

ÉTUDE SUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

POUR L'INTERBRANCHES DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS

COMMENCER



Les branches concernées



La branche de l'enseignement privé non lucratif



7 500

établissements
d'enseignement privés



210 000

actifs



2.2 millions

d'élèves et d'étudiants

La branche de l'enseignement privé agricole



180

établissements



6 500

personnels de droit privé



50 000

élèves et étudiants





MENU

1 - État des lieux de l'apprentissage

2 - Les freins

3 - Les leviers

4 - Plan d'actions





L'Interbranches EEP souhaite développer l'apprentissage dans les structures qui la composent.

En effet, certains métiers sont confrontés au vieillissement des salariés, actuellement en poste, et de nombreux départs à la retraite sont à prévoir dans les années qui viennent.

L'apprentissage pourrait être, un des moyens à privilégier, pour assurer un tuilage des personnels sur ces postes, tout en rajeunissant les effectifs.

Méthodologie de l'étude





Menu

Grâce au menu, vous pouvez naviguer rapidement entre les différentes parties.

Partie 1

Etat des lieux

Vous êtes actuellement sur le sommaire d'une partie, regroupant différents contenus.

Pour commencer à naviguer, cliquez sur la partie "la montée en puissance de l'apprentissage".



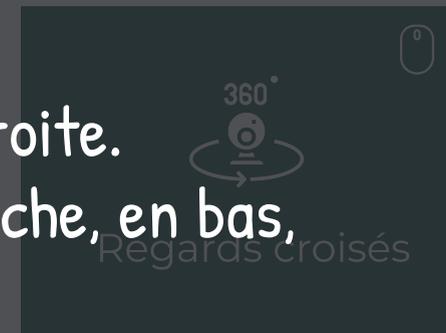
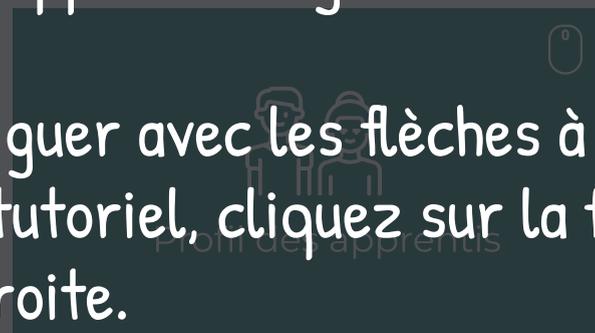
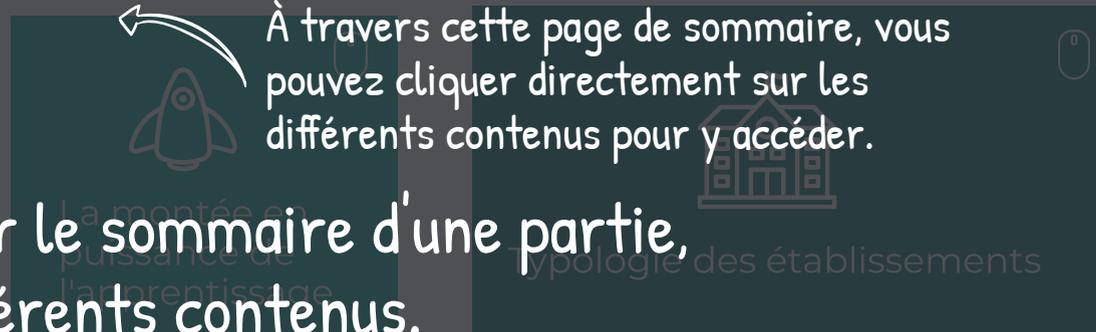
Vous pouvez également naviguer avec les flèches à droite.

Si vous ne souhaitez pas revoir ce tutoriel, cliquez sur la flèche, en bas, à droite.

Cliquez sur une des séquences pour découvrir le contenu.



À travers cette page de sommaire, vous pouvez cliquer directement sur les différents contenus pour y accéder.



Etat des lieux



Cliquez sur une des séquences pour découvrir le contenu.



