z

www.francealternance.fr

RAPPORT D'ACTIVITE

2014



ASSOCIATION NATIONALE DES APPRENTIS DE FRANCE

Sommaire

Historique et objectifs de l'association.....	2
Activité de l'association en 2014.....	6
Projets de l'association en 2015.....	30



Historique et objectifs de l'association :

En novembre 2010 un groupe de 5 jeunes étudiants s'est constitué, en Assemblée Générale en vue de la création de l'Association Nationale des Apprentis de France (ANAF) qui est une association « loi de 1901 » sans but lucratif.

Depuis l'ANAF est la seule association qui représente exclusivement les apprentis dans notre pays.

Notre association a pour vocation :

de promouvoir l'alternance auprès des étudiants, des entreprises et des collectivités en général (*promouvoir l'avantage des formations en alternance, diffuser les offres en alternance proposées par les entreprises et rapprocher les jeunes et les entreprises*) ;
d'apporter les bases nécessaires à tous candidats intéressés par une formation en alternance (*présentation de l'apprentissage, aider à la construction d'un projet professionnel, aider à la réalisation d'une lettre de motivation et d'un CV, aider à s'entraîner pour l'entretien de recrutement, aider à progresser en entreprise, etc.*) ;
de représenter les apprentis auprès des instances politiques et économiques de notre pays afin de les défendre et de les protéger
de développer l'aide et le soutien juridique des apprentis (*les apprentis ne doivent plus rester seuls face à un conflit avec leurs entreprises ou avec leurs écoles !*) ;
de tisser des liens entre les apprentis des différentes écoles et entreprises, mais aussi entre eux et les professionnels (*organisation de différents événements tout le long de l'année, notamment des After-Work*).

En adhérents à l'ANAF vous bénéficiez de nombreuses prestations comme :

la réception de manière quotidienne de plus d'une cinquantaine d'offres d'alternance pendant la période de recherche d'entreprise.

l'accès à des sessions de formation sur :

- la découverte des métiers et de toutes les formations (pas seulement apprentissage)
- la construction de votre projet professionnel
- la recherche d'entreprise
- l'entretien d'embauche
- le comportement à adopter une fois en entreprise



un soutien juridique en cas de questions dans le cadre de votre contrat alternance ou en cas de litige avec votre employeur (création de « SOS Alternant » en 2013)
la possibilité de participer à de nombreuses rencontres organisés par l'ANAF :

- Rencontre entre apprentis afin de vous aidez à construire votre réseau professionnel
- Rencontre avec des professionnels pour échanger sur vos différents besoins
- Ainsi que la participation à des évènements (sportif, festif et culturel)

Mais, aussi la possibilité de bénéficier de nos avantages partenaires (aide aux logements : MOBILI JEUNE)

Objectifs de l'association nationale des apprentis de France :

L'ANAF en se constituant a voulu également donner une représentation et une représentativité à l'ensemble des apprentis du pays. En effet, à la rentrée 2010, 421 000 contrats d'apprentissage et 187 000 contrats de professionnalisation ont été signés. Soit une population de 608 000 personnes en mal de représentation. Il nous a donc paru important d'ouvrir ce débat auprès de l'Etat, des collectivités territoriales, des centres de formation, des syndicats et des entreprises.

L'apprentissage s'est développé jusqu'à la Révolution de 1789 au sein des corporations et a évolué au fil du temps au gré des nouvelles législations. Aujourd'hui, tous conscient des avantages qu'offre l'apprentissage, il est grand tant de donner la parole aux premiers concernés sur ce sujet : les apprentis eux-mêmes.

Nous nous sommes fixés plusieurs missions, notamment celle de veiller à ce que le développement quantitatif de l'apprentissage soit accompagné d'un ambitieux projet basé sur la sécurisation du parcours de l'apprenti. Nous souhaitons mettre au cœur du débat une approche qualitative de l'apprentissage.

L'idée est d'accompagner les futurs apprentis dans leur recherche d'entreprise, de redonner les codes aux jeunes pour qu'ils puissent communiquer avec les entreprises, faire en sorte que les jeunes aient une posture attractive face aux entreprises qu'ils sont amenés à démarcher. Ensuite, cet accompagnement doit aussi se faire en cours de contrat, avec leur entreprise d'accueil en visant des missions valorisantes. Cela permet d'anticiper les situations les plus délicates avec les professionnels et induit une posture attractive vis-à-vis de l'entreprise.

L'ANAF déploie depuis le mois de juillet 2012 une nouvelle formation permettant de faire changer la posture du jeune postulant : « Les apprentis aident les apprentis » ! Grâce à l'expérience des intervenants (qui sont tous des apprentis), les jeunes acquièrent un comportement beaucoup plus efficace et proactif vis-à-vis de l'entreprise.



Une relation constructive des jeunes avec l'entreprise, peut selon nous, redonner du sens aux contenus scolaires et renforcer chez ces derniers « l'envie d'apprendre ». En développant une pédagogie de l'alternance qualitative, l'ANAF espère ainsi éviter les ruptures de contrat, qui représentent en moyenne 25 % des contrats signés en alternance tous diplômes confondus (16% dans le supérieur en Idf).

Au niveau de l'enseignement supérieur, il s'agit de renforcer la qualité des mémoires et recherches réalisées souvent trop « scolairement ». L'enjeu est aussi celui d'une certaine évolution des pratiques pédagogiques à l'université notamment, concernant le lien opérationnel entre les savoirs et le monde professionnel ou/et économique.

Nous souhaitons que les entreprises ne soient pas automatiquement considérées comme responsables lors d'une rupture de contrat. Il faut que chaque partie prenante au contrat prenne conscience qu'elle peut en être responsable, les apprentis les premiers. C'est les différents accompagnements souhaités par notre structure, faisant du jeune un acteur pro-actif, qui fera en sorte de rassurer les entreprises et fera baisser le taux de rupture de contrat d'alternance.

Nous pourrions dissoudre notre structure quand les entreprises, les CFA et les jeunes sauront de nouveau communiquer ensemble. Quand un jeune sera capable de communiquer avec l'entreprise en s'intéressant à ses besoins, quand l'entreprise développera des techniques de recrutement qui favorisent cela et quand les CFA réaliseront que la prise en compte des besoins quotidiens des deux autres, est un facteur non négligeable à la réussite de l'apprentissage.



Activité de l'association en 2014

Projet de lutte contre les ruptures de contrat

Action cofinancée par la Région Ile de France et la Fondation SFR

1 Le projet

Objectifs :

L'objectif de ce projet est d'accompagner des jeunes qui souhaitent entrer en apprentissage et signer un contrat, dans leur recherche d'une entreprise, en lien avec des CFA franciliens.

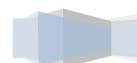
Description :

Il s'agit dans ce cadre d'accompagner les jeunes à travailler leur posture vis-à-vis de l'entreprise, à se familiariser avec ses codes, de sorte à établir une communication efficace et constructive entre les jeunes et les entreprises, destinée à faciliter la signature d'un contrat.

Dans ce cadre de cette opération les jeunes ayant pu signer un contrat pourront être accompagnés en cours de contrat, pendant une durée de 3 mois, en vue d'obtenir des missions valorisantes et pertinentes dans le cadre de leur apprentissage, et ce en vue de consolider leur intégration dans l'entreprise et d'éviter les ruptures de contrat.

Une méthode active au service de l'accès à l'apprentissage ; il s'agit ici de pouvoir déployer une méthode déjà expérimentée par l'ANAF dans le cadre de la lutte contre le décrochage scolaire, à une plus grande échelle, et de toucher ainsi davantage de jeune en recherche de contrats et d'emploi.

Cette opération devrait également trouver une continuité dans la recherche de son appropriation par les formateurs de CFA, sensibilisés à cette méthode, dans l'accompagnement des apprentis pendant toute la durée de leur contrat. Cette démarche se formalise par une séance de 2h par mois avec les formateurs, eux-mêmes acteurs de la méthode recherche proactive d'entreprise.



