

A photograph of a diverse group of students sitting at desks in a classroom, looking towards the camera. The image is overlaid with a semi-transparent teal filter. The text is centered over the image.

Etude sur le développement de l'apprentissage pour l'Interbranches des établissements d'enseignement privés



INTRODUCTION

Avec le **record absolu de 980 000 apprentis** enregistrés en 2022 par la Dares, contre 300 000 en 2017 soit une augmentation de +140%, l'essor de l'apprentissage est indéniable. On approche de l'objectif affirmé du président Macron du million d'apprentis en France.

Dans ce contexte d'essor général, les branches de l'enseignement privé **contribuent activement à l'accueil d'apprentis dans leurs établissements** à un double niveau au sein de leurs établissements proposant des formations en alternance mais également en tant qu'employeur en accueillant 1 571 apprentis au sein de leurs établissements avec une progression de + 181% sur 2 ans.

En parfaite adéquation avec les valeurs sociales et éducatrices de l'interbranche, les établissements contribuent à porter l'apprentissage comme **levier d'inclusion et d'intégration des jeunes dans le monde professionnel** par un apprentissage complet et concret de métiers.

Néanmoins, certains freins pénalisent encore son déploiement au sein de l'ensemble des établissements, tels que la **gestion administrative complexe des contrats** ou encore la **disponibilité de maîtres d'apprentissage** et même des contraintes spécifiques.

Cette étude a pour vocation de réaliser un état des lieux de la situation actuelle en matière d'apprentissage et d'obtenir des pistes d'actions pour développer le recours à l'apprentissage dans l'interbranche.



SOMMAIRE

Cette étude en 2 temps, quantitative réalisée par Akto puis qualitative a pour finalité de réaliser un état des lieux précis sur les pratiques d'apprentissage afin d'accompagner l'interbranches dans le développement de sa politique d'apprentissage.

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE ET MOYENS DÉPLOYÉS

1



- Contexte de l'étude
- Périmètre de l'étude
- Objectifs de l'étude
- Méthodologie
- Calendrier de l'étude
- Les entretiens
- Les nouveautés de la réforme

ETAT DES LIEUX DE L'APPRENTISSAGE AU SEIN DE L'INTERBRANCHE

2



- Les recrutements dans l'interbranche
- Une montée en puissance de l'apprentissage
- Typologie des établissements
- Les motivations pour l'apprentissage
- Les modalités de recrutement des apprentis
- Socio-démographie des apprentis
- La fonction Maître d'apprentissage
- Le regard des apprentis sur l'apprentissage
- L'intégration
- Le suivi des apprentis
- Ruptures et embauches
- Regards croisés sur la plus-value de l'apprentissage

L'APPRENTISSAGE A 360° : FREINS ET LEVIERS

3



LES FREINS

- Un manque de connaissance du dispositif
- Un manque d'information sur les formations
- Un manque de disponibilité et de compétences sur les métiers émergents
- Des rythmes d'alternance peu adaptés
- De formalités administratives complexes et chronophages
- Des apprentis avec un fort besoin d'accompagnement

LES LEVIERS

- Les OFA facilitateurs de l'apprentissage
- Des outils de branches et d'Akto à exploiter
- Une opportunité de mise en réseau
- La reconduite des aides
- Des solutions adaptées
- La formation des maîtres d'apprentissage

FOCUS SUR LES METIERS

4



- Les métiers et compétences émergents
- Les métiers et compétences obsolètes

PROPOSITION D'ACTION CONCRÈTES

5



- Les pistes pour développer l'apprentissage
- Matrice priorisée des actions
- Fiches actions
- En synthèse

1

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE ET MOYENS DÉPLOYÉS

DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE
BRANCHE ENSEIGNEMENT PRIVÉ



CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Dans un contexte global de développement du dispositif, l'interbranche souhaite agir pour mettre en place une politique proactive en faveur de l'apprentissage



DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE

L'Interbranche de l'Enseignement Privé 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 et qui permettrait d'assurer un tuilage des personnels sur ces postes tout en rajeunissant les effectifs.