La montée en puissance de l'apprentissage



Typologie des établissements



Les motivations pour l'apprentissage



Profil des apprentis



Regards croisés





Etat des lieux



La montée en puissance



Typologie des établissements



Les motivations

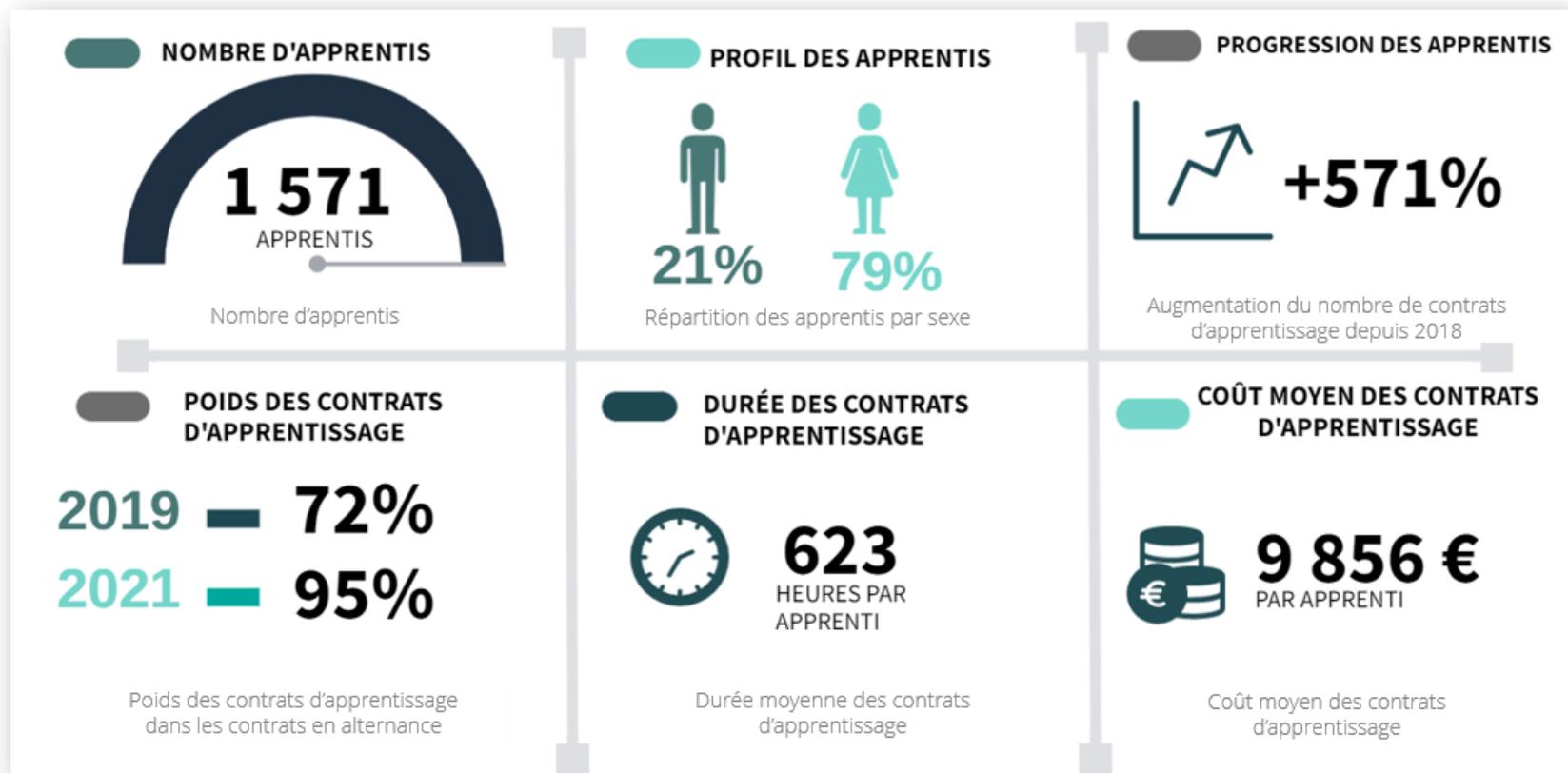


Profil des apprentis



Regards croisés

La montée en puissance de l'apprentissage



Le chiffre clé
+571%

Hausse des contrats d'apprentissage entre 2018 et 2021

On constate un fort essor de l'apprentissage, dans l'interbranche, avec une progression de 181% sur 2 ans et une croissance de +571% du nombre de contrats entre 2018 et 2021. A titre comparatif, la croissance globale de l'apprentissage en France est de +128%.