12 CFA sont partenaires de cette opération, répartis sur toute l'île de France, à savoir :

- EPMTTH (75)
- CERFAL (75)
- CFA BTP DE BRETIGNY SUR ORGE (91)
- CFA BTP DE ST DENIS (93)
- CFA AFORP (Drancy) (93)
- CFA AFORP (Issy les Moulineaux) (92)
- ITEDEC (78)
- CFA CROIZAT (75)
- ENTREPRISES CITOYENNES (93)
- CFA IMC (75)
- CFA AFFIDA (95)
- CFA DELEPINE (75)
- CIO (93)
- MISSION LOCALE (93)
- LP EPINAY SUR SEINE (93)
- CIDJ (75)

Vos interlocuteurs chez l'ANAF :

Interlocuteurs	Coordonnées	Fonction
Morgan Marietti	01.49.67.04.07 06.31.93.76.40 morgan.marietti@gmail.com	Délégué Général en charge du développement et des relations publiques
Cyrille Mauchamp	01.49.67.04.07 06.26.35.19.54 cyrille.mauchamp@gmail.com	Délégué Général en charge de la gestion de projet
Ikbal Mounir	01.49.67.04.08	Coordinatrice

2 Notre organisme et notre méthodologie d'accompagnement

L'ANAF :

L'Association Nationale des Apprentis de France est née du besoin de créer un réseau relatif à l'apprentissage en France et ainsi partir de l'idée que « Les Apprentis d'aujourd'hui sont vos collaborateurs de demain ».

L'ANAF en se constituant a voulu également donner une représentation et une représentativité à l'ensemble des apprentis du pays. En effet, à la rentrée 2010, 421 000 contrats d'apprentissage et 187 000 contrats de professionnalisation ont été signés. Soit une population de 608 000 personnes en mal de représentation. Il nous a donc paru important d'ouvrir ce débat auprès de l'Etat, des collectivités territoriales, des centres de formations, des syndicats et des entreprises.

De plus, il y a une forte volonté des politiques de développer le mode de formation par alternance afin d'en faire une voie d'excellence. Ce développement ne peut se faire sans une reconnaissance des apprentis à tous les niveaux de la sphère politique et auprès de tous les acteurs du monde de l'apprentissage. Le rôle de l'ANAF est de construire cette représentativité et cette représentation des apprentis au niveau national.

Les apprentis dépendent d'un grand nombre d'acteurs en fonction du secteur et de l'établissement où ils font leurs formations : Régions, CFA, Universités, Entreprises, Branches professionnelles, Ministère de l'Education Nationale, Ministère de l'Enseignement Supérieur, Ministère de l'Agriculture, Ministère de l'Emploi et de la formation professionnelle, ... etc.

Nous nous sommes fixés plusieurs missions, notamment celle de veiller à ce que le développement quantitatif de l'apprentissage soit accompagné d'un ambitieux projet basé sur la sécurisation du parcours de l'apprenti et nous nous engageons dans l'accompagnement des apprentis, avant, pendant et après leurs contrats d'apprentissage.

Nous développons une vision basée sur **l'accompagnement et la qualité de la formation** en alternance. L'idée est :



- ✓ d'accompagner les futurs apprentis dans leur recherche d'entreprise
- ✓ leur redonner les codes pour qu'ils puissent communiquer avec les entreprises
- ✓ faire en sorte qu'ils aient une posture attractive face aux entreprises qu'ils sont amenés à démarcher

Ensuite, cet accompagnement doit aussi se faire en cours de contrat, avec leur entreprise d'accueil en visant des missions valorisantes. Cela permet d'anticiper les situations les plus délicates avec les professionnels et induit une posture attractive vis-à-vis de l'entreprise.

Nos méthodologies d'accompagnement « Recherche proactive d'entreprise » et « Prévention des ruptures de contrat et actions médiation » :

Première partie : Recherche proactive d'entreprise

- **Objectifs pédagogiques et spécifiques**

Le module de formation « Recherche Proactive d'Entreprise » a pour but de mettre en œuvre une nouvelle méthode de recherche d'entreprise adaptée aux besoins des jeunes pour qu'ils obtiennent **rapidement des contacts** et **des situations de travail formatives** et constructives. Il s'agit dans ce cadre d'accompagner, guider, orienter, et soutenir le jeune, tout en travaillant **sa posture** pour faire face **aux besoins immédiats du monde professionnel** et surtout établir une **relation efficace et durable avec les professionnels**.

La méthode « Recherche Proactive d'Entreprise » répond aux attentes du jeune en matière de :

- découverte et mise en pratique des nouvelles techniques de recherche d'entreprise
- création et développement du réseau professionnel
- définition et validation du projet professionnel
- articulation entre les missions formatives recherchées et le contenu attendu de la formation suivie

- **Pratiques et usages**

Quelles sont les procédures d'identification des besoins des entreprises et comment mettre en adéquation les compétences du jeune avec les exigences des professionnels ?

Pour identifier les besoins des entreprises, plusieurs éléments de prospection sont pris en compte :



- ✓ Le nom de l'entreprise, du dirigeant, du responsable du recrutement, adresse...
- ✓ Les données économiques : taille (nombre de salariés), statut juridique (SARL, association, centre de recherche public...), date de création...
- ✓ L'organisation interne et externe de l'entreprise
- ✓ Le métier de l'entreprise : activités, produits, services, profils recherchés, salaire, procédure de recrutement...
- ✓ L'environnement : les principaux clients, concurrents, fournisseurs, sous traitant, chiffre d'affaire
- ✓ Les projets et développement

Dans **cette démarche de prospection**, le jeune va être progressivement préparé à la **rencontre professionnelle**, en **découvrant activement le métier auquel il aspire**. Il sera également amené à travailler sa **posture professionnelle**, sa **présentation**, son **argumentaire** et son **vocabulaire professionnel**.

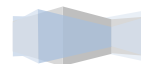
Questionner les entreprises sur la réalité de leurs besoins concrets et immédiats, va susciter la motivation personnelle du stagiaire et au fur et à mesure, l'intérêt de l'apprentissage. Ce qui va lui permettre de cultiver sa confiance en soi et renforcer ses habilités sociales.

Chercher un contrat ou un stage, c'est aussi s'intéresser aux besoins immédiats des entreprises !

L'environnement du web 2.0 permet d'échanger facilement des informations et des documents sur le marché de travail, mais le contact direct et actif avec les entreprises reste certainement un des mécanismes de prospection des plus efficaces pour que le projet professionnel du stagiaire se concrétise de façon réaliste et en direction d'un emploi vers le secteur marchand si possible.

En effet, dans un environnement de plus en plus performant, il devient primordial au jeune **d'intégrer dans sa stratégie de recherche d'entreprise des pratiques de communication qui permettent de garder un lien récurrent ou encore mieux un lien permanent avec les professionnels**, sans demander dans un premier temps pour le contrat ou le stage, ou proposer ses services, mais en s'intéressant aux besoins immédiats des entreprises et au métier visé (métier en tension - métier artisanat, fort besoin)

- **Déroulé de la méthode « Recherche Proactive d'Entreprise »**



La méthode Recherche Proactive d'Entreprise est une technique de recherche d'entreprise étroitement guidée, orientée et accompagnée. Il est divisée en trois étapes :

- ✓ prise de contact téléphonique avec les entreprises dans le but d'avoir un contact durable et d'analyser leurs besoins immédiats et les mettre en parallèle avec les compétences et le potentiel du stagiaire
- ✓ rappel du professionnel pour entretenir le lien créé et gagner sa confiance
- ✓ premier rendez-vous pour visiter des ateliers et des postes de travail afin d'envisager les opportunités à saisir et obtenir un contrat ou un stage

Etape 1 : Prise de contact

Objectif :

Obtenir une relation durable avec le professionnel et montrer son intérêt pour le métier visé

Les sous-étapes de la première étape :

- Se présenter
- Poser des questions techniques et ouvertes à choix multiples
- Conclure l'appel
- Obtenir le contact du professionnel

Etape 2 : Le rappel

Objectif :

Rappeler le professionnel et approfondir la discussion sur les aspects du métier et du travail en entreprise abordés lors du premier appel, dans le but d'entretenir le lien crée avec lui et obtenir sa confiance.