Il apparaît également que les chefs d'établissement manquent d'information sur l'offre de formation en apprentissage existante dans l'interbranche. Même si certains freins et leviers ont déjà été identifiés, les partenaires sociaux souhaitent mener une étude afin de récolter des données représentatives des établissements de l'interbranche.

PÉRIMÈTRE DE L'ÉTUDE

Le secteur d'activité est celui du secteur associatif loi 1901 des établissements scolaires ou d'enseignements supérieurs privés associés au service public d'éducation et contribuant aux missions d'intérêt général de l'enseignement et de la recherche. Les deux branches recouvrent **deux conventions collectives (CC EPNL et CC EOFMT1)**. Les deux branches travaillent en **interbranche** et ils ont en commun une CPNEFP et une SPP nommés « SPP EEP », une « enveloppe » de fonds mutualisés de formation professionnelle (AKTO), des régimes mutualisés de protection sociale au niveau de la Branche (TPE –PME)



7 500 établissements
2,2 millions d'élèves
210 000 actifs
100 000 salariés de droit privé

L'EPNL

La Branche de l'enseignement privé non lucratif (CC EPNL) regroupe environ 7500 établissements d'enseignement privés. Les établissements et les salariés sont confrontés à de nombreuses contraintes et exigences :

- Des TPE-PME associatives (80% des établissements ont moins de 11 salariés) aux pratiques de gestion du personnel disparates et aux besoins forts d'acculturation RH ;
- Une répartition des établissements importante sur le territoire;
- Une partie de la population des salariés qui demeure fragilisée ;
- Un besoin croissant de compétences pour faire face aux défis de l'Education et aux attentes des parents, des enfants et étudiants.



180 établissements
6 500 salariés de droit privé

LE CNEAP

La Branche de l'enseignement privé agricole (CC EOFMT) regroupe à la rentrée de septembre 2020 : 180 établissements. Le CNEAP est un réseau d'établissements d'enseignement agricole privés et de centres de formation aux métiers de la nature et du vivant.

Aux lycées, internats et centres de formation s'ajoutent les exploitations agricoles, fermes pédagogiques, centres équestres, halles technologiques, crèches pédagogiques, accueil d'entreprises, cuisines centrales, structures d'accueil de groupes, agorathèques, espace de vente, intégrés aux établissements.

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE



Développer une politique de l'apprentissage de l'Interbranche en étant force de propositions sur l'accompagnement et la formation des salariés et des structures.



Réaliser un état des lieux précis des recrutements en contrat d'apprentissage dans chacune des branches, avec une attention particulière sur le développement de l'apprentissage.



Identifier les métiers émergents et ceux en voie de disparition (revisiter les métiers en lien avec la GPEC pour identifier les nouveaux métiers qui apparaissent et in fine ceux qui seront amenés à disparaître).



Identifier les principaux freins et leviers sur lesquels agir.



Proposer un plan d'actions en vue de dynamiser le nombre des recrutements par voie d'apprentissage.



MÉTHODOLOGIE : UNE ÉTUDE EN 2 PHASES

En premier lieu une enquête quantitative réalisée par Akto puis une étude qualitative pour approfondir les enseignements.

Enquête quantitative réalisée par AKTO

Méthodologie

Enquête quantitative.
Envoi du questionnaire par mail
Relance par Akto et l'interbranches
Questionnaire en ligne pendant 24 jours

Panorama des répondants

485 établissements ont répondu à l'enquête soit 6,4%
275 établissements sans expérience de l'apprentissage
210 établissements avec une expérience de l'apprentissage
Le panel est représentatif de la branche au niveau de la répartition par type d'établissements.