Source Akto



Typologie des établissements



Les établissements de l'interbranche ayant le plus recours à l'apprentissage.

Partie 1

Etat des lieux



La montée en puissance



Typologie des établissements



Les motivations



Profil des apprentis



Regards croisés

Taille



25%

Les établissements de + de 900 élèves représentent ¼ des établissements recrutant en alternance.

Type



71%

71% des apprentis sont dans un établissement du 1er degré dont 65% sont des écoles maternelles.

Localisation



39%

39% des établissements qui recourent à l'apprentissage sont situés dans des zones urbaines fortement peuplées.

Métiers



61%

Les métiers de la vie scolaire recourent d'avantage à l'apprentissage que les métiers de support administratif.

A l'opposé, les établissements de moins de 11 salariés, les lycées, les établissements situés dans des unités urbaines faiblement peuplées, ont moins recours à l'apprentissage. La faible mobilité des apprentis mineurs, le manque de disponibilité des effectifs déjà très polyvalents, ou la complexité présupposée des tâches administratives en sont les principales raisons.



Etat des lieux



La montée en puissance



Typologie des établissements



La motivation

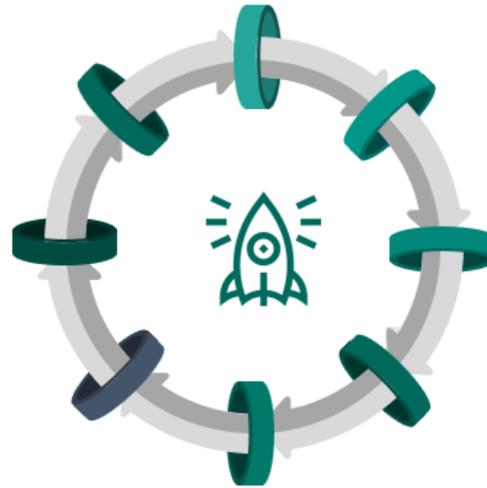


Profil des apprentis



Regards croisés

Les motivations pour l'apprentissage



La transmission, ADN de l'interbranche

Favoriser l'insertion dans l'emploi des jeunes.

Une modalité de recrutement

Former de futurs salariés pour les fidéliser à moyen terme.

Le levier des aides financières

Bénéficier des aides conjoncturelles de l'Etat.

La transmission intergénérationnelle

Favoriser le transfert intergénérationnel des compétences.

Une aide pour absorber la charge de travail

Se doter de ressources complémentaires

Un apport sur les compétences émergentes

S'enrichir de nouvelles compétences

Les raisons invoquées, par les chefs d'établissements interrogés, sur l'embauche d'un apprenti sont multiples. Le recours à l'apprentissage est motivé principalement par une motivation sociétale: contribuer à la formation des jeunes, faciliter leur insertion future dans le monde du travail, en leur transmettant des valeurs et des savoir-faire.

L'apprentissage répond également à un besoin de compétences à court ou moyen terme. L'apprentissage comme source de recrutement n'est pas la première motivation des établissements souvent contraints par leurs moyens financiers qui les empêchent parfois de pérenniser les contrats.