Les sous-étapes de la deuxième étape :

- Se présenter
- Poser des questions techniques et ouvertes à choix multiples liées aux réponses apportées lors du premier appel
- Conclure l'appel
- Obtenir un RDV avec le professionnel

Etape 3 : Rencontre avec le professionnel

Objectif :

Obtenir un premier rendez-vous avec le professionnel pour visiter les ateliers et les postes de



travail de son entreprise afin d'envisager des opportunités à saisir et obtenir un contrat ou un stage.

Les sous-étapes de la deuxième étape :

- Se présenter
- Poser des questions techniques et ouvertes à choix multiples liées aux réponses apportées lors du premier appel et du rappel et également des questions ouvertes sur les ateliers de l'entreprise, son activité, ses services...
- Présenter son CV et sa lettre de motivation
- Obtenir un stage ou un contrat

• **Une pédagogie du jeu de rôle**

Pourquoi ?

Pour mettre le stagiaire en action et le rendre acteur de son apprentissage

Objectif :

Le préparer à passer des appels téléphoniques et s'entretenir directement avec les professionnels

Modalité et règle :

Dans un premier temps, le formateur prend le rôle de l'employeur et le stagiaire prend le rôle du futur apprenti avec **interdiction d'aborder le contrat ou le stage !** Ensuite, les stagiaires font le jeu de rôle en sous-groupes pour s'entraîner à l'entretien téléphonique et la rencontre professionnelle.

Concept :

Après avoir expliqué la démarche et ses objectifs, puis élaboré avec les stagiaires des questions techniques ouvertes à choix multiples sur les métiers qu'ils visent et les besoins immédiats des entreprises qui les intéressent, le formateur les invite à s'entraîner sur l'appel et la rencontre professionnels en faisant des jeux de rôles.

Premier tour :

Le formateur commence par montrer à son public comment simuler le rôle de l'employeur qui répond aux questions des stagiaires sans objection. Ensuite, il constitue des sous-groupes de deux stagiaires où chacun prend le rôle de l'employeur et le futur apprenti, et vice versa. Les stagiaires prennent des notes et donnent leurs avis sur le jeu de simulation de chaque groupe qui passe (Points forts et les choses à améliorer).



A l'issue de ce premier jeu de rôle, les stagiaires doivent bien maîtriser les quatre sous-étapes de la première étape de la RPE (Comment se présenter ? Comment poser des questions techniques pertinentes ? Comment prendre congé et comment obtenir un contact au sein de l'entreprise appelée ?)

Deuxième tour :

Le formateur montre aux stagiaires comment jouer le rôle d'un employeur méfiant, il va utiliser les objections travaillées avec eux pour les inciter à préparer leurs argumentaires.

Une fois que tous les jeunes se sont entraînés, ils appelleront les entreprises ciblées selon leurs critères de recherche dans le but d'obtenir un contact à rappeler par la suite (étape 2 de la RPE).

Ces appels seront analysés par la suite pour évaluer la progression de chaque jeune.

Deuxième partie : Prévention des ruptures de contrats et actions médiation

• Objectifs généraux

La deuxième action de formation, dans le cadre de ce projet, proposée par l'ANAF a pour objectif de bien expliquer les obligations de l'apprenti en entreprise et le mettre en situation à travers des jeux de rôles et des échanges constructifs afin de connaître et d'anticiper la résolution des problèmes engendrant la rupture du contrat.

A l'issue de cette formation, les jeunes seront capables d'adopter une attitude de soin plus « réflexible » et « proactive » face à des situations imprévues et conflictuelles en entreprise et remédier à différents problèmes qu'ils peuvent rencontrer avec l'employeur ou les collègues et ce en vue de consolider leur intégration dans l'entreprise et éviter les ruptures de contrat.

Objectifs spécifiques :

- Approfondir la notion de la Proactivité.
- Travailler la posture du jeune face à l'entreprise
- Savoir mesurer les incidences et prendre les décisions qui s'imposent
- Savoir dialoguer avec l'employeur et négocier ses missions pour qu'elles correspondent à la fois au programme du CFA et à ses attentes personnelles



- Savoir remédier aux problèmes

Public : Les apprentis en entreprise rencontrant des difficultés de communication et d'intégration.

Nombre de stagiaires prévus pour la formation : 15 jeunes maximum

Durée totale de l'atelier : L'atelier de 6 heures est divisé en deux temps de 3 heures. La première partie sera consacrée à l'échange et au dialogue avec les jeunes pour établir une communication efficace et constructive et la deuxième aux jeux de rôle et la mise en situation pour mettre en pratique les connaissances acquises.

Première séance de 3 h : échange et dialogue

Durant la première partie de la première séance (2h), le formateur échange avec les jeunes autour de plusieurs thèmes pour instaurer un climat de confiance avec les jeunes :

- La manière dont ils ont procédé pour entrer en contact avec les professionnels pour obtenir leurs contrats d'apprentissage
- Les difficultés qu'ils ont rencontrées durant leurs recherches et comment les ont surmontées
- La notion de la Proactivité et la Recherche Proactive d'Entreprises comme nouvelle technique de recherche

Le formateur propose aux jeunes quelques jeux de rôle sur la Proactivité comme dans le module RPE pour mettre en pratique ce concept.

Pendant la dernière partie (1h), le formateur explique aux jeunes la notion de la Proactivité dans un contexte professionnel, c'est à dire comment être proactifs au moment de la réalisation de leur contrat d'apprentissage.

Le formateur s'appuie sur des situations concrètes que les jeunes vivent pendant leur apprentissage en entreprise :

- Comment questionner et demander conseil à son maître d'apprentissage sur ses pratiques en entreprise ? Sur les missions proposées pour qu'elles correspondent à leurs attentes ? Sur les compétences qu'il faut développer pour s'améliorer dans son travail ?



- Comment entamer un dialogue constructif avec son maître d'apprentissage en entreprise dans le but de développer son relationnel et établir une relation de confiance avec lui ?
- Ce qu'ils remplissent comme missions en entreprise et s'ils en sont satisfaits ?
- S'ils appliquent déjà cette notion de proactivité pour accomplir et réussir leur mission ?

Deuxième séance de 3 h : Jeux de rôle

Le formateur briefe les jeunes pendant 30 min sur les situations inconfortables qu'ils peuvent rencontrer ou rencontrent-ils déjà en entreprise et les met en action par la suite à travers des jeux de rôles pour mettre en scène les situations abordées.

Exemples :

- ✓ Demander une nouvelle mission qui correspond plus aux attentes de l'apprenti
- ✓ Faire des heures supplémentaires suite à la demande de l'employeur
- ✓ Travailler sous la neige sur un chantier
- ✓ Avoir un client désagréable
- ✓ Se tromper malgré les consignes du maître d'apprentissage...

Le formateur fait un bilan avec les jeunes sur les situations traitées à travers les jeux de rôles et ensuite un travail individuel avec les apprentis qui rencontrent d'autres problèmes non abordés lors des mises en scène, risquant de pousser les jeunes à la rupture.