Calendrier

Du 23 mai 2022 au 13 octobre 2022d
Envoi du questionnaire aux 7600 établissements
Clôture du questionnaire le 15 juin 2022
Présentation des résultats en CPNE le 13 octobre

Etude qualitative réalisée par Paradoxes Conseil

Méthodologie

Etude qualitative 360°
Analyse documentaire
Analyse de l'enquête quantitative
Animation de 50 entretiens qualitatifs
Groupe de travail sur les priorités d'action
Analyse et synthèse

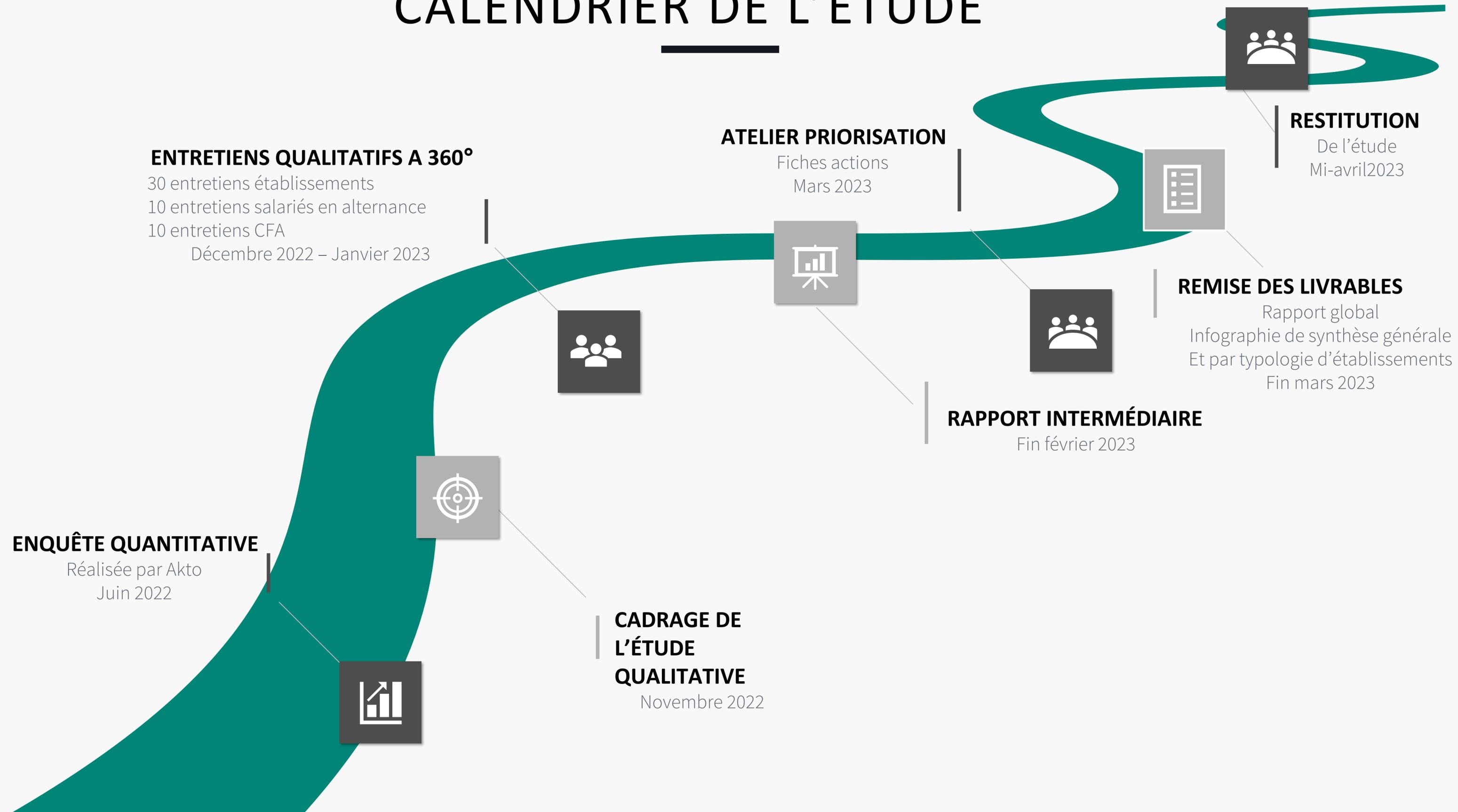
Panorama des interviews

60 entretiens menés sur les cibles à 360°.
20 établissements sans expérience de l'apprentissage
10 établissements avec expérience de l'apprentissage
10 CFA
10 apprentis