Etat des lieux



La montée en puissance



Typologie des établissements



Les motivations

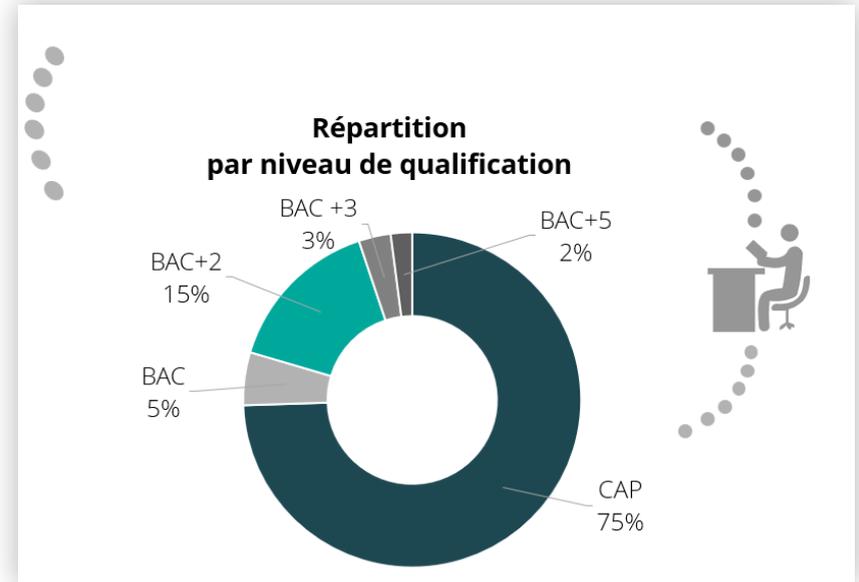
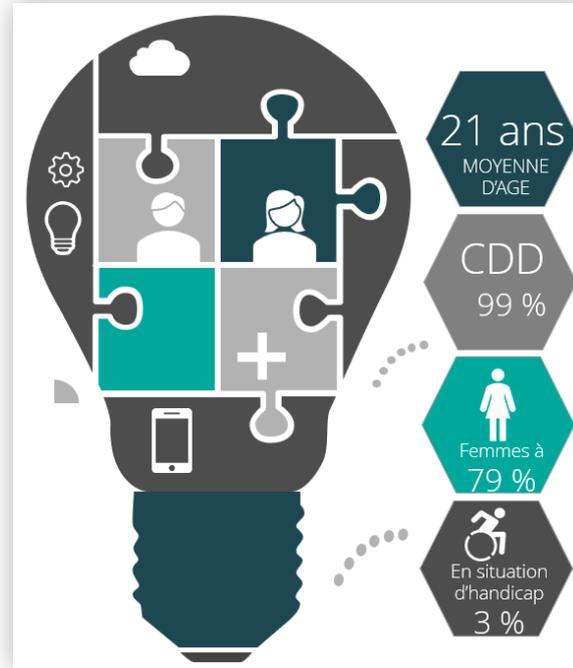


Profil des apprentis



Regards croisés

Le profil des apprentis



Les apprentis, dans l'interbranche, ont en moyenne 21 ans, ils sont en CDD et sont des femmes à 79 %. 3% sont en situation de handicap.

Les apprentis dans l'interbranche sont de niveau CAP à 75 %, à titre de comparaison, ils ne représentent que 22% des contrats, tous secteurs confondus au niveau national selon la Dares.

Les BAC + 5 sont sous-représentés avec 5 % des contrats contre 21% au niveau national, tous secteurs confondus.

La formation CAP AEPE compte à elle seule 1 003 apprentis selon la base AKTO.



Etat des lieux



La montée en puissance



Typologie des établissements



Les motivations



Profil des apprentis



Regards croisés

Regards croisés



REGARDS DES APPRENTIS

- Acquérir à la fois un diplôme et une expérience professionnelle en deux ans.
- Avoir un salaire en se formant.
- Avoir ma formation financée.
- Prendre le temps de découvrir un métier.
- Avoir accès, plus rapidement, à un emploi.
- Avoir une formation concrète et opérationnelle.

REGARDS DES ÉTABLISSEMENTS

- Transmettre des savoirs, savoir-faire, savoir-être et des valeurs à des jeunes.
- Répondre aux valeurs de responsabilités sociétales de l'enseignement privé.
- Donner leur première chance à des jeunes.
- Avoir accès à de nouvelles compétences, s'ouvrir sur d'autres univers.
- Pouvoir recruter un salarié en le formant avant sur deux ans.

Les établissements, comme les apprentis interviewés ont une image positive de l'apprentissage, 70 % des établissements souhaitent renouveler l'expérience.

Les cas de rupture sont rares 28 % selon l'enquête quantitative, sachant que sur certains autres secteurs professionnels, le taux peut atteindre 40 %.
(source Interfor)



Les freins



Cliquez sur une des séquences pour découvrir le contenu.



Faible connaissance de l'apprentissage



Des formalités administratives jugées complexes et chronophages



Une organisation présumée difficile



Les freins

Faible connaissance

Formalités administratives

Une organisation difficile

Faible connaissance de l'apprentissage



FAIBLE CONNAISSANCE DU DISPOSITIF, DE SON FINANCEMENT

Le dispositif, en évoluant beaucoup depuis 2018, a donné peu de visibilité à certains établissements sur son financement. Cela a freiné l'engagement sur 2 ans pour certains établissements.



FAIBLE CONNAISSANCE DE L'OFFRE DE FORMATIONS

Les établissements estiment avoir peu de visibilité sur l'offre de formations à proximité rendant difficile le sourcing d'apprentis.