Programme et descriptif :

Libellés	Objectifs	Contenu
Présentation du formateur, de l'action et son objectif général	- Explication de l'objectif général de l'action	- Mettre les jeunes en situation réelle d'apprentissage face à des situations inconfortables en entreprise et les encourager à y remédier rapidement - Anticiper la rupture du contrat
Présentation du formateur et des jeunes	Instauration d'un climat de confiance entre les jeunes et le formateur	Le formateur est là pour aider les jeunes à : - adopter une attitude de soin plus « réflexible » et « proactive » face à des

		<p>situations imprévues et conflictuelles en entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - remédier à différents problèmes qu'ils peuvent rencontrer avec l'employeur ou les collègues et ce en vue de consolider leur intégration dans l'entreprise et éviter les ruptures de contrat. <p>Le formateur questionne les jeunes sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La manière dont ils ont procédé pour entrer en contact avec les professionnels pour obtenir leurs contrats d'apprentissage. + <i>les mettre en action pour des mises en scènes.</i> - Les difficultés qu'ils ont rencontrées durant leurs recherches et comment les ont surmontées - La notion de la Proactivité et la Recherche Proactive d'Entreprises comme nouvelle technique de recherche. + <i>les mettre en action pour des mises en scènes.</i>
Présentation de la proactivité	Approfondissement de la notion de la proactivité chez les jeunes	<p>Le formateur explique la proactivité en s'appuyant sur l'utilisation de la RPE.</p> <p>Accompagnement des jeunes à travailler leur posture face à l'entreprise, à se familiariser avec ses codes, de sorte à établir une communication efficace et constructive entre les jeunes et les entreprises pour faciliter leur intégration et éviter la rupture.</p> <p>Pro :</p> <p>Posture professionnelle : les codes relationnels, vocabulaire, connaissance de l'environnement, des règles...</p> <p>Construction d'un projet, un parcours...</p>

		<p>Actif /Activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Être actif professionnellement ▪ S'intéresser à l'autre pour être dans l'échange et la construction ▪ Se construire professionnellement ▪ Être en constante évolution <p>+</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anticipation, initiative, réflexion, action, automatisation (du jeune qui s'éveille et met en fonction ...) ▪ Démarche active qui consiste à aller au devant des besoins de sa structure, de l'entreprise... <p>Une constante préoccupation d'amélioration des procès, une façon de faire ou de se comporter.</p> <p>Le formateur aborde des situations où les jeunes peuvent utiliser cette notion de proactivité :</p> <p>Questionner et demander conseil à son maître d'apprentissages sur ses pratiques en entreprise ? Sur les missions proposées pour qu'elles correspondent à leurs attentes ? Sur les compétences qu'il faut développer pour s'améliorer dans son travail ?</p> <p>Entamer un dialogue constructif avec son maître d'apprentissage en entreprise dans le but de développer son relationnel et établir une relation de confiance avec lui ?</p>
<p>Comment anticiper la rupture du contrat ?</p>	<p>Mise des jeunes en situation réflexive et en action par rapport à des situations inconfortables en entreprise dans le but :</p>	<p>Le formateur questionne les jeunes sur :</p> <p>- leur apprentissage en entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ce qu'ils aiment faire et ce qui leur pose problème en matière de mission ▪ S'ils rencontrent des difficultés d'intégration en entreprise et de

	<p>- d'apprendre à mesurer les incidences et prendre les décisions qui s'imposent</p> <p>- d'apprendre à dialoguer avec l'employeur et négocier ses missions pour qu'elles correspondent à leurs attentes personnelles</p>	<p>communication avec l'employeur</p> <p>- Les causes principales de la rupture du contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mission ne correspondant pas aux attentes des jeunes ▪ Charge de travail importante ▪ Conditions difficile de travail (travail à l'extérieur, sous le soleil ou dans le froid...) ▪ non-respect de ses obligations... <p>Les enquêtes sur le sujet l'attestent : dans un cas sur deux, c'est le jeune qui décide de rompre son contrat. Dans un tiers des cas, cette rupture se produit lors de la période d'essai. Pour quelles raisons ? Dans la plupart des cas, le jeune apprenti ne parvient pas à s'adapter à son environnement de travail. Il est donc primordial de mieux préparer le jeune au travail en entreprise et aux situations désagréables qui peuvent engendrer la rupture du contrat.</p> <p>Le formateur met en action les jeunes à travers des jeux de rôles pour mieux les réparer à certaines situations difficiles en entreprise.</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demander une nouvelle mission qui correspond plus aux attentes de l'apprenti - Faire des heures supplémentaires suite à la demande de l'employeur - Travailler sous la neige sur un chantier - Avoir un client désagréable - Se tromper malgré les consignes du
--	--	---

		maître d'apprentissage...
--	--	---------------------------

3 Bilan Final

Résultats attendus et évaluation :

Objectifs	Réalisé (fin novembre 2014)
200 jeunes accompagnés	403 jeunes
5 RDV avec une entreprise par jeune obtenus	2 RDV/jeune
la signature d'un contrat ou d'un stage pour chaque jeune suivi	69 Contrats
Une augmentation du nombre de signature de contrats en apprentissage dans les établissements	

Enquête de satisfaction :

Dans le cadre de l'amélioration de la qualité de la formation dispensée auprès des jeunes que nous avons accompagnés, nous avons réalisé une enquête de satisfaction à l'issue de nos interventions sur les CFA. Sur les premiers résultats que nous obtenu, nous avons atteint **86 %** de satisfaction globale de la part des jeunes et **100 %** de satisfaction de la part des personnels de CFA :

Satisfaction Globale	Pourcentage (%)
Très satisfait	34 %
Plutôt satisfait	52 %
Peu satisfait	7 %
Pas du tout satisfait	7 %



Total	100 %
--------------	--------------

Taux de satisfaction des jeunes

Concernant l'accompagnement et l'action d'aide menés par nos formateurs, **98 %** des jeunes sont satisfaits du professionnalisme de nos formateurs.

Nous avons interrogé vos jeunes sur l'acquisition de la méthode et son application dans l'avenir dans leur recherche d'emploi, **74 %** déclarent que la formation dispensée va modifier leur façon de démarcher les entreprises :

Changement méthode recherche d'entreprise	Pourcentage (%)
Oui	74 %
Non	26 %
Total nombre de jeune	100 %

Volume horaire, Public ciblé, Nombre de jeune :

CFA EPMTHH :

Public : niveau IV et V

Nombre de jeunes accompagnés (fin décembre) : 20

CFA CERFAL :

Public : niveau IV et V (public mission locale)

Nombre de jeunes accompagnés (fin décembre) : 20 jeunes

CFA BTP DE BRETIGNY :

Public : niveau IV et V (public mission locale)

Nombre de jeunes accompagnés (fin décembre) : 21 jeunes

CFA BTP ST DENIS :

Public : niveau V (certain public FLE)

CFA AFORP DRANCY :

Public : niveau IV et V



Nombre de jeunes accompagnés (fin décembre) : 97 jeunes

CFA AFORP ISSY LES MOULINEAUX :

Public : niveau IV et III

Nombre de jeunes accompagnés (fin décembre) : 51 jeunes

CFA ITEDEC :

Public : niveau IV et V

Nombre de jeunes accompagnés (fin décembre) : 44 jeunes

CFA CROIZAT :

Public : niveau IV et V

Nombre de jeunes accompagnés (fin décembre) : 24

ENTREPRISE CITOYENNE :

Public : niveau IV et V (public en situation de décrochage scolaire)

Nombre de jeunes accompagnés (fin décembre) : 20 jeunes

CFA IMC :

Public : niveau III et II

Nombre de jeunes accompagnés (fin décembre) : 27 jeunes

CFA AFFIDA :