Calendrier

De novembre 2022 à avril 2023.
Animation des entretiens : décembre à fin janvier 2023
Analyse et synthèse
Ateliers de travail sur les pistes identifiées
Rédaction des livrables

CALENDRIER DE L'ÉTUDE



ENQUÊTE QUANTITATIVE
Réalisée par Akto
Juin 2022

ENTRETIENS QUALITATIFS A 360°
30 entretiens établissements
10 entretiens salariés en alternance
10 entretiens CFA
Décembre 2022 – Janvier 2023

CADRAGE DE L'ÉTUDE QUALITATIVE
Novembre 2022

ATELIER PRIORISATION
Fiches actions
Mars 2023

RAPPORT INTERMÉDIAIRE
Fin février 2023

REMISE DES LIVRABLES
Rapport global
Infographie de synthèse générale
Et par typologie d'établissements
Fin mars 2023

RESTITUTION
De l'étude
Mi-avril 2023

LES ENTRETIENS

Paradoxes Conseil remercie tous les représentants paritaires, les équipes de l'interbranches et d'Akto et toutes les personnes interviewées pour leur contribution à l'étude.



Entretiens exploratoires



Entretiens établissements



Entretiens CFA



Entretiens Apprentis



Les 12 apports de la réforme de l'apprentissage

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a ouvert l'apprentissage à un public élargi et offre plus de flexibilité aux employeurs.



DEPÔT UNIQUE

Un dépôt auprès d'un interlocuteur unique : AKTO .



FINANCEMENT

Un financement de la formation garanti par AKTO pour chaque apprenti.



RUPTURE

Des conditions de rupture assouplies..



GARANTIE DE MAINTIEN

Une garantie de maintien dans la formation de l'apprenti en cas de rupture du contrat avec l'employeur (maximum 6 mois)



AIDE UNIQUE

Une aide unique à l'embauche d'un apprenti versus 4 aides auparavant, sous conditions.



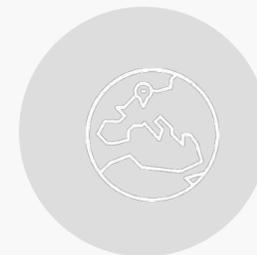
RECU DE L'AGE D'ENTRÉE

Le recul de l'âge d'entrée en apprentissage à 29 ans révolus.



DURÉE MINIMALE

Une durée minimale du contrat abaissée à 6 mois.



ÉTRANGER

L'opportunité pour l'apprenti d'effectuer une partie du contrat à l'étranger.



HANDICAP

Une aide à l'embauche d'un apprenti handicapé pour les contrats de plus de 6 mois.



INDIVIDUALISATION

La possibilité d'aménager le parcours de formation de l'apprenti en fonction de ses compétences.

2

ETAT DES LIEUX DE L'APPRENTISSAGE

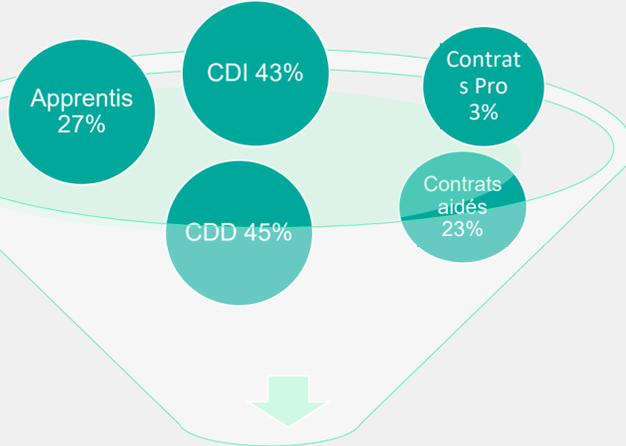
AU SEIN DE L'INTERBRANCHE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ



LES RECRUTEMENTS DANS L'INTERBRANCHE

3 établissements sur 4 ont recruté des salariés de droit privé sur l'année 2021/2022. 27% des recrutements sont faits en apprentissage.