UN MANQUE DE DISPONIBILITÉ OU DE COMPÉTENCES SUR LES MÉTIERS ÉMERGENTS

La non-maîtrise de compétences émergentes en interne des maîtres d'apprentissage freine le recours à des apprentis sur le digital, le marketing, la communication...

Les plus petits établissements ont peu suivi les modifications apportées par la réforme au contrat d'apprentissage. Les aides liées au dispositif sont bien sûr attractives, mais leur côté conjoncturel n'a pas donné assez confiance, à certains établissements, pour s'engager sur deux ans, sans certitude de leurs reconduites.

Certains établissements ont peu de connaissance des formations en apprentissage adaptées à leur structure. L'information se fait de manière informelle via leur réseau au sein de l'interbranche, mais ce sont surtout les CFA par leur démarche proactive qui assurent l'information.

Les établissements de petite taille n'ont pas forcément les compétences en interne sur les activités émergentes, un apprenti serait une aide précieuse mais par manque de disponibilité et de compétences, ils ne se sentent pas d'encadrer un apprenti sur ces thématiques et n'ont pas connaissance des solutions existantes.

Et pourtant de nombreuses solutions existent dans l'interbranche...





Les freins



Faible connaissance



Formalités administratives



Une organisation difficile

Les formalités administratives



Les formalités administratives, liées au contrat d'apprentissage, sont jugées ou présumées chronophages.



La complétude du Cerfa est jugée complexe



Des difficultés à joindre des interlocuteurs à l'oral



Une saisie difficile dans les systèmes d'information



Une lourdeur problématique pour la réception des aides



Un temps global en charge administrative jugé très lourd.

Et pourtant de nombreuses solutions existent dans l'interbranche...





Les freins



Manque de connaissance



Formalités administratives



Une organisation difficile

Une organisation présumée difficile



Manque de disponibilité des maîtres d'apprentissage



Rythmes d'alternance peu adaptés à l'activité



Manque de compétences en interne pour encadrer les apprentis



Des rythmes d'alternance qui ne s'adaptent pas aux périodes de fermeture pour congés scolaires



« Les apprentis en ressources humaines ne sont pas là entre le 22 et le 5, elles ne peuvent pas observer, contribuer à la paie. »

Responsable des services économiques et généraux, collège - lycée agricole

« C'est vraiment compliqué pour faire les emplois du temps, il faut toujours vérifier les rythmes d'alternance, les périodes d'exams et autres... »

Responsable école maternelle



Les établissements ont des a priori négatifs, ou des constats avérés, sur la capacité à concilier leur organisation interne avec les congés scolaires...

Et pourtant, lorsque l'on interroge les CFA, de nombreuses solutions sont présentées pour prendre en compte les besoins et contraintes des établissements.



Les leviers



Cliquez sur une des séquences pour découvrir le contenu.

Au delà de la pérennisation des aides, des leviers existent :



Les CFA
facilitateurs de
l'apprentissage



Les outils de branche et d'AKTO



Les solutions adaptées



La professionnalisation
des maîtres
d'apprentissage





Les leviers



Les CFA



Les outils de branche



Les solutions adaptées



Les maîtres d'apprentissage



Les CFA : facilitateurs de l'apprentissage



Information ciblée sur le dispositif



● INFORMATIONS DISPOSITIF

Les CFA sont des sources d'information utiles aux établissements sur le contrat d'apprentissage, son financement, ses aides, la rémunération de l'apprenti selon son âge...

Aide sur les formalités administratives



● COMPLÉTUDE DU CERFA

Des CFA collectent les informations nécessaires auprès de l'établissement pour remplir ensuite en autonomie le CERFA et le déposer sur la plateforme.

Démarche proactive pour proposer des apprentis



● SÉLECTION D'APPRENTIS

La grande majorité des CFA adoptent une démarche proactive pour sélectionner et proposer des candidats aux établissements en proximité.

Adaptation des rythmes d'alternance



● PERSONNALISATION

Des CFA proposent plusieurs solutions pour adapter les rythmes d'alternance, trouver des solutions pendant les vacances scolaires, établir des conventions avec plusieurs établissements: contrats de travail partagés, annualisation du temps de travail...