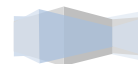
Public : niveau III

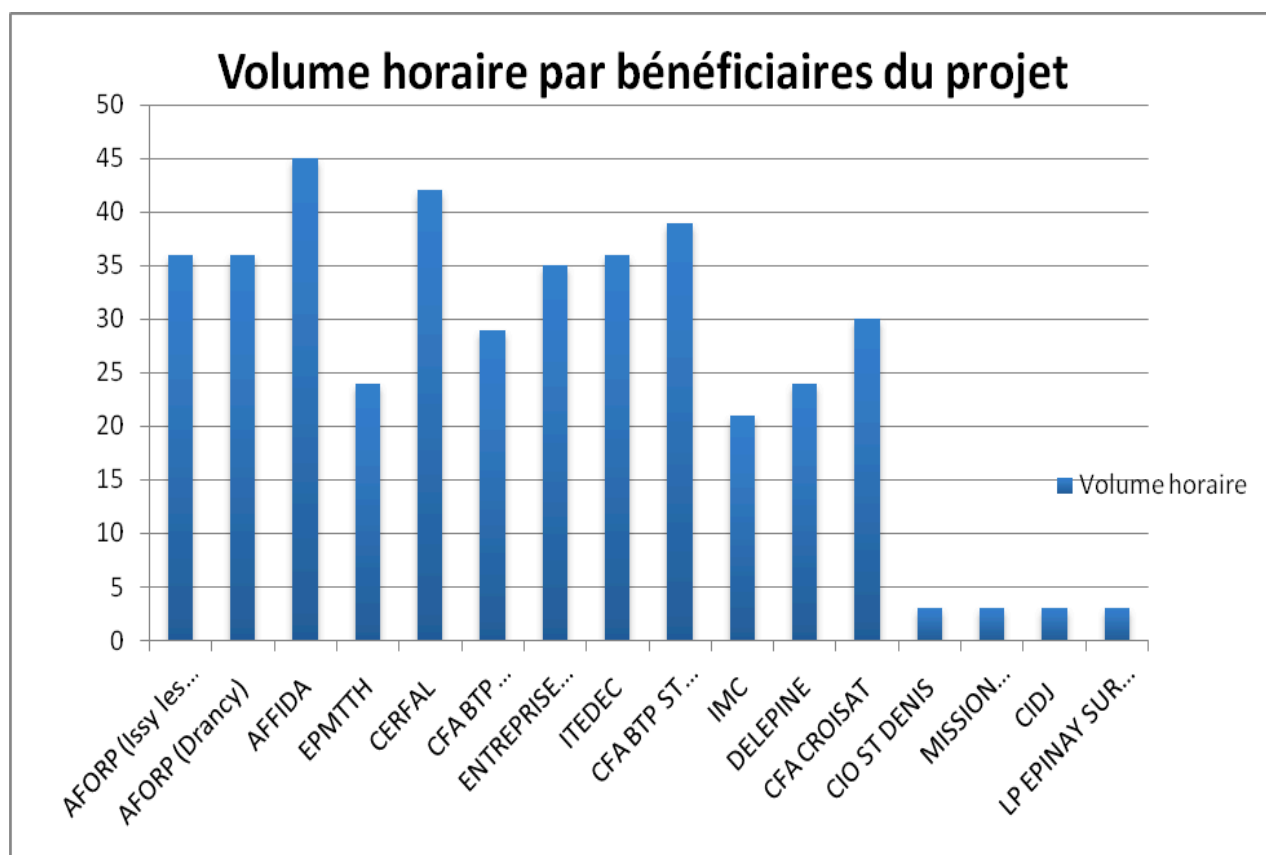
Nombre de jeunes accompagnés (fin décembre) : 40 jeunes

CFA DELEPINE :

Public : niveau IV et V

Nombre de jeunes accompagnés (fin décembre) : 23 jeunes





Formation personnel de CFA, Formateurs,... :

Nous avons également proposé à l'ensemble de nos partenaires une formation de 3h pour leur personnel, équipe de direction, formateur,...

Voici la liste des séances déjà réalisées (à fin juin) :

Etablissements	Volume horaire
Cfa Affida	3h
CIO de St Denis	3h
Entreprise citoyenne	3h
CIDJ	3h

Conclusion :

Les premiers résultats obtenus révèlent qu'en 5 mois d'intervention nous avons déjà accompagnés 402 jeunes dans 12 CFA au travers l'ensemble de la région l'île de France.



Filme Ton Job

Cette remontée d'informations n'a été possible qu'au travers la mise en place d'un reporting pendant les séances des différents formateurs de l'ANAF grâce à utilisation de **fiche de suivi** (Cf Annexe 1 – Fiche de suivi).

De plus, **86 %** des jeunes interrogés sont satisfait des ateliers autour de la recherche proactive d'entreprise que nous leurs avons proposé. **100 %** des jeunes ont déclaré que notre accompagnement à la recherche de contrat d'apprentissage avait changé chez eux leur façon de démarcher les entreprises.

La formation dispensée, a permis aux jeunes de développer un certain professionnalisme en conformité avec les exigences actuelles des entreprises en matière de qualité, de performance et d'organisation de leur système.

En effet, le fait d'accompagner les jeunes dans leur recherche d'entreprise et les préparer à la rencontre professionnelle, leur a permis de travailler activement la **posture professionnelle** en passant d'une posture passive à une posture proactive pour anticiper par la suite les difficultés liées à l'intégration en entreprise, la confiance en eux et aux autres, leur argumentaire et le référentiel métier de la formation suivie.

Questionner les entreprises sur la réalité de leurs **besoins concrets et immédiats**, a suscité chez certains jeunes la motivation et au fur et à mesure l'intérêt de l'apprentissage, tout en découvrant activement le métier auquel ils aspirent, ce qui va éviter le découragement, les abandons et les démissions de la formation suivie.

Notre action a permis également de fidéliser les entreprises qui prennent des apprentis, reconquérir les entreprises ne voulant plus prendre d'apprentis suite à une mauvaise expérience et surtout de faire acquérir aux jeunes des **compétences durables et opérationnelles** en travaillant sur leur capacité à questionner le besoin immédiat des entreprises.

Filme ton job est une application qui facilite les échanges de pratiques professionnelles en entreprise.

C'est une opération initiée par le CFA AFIA et la Région Ile de France en collaboration avec l'ANAF.

Une plateforme a été mise en place pour les apprentis et leur donne la possibilité à travers les vidéos de :

- Parler de leur métier, formation,



- Participer à des concours,
- Créer son réseau professionnel,
- Découvrir les autres formations ou métiers,
- Améliorer les gestes et les connaissances techniques,
- Bénéficier des astuces et des conseils des autres utilisateurs
- Avoir des exemples concrets sur la réalisation réussite ou problématiques

Le lien de la plateforme est www.filmetonjob.com et l'application est disponible sur Google Play Store. Ainsi tout le monde pourra la télécharger et l'installer gratuitement sur un Smartphone ou une tablette Android.

Voir la vidéo de lancement :

http://www.youtube.com/watch?v=tpVksSiBQbbg&list=UUYBkrJrd4Wkw_vUE94c9fXA

Lancement de FTJ à IGS le 4 avril 2014 :

600 apprentis réunis, 30 000 tweets, buzz nationale avec le top Trends pendant 6 heures.



Nombre de vidéo réalisées en 2014 : 630 vidéos

Nombre d'ateliers dans les CFA : 20

Nombre d'inscrits sur la plateforme : 1270 personnes

Ressource mobilisée :



L'ANAF a mis sur ce projet sa community manager. Elle a pour rôle d'animer dans les CFA des ateliers FTJ auprès des apprentis. Elle gère et coordonne les réseaux sociaux de l'application et modère les vidéos sur la plateforme.

Focus : Animation FTJ auprès des collégiens et des lycées au salon de l'Education

En partenariat avec la Région Ile-de-France, les lycées et les CFA exposants, l'ANAF a co-animé une action de sensibilisation aux métiers avec Filme Ton Job :

L'émission « On a tous droit à l'erreur »

- Un concours de tweets avec une tablette à gagner (très attractif et ludique pour les visiteurs du salon et les apprentis) – Gagnée par une lycéenne.
- « Filme ton job » qui permet d'essayer des métiers, de se filmer (selfies, vine...) et de poster tout de suite sur le web...

Pour cela, nous avons déployé 3 groupes :

- Un groupe « tweet » d'une 20aine d'apprentis en permanence « au pied du mur de tweets » pour poster des tweets en continu et amorcer les échanges et les concours (possibilité de relayer ce groupe pour éviter qu'ils se lassent). Quand d'autres jeunes (lycéens, collégiens...) arrivent, ces apprentis peuvent s'écarter pour les laisser accéder au mur, les associer, les accueillir...
- Un groupe « vidéos FTJ » qui filme ou aide les jeunes à faire des vidéos sur les ateliers des lycées (avec ceux qui « essaient » les activités, ou avec eux-mêmes),
- Un groupe « rabatteurs » qui oriente les visiteurs vers le stand FTJ Bilan 2014 mitigé : des dysfonctionnements techniques : pas connexion internet, des flyers distribués sans organisation, 1 écran sur le stand au lieu de 2, pas de référent organisationnel. A noter cependant, une bonne animation des apprentis avec une grosse participation des jeunes et des familles. Projet reconduit en 2015.