LES RECRUTEMENTS



- ✓ 74 % des établissements ont recruté au moins un salarié
- ✓ Les contrats en CDD et CDI sont les plus utilisés : 45 % des établissements ont recruté via des CDD, 43 % via CDI

LES ETABLISSEMENTS QUI RECRUTENT

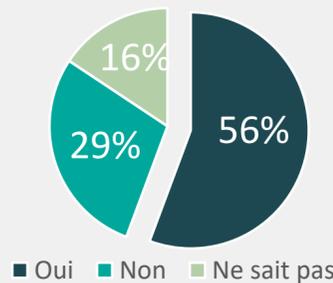


ont recruté au moins un salarié de droit privé en 2021/2022



ont recruté au moins un salarié de droit privé en 2021/2022

LES PROJETS DE RECRUTEMENT EN 2023



56 % des établissements ont des projets de recrutement pour la rentrée 2023. Ce chiffre est réduit à 32 % quand on considère uniquement les établissements n'ayant pas embauché cette année. Cette part est 2 fois plus importante (64 %) quand on considère uniquement les établissements ayant recruté cette année.

Info sur les PEC

NEW

Les contrats aidés sont dorénavant remplacés par les parcours emploi compétences, encore peu connus par les établissements.

Un parcours emploi compétences (PEC) est un contrat aidé qui donne le droit à l'employeur du secteur non marchand de percevoir une aide en contrepartie du parcours d'accompagnement qu'il met en place. Les PEC sont fondamentalement des outils d'aide à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

Les PEC se déroulent dans le cadre d'un contrat de droit privé, à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Les CDD sont conclus pour une durée de 6 à 12 mois et peuvent être renouvelés dans la limite de 24 mois sous certaines conditions.

Un minimum de 20h de travail hebdomadaire est requis. La rémunération de base est le Smic horaire.



Ce qu'il faut retenir

Un dynamisme important des établissements en termes de recrutement avec les $\frac{3}{4}$ des établissements qui ont recruté sur l'année 2021/2022 et 56% qui ont des projets de recrutement en 2023. L'apprentissage représente 27% des recrutements, part qui devrait augmenter avec la fin des contrats aidés remplacés par les parcours emploi compétences (PEC).