Les CFA sont des facilitateurs efficaces pour les établissements de l'interbranche. Cet accompagnement est un réel facteur positif, pour les petits établissements, pour faciliter la sélection des apprentis et adapter les rythmes d'alternance aux contraintes des établissements.





Les leviers



Les OFA



Les outils de branche



Les solutions adaptées

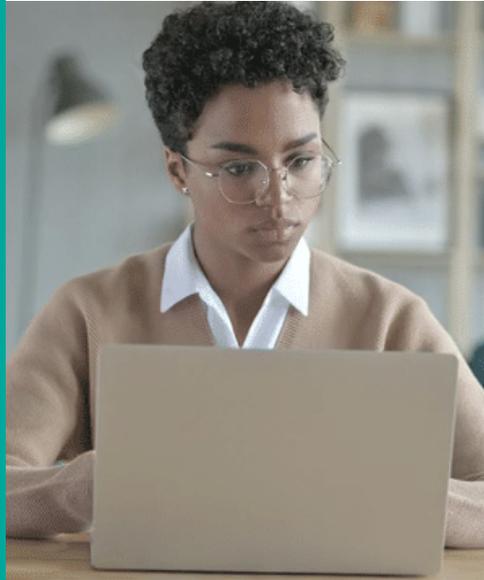


Les maîtres d'apprentissage

Les outils de branche & d'AKTO



De nombreux outils existent au sein de l'interbranche ou mis à disposition par Akto qui répondent aux besoins exprimés par les établissements :



- 1 Webinaires d'information, animés par l'interbranche
- 2 Des capsules vidéos métiers
- 3 Des fiches dispositifs, des fiches de poste apprentis
- 4 Un guide, une FAQ et un simulateur proposés par Akto
- 5 Une cartographie de l'offre de formation

Ces outils sont encore peu connus des établissements, malgré leur adéquation à leurs besoins. Un des leviers serait une communication renforcée, auprès des établissements pour qu'ils puissent s'en saisir.





Les leviers



Les CFA



Les outils de branche



Les solutions adaptées



Les maîtres d'apprentissage

Les solutions adaptées

Des solutions sont adaptées aux contraintes des établissements :



. l'annualisation du temps de travail.

Les contrats de travail en apprentissage peuvent être annualisés pour pouvoir faire face aux périodes de surcharge et s'adapter aux périodes où l'établissement est fermé.

«L'annualisation est une réponse vraiment adaptée pour les établissements.»
Directrice de CFA



. deux employeurs pour un apprenti.

L'apprenti peut avoir 2 employeurs, l'établissement par exemple, une école maternelle et une crèche pendant la période où l'établissement est fermé.

«Une expérience gagnante/gagnante pour l'apprenti et les employeurs.»
Directrice de CFA



. deux maîtres d'apprentissage, l'un hiérarchique et l'autre fonctionnel.

« Des enseignants de certains CFA peuvent assumer l'encadrement technique des apprentis faisant leur alternance dans des établissements. »
Directrice de CFA

Les CFA sont des acteurs facilitateurs, ils proposent des solutions efficaces pour s'adapter aux contraintes des établissements.

L'information sur ces solutions permettrait de lever les freins d'établissements n'ayant pas encore eu recours à l'apprentissage ou ayant eu des expériences négatives.