L'émission « On a tous droit à l'erreur » est une interview de 4 minutes maximum qui reprend le concept de FilmeTonJob (<http://www.filmetonjob.com>) mais pour les personnalités publiques.

Baptiste Dupuy, jeune de 17 ans, invite des artistes, des personnalités de l'entreprise, des intellectuels ou des personnalités politiques pour parler avec eux des erreurs qui ont marquées leurs carrières.



Dans une ambiance détendue et joviale, « On a tous droit à l'erreur » **cherche à faire tomber le tabou de « l'erreur » ou de la « faute » chez l'apprenant, en les dédramatisant.** L'objectif est de montrer que même des célébrités ont commis des erreurs et qu'elles ont réussi à capitaliser dessus.

Produite et réalisée par l'Association des Apprentis, avec l'aide financière de la Région Ile-de-France, le CFA COM et le CFA AFIA, « On a tous droit à l'erreur » est la vitrine de la plateforme Filme Ton Job. Elle invite les jeunes apprentis à réaliser des vidéos pour s'améliorer.

L'intérêt de cette approche est de valoriser en image une jeunesse « proactive », c'est-à-dire qui sait anticiper les difficultés en entreprise grâce à la formation et qui devient demandeuse de connaissance au centre de formation.

Episode 0 : Monsieur Huchon, Filmez- vous votre job ?

<https://www.youtube.com/watch?v=19akSQozB40>

Episode 1 : Anika Del Sol :

https://www.youtube.com/watch?v=30pH_E8Cjdg&index=1&list=PLUXucgszf3MWUC57Y57c7H6JKA9R5_1oc

Episode 2 : Laurence Oltuski

https://www.youtube.com/watch?v=dQ8GQH0miYE&list=UUYBkrJrd4Wkw_vUE94c9fXA

Formation : Droit, Devoir et Posture

L'ANAF développe depuis 2013 un module de rentrée pour les nouveaux apprentis au sein des CFA. L'objectif de ce module est de connaître ses droits et ses devoirs en tant qu'apprenti

Pour qui ?

Les jeunes en recherche de contrat ou les apprentis/alternants

Pourquoi ?

- Connaître ses droits, c'est déjà se défendre ☐
- Connaître ses devoirs, c'est déjà les respecter ☐
- A l'ANAF nous sommes persuadés qu'un projet professionnel bien construit permet ☐ Association Nationale des Apprentis de France au jeunes d'anticiper de nombreux



problèmes.

Le programme :

Le formateur expose les droits et les devoirs de l'apprenti en citant de manière précise le code du travail. Le but étant de confronter le jeune à la législation en vigueur

Il va présenter les conséquences d'une signature d'un contrat de travail entre un employeur et son apprenti (lieu de travail, horaires, salaires, convention collective,...)

Il va faire part de son expérience d'ancien apprenti : Grâce à des exemples vécus , la formation met l'accès sur des situations réels que peuvent rencontrer les apprentis.

L'objectif :

La posture

- Adopter la bonne posture en entreprise ☐
- Anticiper « la méthode » développer par l'ANAF ☐ **Pourquoi ?** ☐
- Adopter une posture proactive c'est savoir se confronter à la réalité ☐
- Adopter une posture proactive c'est anticiper les situations à risques ☐
- Adopter une posture proactive c'est la meilleure réponse aux besoins de l'entreprise ☐ A l'ANAF nous défendons l'idée que la majorité des difficultés rencontrées par le jeune dans le monde de l'entreprise sont étroitement liées à un problème de posture. Le programme : ☐
- Le formateur de l'ANAF travaille sur les codes du monde de l'entreprise (ponctualité, la poli- tesse, la tenue, le comportement en entreprise, les codes du métier, les règles de sécurité,...) ☐
- Il travaille avec les jeunes sur la posture à adopter face à diverses situations de la vie de l'apprenti (absences, retards,...) Le formateur de l'ANAF travaille ensuite sur les premiers éléments de l'obtention par le jeune d'une posture proactive en entreprise (anticipation du module 3 : « la méthode »)
- Nombre de jeunes accompagnés en 2014 : 200 jeunes au travers de 3 CFA en Ile de France.



Animation Atelier valorisation des métiers et des formations dans les lycées

Depuis 2013, L'Anaf a déjà été appelée à intervenir avec succès dans les lycées (dans le cadre de la lutte contre le décrochage scolaire).

Elle a expérimenté une façon d'aider les jeunes à découvrir les métiers et à en faire un moteur puissant pour la poursuite de leur parcours scolaire. Elle a réussi à aider des lycéens à rejoindre l'apprentissage, certes, mais aussi à venir chercher en entreprise des motivations nouvelles pour rester au lycée et y apprendre avec plaisir, dans un nouveau rapport au savoir. Ainsi, l'Anaf réalise sa mission d'accompagnement à la découverte de métiers sans aucun parti pris d'orientation. Autrement dit, l'objectif de l'Anaf n'est pas d'orienter coûte que coûte les jeunes vers l'apprentissage, mais plutôt de leur donner, quelle que soit la voie de formation qu'ils choisissent, une représentation réaliste et motivante des métiers susceptibles de leur convenir.

Les interventions 2014 :

	Nb d'élèves	Heures réalisés	Nb de métiers présentés
LP Champs de Claye (Claye Souilly - 77)	15	14h	5
LP Louis Lumière (Chelles – 77)	15	14h	6
LP de la Courneuve (93)	40	22h	10
Collège Anatole France (Montataire - 60)	15	14h	4

Création de Proactive Academy

L'Association Nationale des Apprentis de France (ANAF) a participé à la création de la « Proactive Academy » © afin de professionnaliser l'activité de formation . Elle est la première structure représentative des apprentis à avoir identifié la nécessité pour les jeunes d'adopter une posture proactive pour avoir une chance de réussir en entreprise. Elle revendique pour les jeunes un accompagnement à l'acquisition de cette posture proactive.

L'Anaf a participé à la création de la « Proactive Academy » © pour répondre à cet objectif prioritaire pour la jeunesse, aux côté des acteurs de la formation professionnelle et de l'éducation qui voudront bien l'y aider. Ainsi, « Proactive Academy » © bénéficie de la recommandation de l'Anaf auprès de nombreux acteurs. La position médiatique de l'Anaf,



son très fort développement récent (et à venir), ses soutiens politiques nombreux placent la « Proactive Academy » © dans une perspective de développement exceptionnelle.

Proactive Academy a été créée grâce à l'apport en capital de plusieurs acteurs dont l'ANAF et d'une subvention départementale du CGG 92.

Proactive Academy, une Entreprise Sociale et Solidaire qui s'est fixée l'objectif d'accompagner les jeunes âgés de 15 à 30 ans pour une insertion durable dans l'entreprise.

Fort de son expertise sur l'apprentissage elle a développé plusieurs solutions d'aide à la recherche d'entreprise (cf pj) :

- ateliers collectifs

- serious game

- salle high tech

- plateforme de coaching en ligne (avec le soutien du CG 92, CG 77, de la Région IDF, France Active, plusieurs CFA et l'Université de Marne La Vallée..)

Son module d'accompagnement "Recherche Proactive d'Entreprise" s'adapte aux problématiques de nos partenaires, autant sur le secondaire (Module 35h suivi...) que sur l'Enseignement Supérieur (Module Booster de 10h30...). Elle travaille avec le CFA Ingénieur 2000, le Groupe IGS, ESA Paris...

(plus d'information sur <http://www.proactiveacademy.fr>)

- Une vidéo mettant en scène les différents outils numériques (salle connectée, serious game, Plateforme e-learning...) qu'elle utilise en complément de nos interventions.

<https://youtu.be/0bGos7Dmp0>

- un lien vidéo illustrant les forums post alternants qu'elle organise depuis 3 ans sur la région Lyonnaise pour le LEEM/Sanofi : <http://youtu.be/Z8RqhMldPKs>



Projets de l'association en 2015

L'Association Nationale des apprentis de France fêtera ses cinq ans en 2015. Dans ce cadre-là, nous allons axer notre développement autour de deux points :

- la découverte des métiers et des formations auprès des jeunes et des familles (1- Magazine web – 2- FTJ – 3- Services civiques – 4 – Intervention des lycées découvertes des métiers)
- les métiers et l'entreprise de demain & l'engagement des jeunes au travail (en collaboration avec Astrees.