Info benchmark

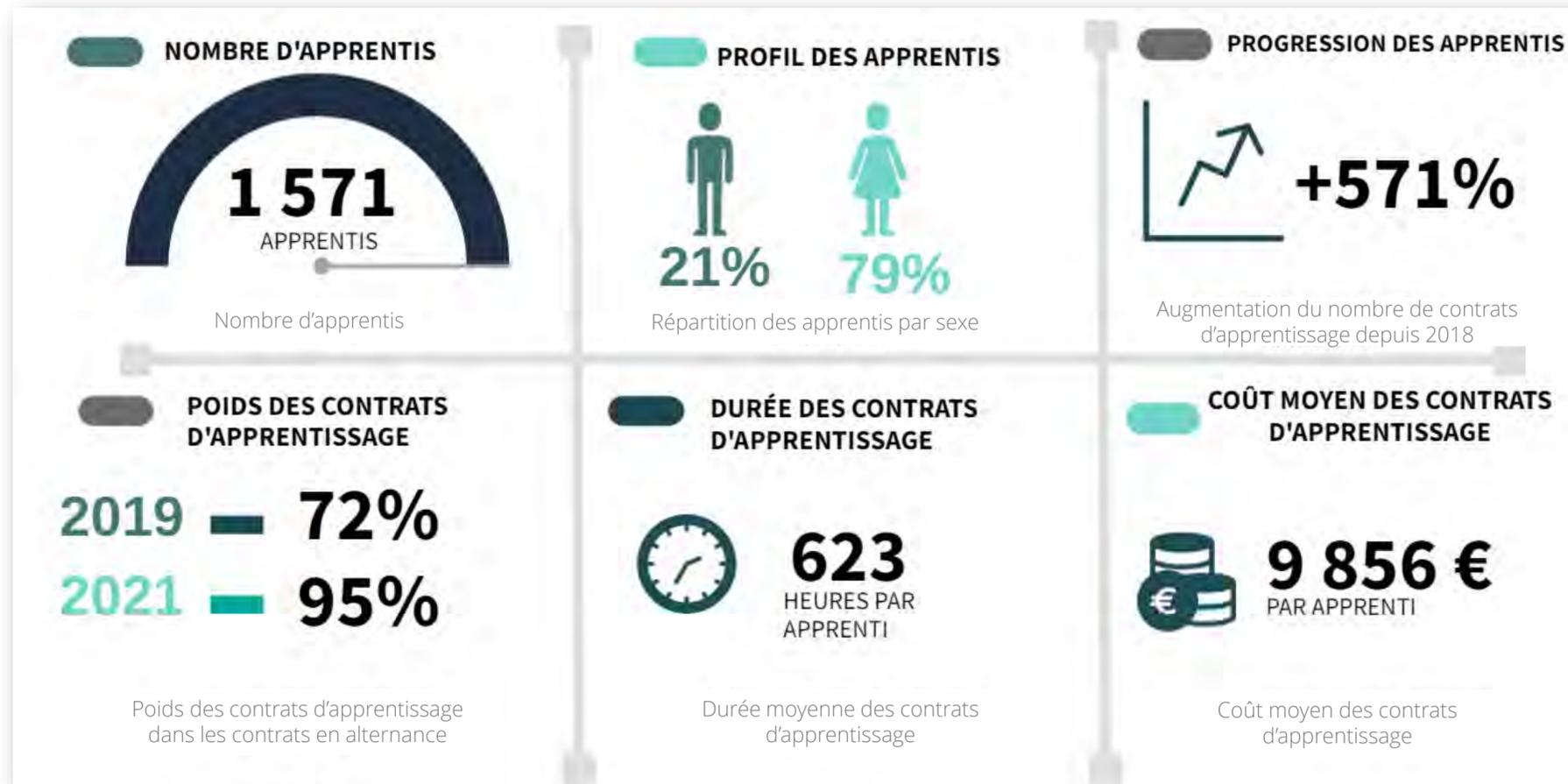
% d'entreprises tous secteurs confondus ayant une intention d'embauche au 1^{er} trimestre 2023

41%

Source : Baromètre Manpower Group des perspectives d'emploi

UNE MONTÉE EN PUISSANCE DE L'APPRENTISSAGE

Dans l'interbranche de l'enseignement privé – Source enquête Akto Juin 2022.

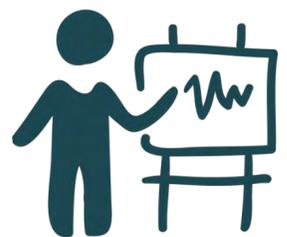


L'apprentissage dans l'interbranche comme au niveau national, a connu à partir de l'année 2019, année de déploiement de la réforme de 2018 «Pour la liberté de choisir son avenir professionnel», un essor extrêmement important.

La progression sur 2 ans du nombre d'apprentis est de 181%. Selon l'enquête menée par Akto, le nombre d'apprentis s'élève à 1571 dans 798 établissements ce qui représente 1,48 apprenti par établissement.

En 2021, les contrats d'apprentissage représentent 95% des contrats en alternance alors qu'en 2019, ils représentaient 72%. Le transfert des contrats de professionnalisation vers les contrats d'apprentissage s'explique par les évolutions des modalités de financement du dispositif.