Les leviers



Les CFA



Les outils de branche



Les solutions adaptées



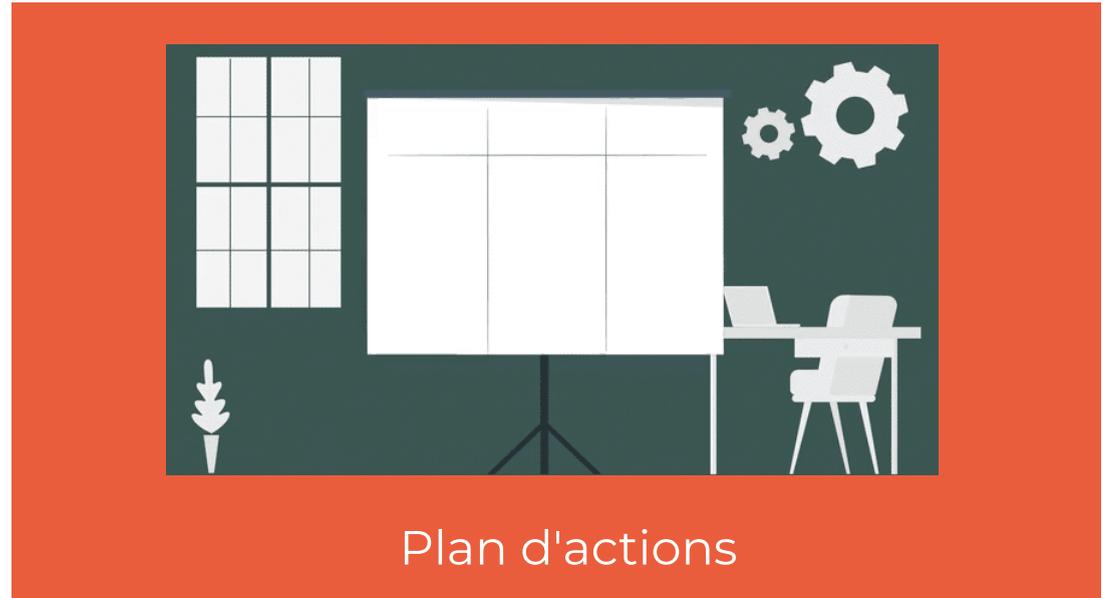
Les maîtres d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage

Le nombre de maîtres d'apprentissage formés est inférieur à la moyenne nationale, la professionnalisation des maîtres d'apprentissage est un levier stratégique pour optimiser l'expérience apprenante des apprentis dans l'interbranche et faciliter leur intégration pérenne.



Plan d'actions



Plan d'actions

1/2

2/2



Plan d'actions 1/2



- 1** Centraliser les informations sur un site paritaire unique pour donner de la visibilité sur le dispositif, son financement, les aides et faciliter les démarches administratives.
- 2** Encourager l'apprentissage dans toutes les instances de branche pour faciliter la diffusion de l'information : réunions de districts et de bassins d'emploi, CPNI régionales...
- 3** Encourager le recours à des apprentis sur des formations plus diversifiées, à des niveaux plus élevés. Faciliter l'intégration, le suivi et une embauche éventuelle.
- 4** Accompagner les établissements sur la gestion administrative, via les CFA, les outils de branche et d'Akto...
- 5** Professionnaliser, reconnaître et valoriser les maîtres d'apprentissage.



Plan d'actions

1/2

2/2



Plan d'actions 2/2

- 6** Optimiser l'expérience apprenante des apprentis en proposant des outils pour faciliter l'intégration, le suivi...
- 7** Promouvoir au sein de l'interbranche, l'apprentissage comme vecteur de pré-recrutement dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois.
- 8** Soutenir les coûts contrats pour favoriser l'innovation dans les CFA et renforcer l'attractivité des formations auprès des jeunes.
- 9** Créer un baromètre de l'apprentissage et communiquer sur les réussites.
- 10** Communiquer largement pour assurer la promotion de l'apprentissage vers tous les établissements.



Conclusion

Cette étude a été réalisée entre octobre 2022 et mars 2023 par :



Conclusion

UNE MONTÉE EN PUISSANCE TRÈS FORTE DE L'APPRENTISSAGE DANS L'INTERBRANCHE.

Avec une croissance impressionnante de +571% du nombre de contrats d'apprentissage depuis 2018, l'interbranche a su générer une dynamique sur l'apprentissage.

DES OUTILS, SOLUTIONS, PRESTATIONS EXISTENT POUR ACCOMPAGNER DE MANIÈRE OPTIMALE LES ÉTABLISSEMENTS.

De nombreux outils adaptés aux besoins des établissements sont disponibles pour faciliter le développement de l'apprentissage

UN BESOIN DE CENTRALISATION, DE L'INFORMATION ET DE COMMUNICATION POUR PERMETTRE LA DIFFUSION DES INFORMATIONS.

Des établissements restent avec des freins présumés car ils n'ont pas eu accès à l'information ou aux outils qui leur permettraient plus facilement d'avoir recours à l'apprentissage.

UNE PROFESSIONNALISATION DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE ET DES MODALITÉS D'INTÉGRATION.

La formation, la reconnaissance et la valorisation de la fonction de maître d'apprentissage serait un levier fort pour renforcer encore la dynamique et l'expérience apprenante des apprentis dans une optique d'intégration pérenne.



PARADOXES
Mieux les métiers



AKTO
L'humain au cœur des services