Le développement de ces activités est prévu au sein des régions Nord-Pas-Calais-Picardie et Rhône-Alpes.

Orientation et Découverte des métiers et des formations

« France Alternance » : Le magazine Web de l'Anaf sur la découverte des métiers

L'Anaf prévoit de publier 3 articles par semaine sur son site « France Alternance » en direction des publics en démarche d'insertion (apprentissage, alternance, lycéens, collégiens...) et de leurs accompagnateurs. Ce site a une portée nationale. Il est relayé par les partenaires des différentes régions (Nord, Pas de Calai, Picardie – Rhône Alpes – Ile-de-France).

Ces articles apportent des conseils sur les méthodes pour découvrir les métiers, pour bien articuler les connaissances techniques mais aussi académiques avec les gestes professionnels, pour obtenir un stage ou un contrat, pour rendre les stages formateurs.

Ce moyen de communiquer est adapté au public jeune et doit être amplifié par les réseaux sociaux et le bon référencement du site.

La stratégie consiste à apporter d'autres services et d'autres informations aux jeunes pour que les conseils méthodologiques et le ciblage « découverte des métiers » les concernent vraiment. Ainsi, des informations sur les aides financières, sur l'environnement des métiers, sur les conditions de vie des jeunes sont aussi publiés par ce site.



Le développement de ce site, du nombre d'articles proposés, de leur qualité et de l'audience bien sûr, doit faire de la communication en ligne de l'Anaf, une référence nationale en matière de découverte des métiers, et un outil de toute première utilité pour les jeunes et ceux qui les accompagnent.

Le projet « Filme ton job » a été co-conçu par l'Anaf et va se développer fortement

L'Anaf a conçu le projet « Filme ton job » avec le CFA Afia et c'est ce dernier qui le porte financièrement, subventionné en partie pour cela par la région Ile-de-France. Un comité de pilotage rassemble 7 CFA, l'Anaf, la région et des prestataires. Ce comité est ouvert aux partenaires des différentes régions car le site (et son application Android) sont évidemment à vocation nationale.

L'objectif du projet est, entre autres, de faire découvrir aux jeunes les métiers et ceux qui le pratiquent, d'une façon décalée. En effet, il est proposé aux jeunes professionnels (avérés ou en devenir) de présenter leurs activités (actuelles ou futures) sur le thème des erreurs à éviter, en vidéo, sur un format très court (1'30 ou 30").

Le format (« erreurs, conséquences, solutions » et la durée très courte des vidéos) connaît un succès très important auprès des jeunes et de leurs accompagnateurs. Il permet de réaliser facilement les vidéos et de les exploiter de différentes façons :

-pour l'orientation :

- commencer à découvrir un métier par le témoignage d'un jeune lui-même, sous un format léger (voire volontairement imparfait), de façon anecdotique et attractive
- amorcer ainsi une découverte des métiers qui pourra plus tard être approfondie par des vidéos plus longues, plus « rigoureuses », plus longues, plus académiques et des compléments d'information sous d'autres formes

-pour la formation :

- faire des vidéos pour s'entraîner, voir des vidéos pour apprendre à faire, à anticiper les principales erreurs d'un métier

-pour amorcer une relation avec les entreprises :

- utiliser les vidéos existantes pour préparer des questions techniques sur la réalité des entreprises, afin de faciliter des échanges attractifs pour elles
- faire des vidéos pour échanger avec les entreprises



Le développement de ce site et de son utilisation par les jeunes et ceux qui les accompagnent est un enjeu fort pour 2015 et 2016. Il pourra fournir aux jeunes une communauté en ligne centrée sur la découverte et la pratique des métiers, là où habituellement ces communautés ont un positionnement beaucoup moins professionnel. En effet, « Filme ton job » est le seul réseau européen non corporatiste de jeunes professionnels (même s'il est modeste pour l'instant). Le potentiel en terme d'intérêt public et d'appui à la jeunesse de ce projet est donc énorme avec des relais prometteurs dans 3 régions françaises au moins.

L'Anaf va recruter 30 services civiques "réussir en entreprise et en formation"

L'Anaf recrutera 30 services civiques chargés d'accompagner les jeunes dans leur découverte des métiers (16 en Ile-de-France, 8 en Rhône-Alpes et 6 en Nord, Pas de Calais, Picardie). La dénomination « réussir en entreprise et en formation » permet de cibler non seulement un appui méthodologique sur la façon de découvrir les métiers (questionnement des entreprises, des accompagnateurs, stages, information active...) mais aussi sur la façon de lier cette dynamique à l'acquisition de connaissances, à la culture et aux valeurs de l'éducation (envie d'apprendre, bien vivre ensemble, respect d'autrui...).

Ces 16 services civiques s'appuieront évidemment sur les ressources produites sur France alternance (articles méthodologiques et informationnels) et relayeront aussi le projet « Filme ton job » car il est un outil privilégié pour aller au contact des jeunes et de ceux qui les accompagnent (missions locales, conseillers d'orientation, développeurs de l'alternance, équipes des lycées...). Il est aussi un vecteur efficace de démultiplication de l'action de découverte (non centré exclusivement sur l'information).

Ainsi, les services civiques (des jeunes aux services des jeunes), permettront de démultiplier l'action de l'Anaf sur le terrain, dans les différentes régions, pour donner à la découverte des métiers les atouts d'une communauté de jeunes organisée, opérationnelle et prolongée en ligne (Filme ton job, France alternance).

L'Anaf amplifiera ses interventions dans les lycées français

Ainsi, l'Anaf poursuivra cette action dans les lycées du nord de la France (région NPDC très demandeuse), de Rhône-Alpes et d'Ile-de-France. Elle pourra, pour ces actions phare, utiliser à la fois ses ressources documentaires sur France alternance, le projet « Filme ton job » et son réseau de services civiques (des jeunes au service des jeunes).

Intervention programmée en 2015 :

LP Champs de Claye (Claye Souilly) – 30 jeunes

LP Louis Lumière (Chelles) – 30 jeunes



Dessine moi le Travail (Astrees)

L'ANAF a intégré le Lab Jeune d'Astrees pour travailler sur les questions de l'engagement des jeunes au travail et sur leurs visions de la future entreprise de demain.

L'occasion pour ce collectif d'écouter les jeunes et de leur donner la possibilité de créer le travail, l'engagement et le travail de demain.

Nous voulons aider Astrees à anticiper les métiers, les nouvelles formes d'engagement des jeunes, et imaginer ensemble l'entreprise de demain.

En s'inspirant du Petit Prince de Saint Exupéry, le Lab a demandé à plusieurs groupes de jeunes et de moins jeunes de travailler sur un mouton d'un genre nouveau : l'entreprise.

« Dessine moi l'entreprise de demain » est la consigne donnée à la vingtaine de groupes qui se sont réunis en atelier d'une quinzaine de personnes.

Durant en moyenne 3 heures, des jeunes de moins de 30 ans et d'horizons très divers (Jeunes de missions locales, de CFA, d'entreprises, d'écoles, d'Universités...) ont essayé de dessiner les contours de l'entreprise qu'ils souhaiteraient.

Le management, le collectif, les horaires, les relations sociales, la rémunération, le contrat travail etc ... Tout est abordé, tout est décortiqué, tout est explosé... âme sensible s'abstenir !

Les apprentis sont les premiers concernés par ce sujet. Les apprentis souhaitent développer et ont développé des ateliers « Dessine moi le travail » avec l'aide de ses partenaires auprès d'autres types de publics jeunes qu'eux mêmes :

- Collèges : par exemple celui de Bobigny, prévu début d'année
- Jeunes de Missions locales avec l'aide de l'ARML
- Jeunes actifs : Salariés de la Poste, Ag2R La Mondiale...

Ces ateliers sont complétés par une enquête sur l'engagement des jeunes. Elle propose aux jeunes de moins de 30 ans de remplir un court questionnaire sur ce que représente pour eux le travail mais aussi un engagement dans la société comme en milieu professionnel !

Chaque entreprise ou organisation partenaire de la dynamique peut :

- Soit la reprendre à son compte (logo compris et la diffuser à ses réseaux internes et externes (en précisant qu'elle le fait en partenariat avec ASTREES). Cette diffusion peut s'accompagner d'une liste de questions spécifiques additionnelles (mais sans changer les questions initiales de l'enquête ASTREES)



- Soit la diffuser en tant que telle.

Cette enquête a été lancée à la fin de l'année 2014 sera diffusée jusqu'au 20 mars 2015. Elle a pour ambition de toucher plus de 2000 jeunes.

Pour finaliser cette première phase, nous allons aider Astrees à organiser le Forum de l'Engagement Professionnel.

L'événement va réunir pendant une après-midi, 100 « adultes » dirigeants, RH et managers et 100 jeunes de moins de 30 ans afin de partager, échanger, confronter les regards et les pratiques pour construire l'entreprise et le nouveau pacte social de demain.

Ces échanges doivent permettre aux participants de :

- Exprimer leurs attentes et leurs désirs sur les questions du travail et de l'engagement
- À partir des résultats du Lab, de confronter les idées et les points de vue
- Formuler des idées visant à expérimenter des réponses prenant en compte les attentes des jeunes dans leur diversité
- Lancer, en partenariat avec les parties prenantes concernées et intéressées, de nouvelles initiatives favorisant l'engagement professionnel des jeunes.

L'ANAF prévoit de demander en 2015 l'agrément pour recevoir des services civiques. Une de leurs missions sera d'intervenir dans les collèges, les lycées, les missions locales et les CFA pour animer des ateliers « Dessine moi le Travail ». L'Association des Apprentis de France souhaite produire chaque année avec les autres partenaires une vision avec des propositions sur les métiers et le travail de demain.

Vision 2016-2018

Si nos actions présentées sont un succès, l'ANAF souhaite aider Astrees à développer la démarche avec l'angle anticipation des nouveaux métiers / formations et l'engagement des jeunes en entreprise. Cette démarche elle souhaite **pourvoir l'actionner dans les Régions comme Nord Pas de Calais ou Rhône Alpes.**

Quatre grands objectifs qualitatifs :

- Prendre à bras le corps la question de la jeunesse et du travail en donnant la parole aux moins de 30 ans afin de les rendre acteurs de leur propre destin, tout en favorisant les confrontations intergénérationnelles.



- Mettre en place une banque de données/un observatoire vivant à vocation publique des rapports entre jeunesse et travail.
- Constituer une communauté d'acteurs motivés, sensibles, responsables en
 - Permettant à des acteurs de toutes sensibilités et de tous niveaux, à commencer par les acteurs locaux, de s'engager dans cette nouvelle phase
 - Leur offrant des outils et un accompagnement approprié
 - Constituant avec eux un ensemble de données, d'idées et de solutions accessibles et mobilisables par tous
 - Organisant des échanges réguliers entre partenaires
- Contribuer à un mieux vivre et travailler ensemble en faisant émerger des pistes d'innovation et d'expérimentation sociale au sein des
 - Politiques publiques
 - Politiques d'entreprise
 - Processus de dialogue social.

JEUNES, TRAVAIL, ENGAGEMENT

Kit d'animation « Moutons »

Objectifs

- Faire travailler de manière créative les jeunes sur la manière dont ils voient le travail et l'entreprise demain ainsi que sur leur place et leur rôle ;
- Participer à un travail collectif et national qui fera l'objet d'une restitution, avec eux, au premier trimestre 2015 ;
- Disposer d'un matériau de travail solide pour faire réagir les « adultes » aujourd'hui en responsabilité au travail et dans les entreprises.

Modalités



- Réaliser l'exercice d'Antoine de St Exupéry « Dessine-moi un mouton.. » appliqué au travail et à l'entreprise, le dessin étant réalisé par des groupes de jeunes
- Participer à l'enquête en ligne « jeunes, travail et engagement »
- Préparer puis exploiter ces travaux en lien avec l'association ASTREES et la Fondation AG2RLaMondiale.

1. L'exercice du « Mouton » : dessinez l'entreprise et le travail de demain - Méthodologie

1.1. Principes généraux

Afin de faire dessiner à des groupes de jeunes l'entreprise et le travail de demain, la méthode proposée comporte 3/4 étapes réalisables en une demi-journée (4h) ou deux séances de 2 heures pas trop éloignées dans le temps (maximum 10 jours).

- 1^{ère} étape : Définir le sujet – le travail, l'entreprise, l'engagement et ses divers « champs
- 2^{ème} étape : Voir pour chacun d'eux ce qui dysfonctionne
- 3^{ème} étape : Réfléchir aux « ruptures » ou aux aménagements qui pourraient s'opérer
- 4^{ème} étape : Sur la base des trois précédentes, définir des scénarii de mise en œuvre (voir comment on fait, comment on concrétise !)

1.2. Détail des 4 étapes

1^{ère} étape : Brainstorming sur les sujets et champs à investiguer (40 minutes)

- Nécessite des groupes ou sous-groupes de 3-4 participants
- Peut être préparé par un temps de réflexion individuel de 3-5 minutes où chacun(e) met sur un papier/post it les principaux sujets et champs auxquels il/elle pense
- Dure 15 -20 minutes
- Est suivi d'un moment en grand groupe où les sujets/champs identifiés sont collectés et ensuite triés en rapprochant ceux d'entre eux qui se ressemblent (temps de collecte et rassemblement 15-20 minutes également)

2^{ème} étape : Les dysfonctionnements, ce qui ne va pas selon les jeunes (1h)

- Toujours travaillés par groupes de 3-4 qui investissent chacun 2-3 sujets/champs pendant 30 minutes et discutent sur chacun d'entre eux des principaux dysfonctionnements
- Ensuite collectés en grand groupe et font l'objet d'un vote (pastilles, gommettes etc...) qui permet de hiérarchiser les dysfonctionnements repérés



- Les dysfonctionnements majeurs (ceux qui ont obtenu le plus de vote) font l'objet d'explications par le groupe qui les a mentionnés

3^{ème} étape : Hypothèses de ruptures ou d'aménagements (35-50 minutes)

- Suite aux dysfonctionnements analysés, des groupes de 3-4 se réunissent à nouveau et émettent des scénarii de rupture (de modes de faire tout à fait différents, des choses à quoi on rêve.) ou des scénarii d'aménagements (qu'est-ce qu'on modifie pratiquement pour que ça évolue) (20-30 minutes)
- Ces scénarii de rupture/aménagements sont ensuite collectés et font l'objet d'un vote (cf. dysfonctionnements, 15-20 minutes)

A partir des scénarii les plus approuvés, une dernière session de travail se met en place sur le thème de « comment on fait » !

4^{ème} étape : Comment on fait (1h15)

- Les hypothèses/scénarii de rupture ou d'aménagements choisis sont travaillés en « world café »
 - Chaque scénario est mis sur une table où un premier groupe de participants est réuni et donne les premières idées sur le comment (20 minutes)
 - Puis ce groupe part pour enrichir un autre scénarii pendant qu'un autre groupe arrive pour enrichir les premières idées
 - On peut faire un troisième tour si nécessaire.
- On collecte les travaux sur chaque table et on les présente au groupe (15 minutes).

Matériel nécessaire pour l'exercice, préparation et synthèse:

- *Papier, post it et plusieurs tables, une salle de réunion assez grande – et si possible conviviale - pour accueillir des sous-groupes de 3-4 personnes.*
- *L'exercice peut être conduit avec un membre de l'équipe ASTREES ou simplement préparé avec lui. Les travaux sont à restituer au groupe qui l'a conduit et à l'association ASTREES qui en fera la synthèse.*

Nous vous souhaitons à tous une excellente année 2015, nous nous attacherons pour cette nouvelle année à faire de l'ANAF une association encore plus forte en route pour devenir une référence incontournable du monde l'alternance.