Source Akto



Parole d'établissement

“ L'apprentissage est dans notre ADN. Transmettre des savoirs, savoir-faire est notre mission dans les établissements d'enseignement privé. C'est notre vocation, nous voyons l'apprentissage au-delà d'une voie de recrutement car nous n'avons souvent pas les budgets pour pérenniser les apprentis mais plutôt comme un acte social et sociétal. ”

Un chef d'établissement

Info benchmark

hausse de contrats en alternance entre 2 018 et 2021

+128%

Source : Ministère du travail Les chiffres de l'apprentissage en 2021 Données Darès



Ce qu'il faut retenir

Le chiffre clé
+571%

hausse de contrats d'apprentissage entre 2018 et 2021

Un essor très fort de l'apprentissage dans l'enseignement privé avec une progression de 181% sur 2 ans et une croissance de 571% des contrats d'apprentissage entre 2018 et 2021.

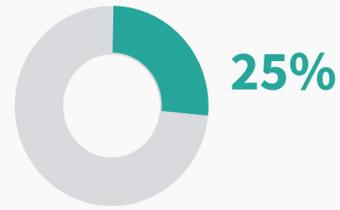


TYPLOGIE DES ÉTABLISSEMENTS

Les établissements qui recrutent en apprentissage.

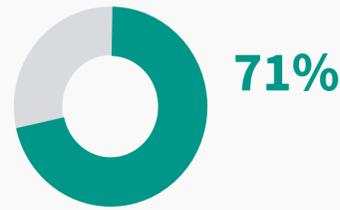
Les établissements qui ne recrutent pas en apprentissage.

Taille



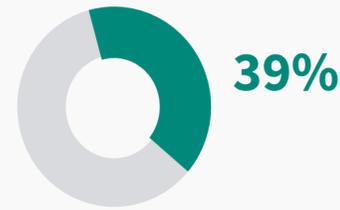
Les établissements de + de 900 élèves représentent 1/4 des établissements recrutant en alternance.

Type



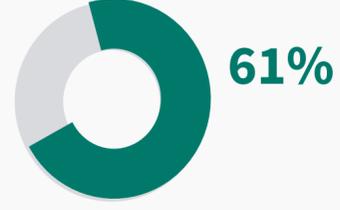
71% des apprentis sont dans un établissement du 1er degré dont 65% sont des écoles maternelles.

Localisation



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

Métiers



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



« L'apprentissage est difficile à concilier avec le fonctionnement des petites écoles (coût, organisation...)»



« Une organisation trop chronophage pour les équipes. »



« Faible connaissance du dispositif. »



« Une mauvaise expérience par le passé. »



« Accessibilité difficile de notre établissement. »



« Manque de savoir-être des apprentis. »



« Rythme d'alternance pas adapté à notre établissement. »



« Manque de disponibilité d'un maître d'apprentissage et/ou de compétence. »



« Manque de savoir-faire des apprentis. »



« Complexité administrative. »



Paroles d'établissements qui ne recrutent pas

Paroles d'établissements qui recrutent



« Un apport d'expertise sur le digital, les réseaux sociaux... »



« Un renfort humain pour l'activité de l'établissement. »



« Un regard neuf externe. »



« Des ressources complémentaires. »



"Des aides qui favorisent le recrutement."



« Un rajeunissement des équipes. »



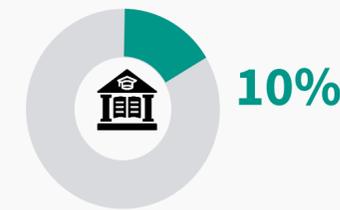
Taille



Principalement, des établissements de moins de 11 salariés.

Les -11 représentent 68% des établissements n'ayant pas d'expérience de l'alternance.

Type



Les lycées

Seul 10% des lycées agricoles et 20% des lycées professionnels recrutent des apprentis.

Localisation



64% des établissements ne recrutant pas d'apprentis sont situés dans des unités urbaines faiblement peuplées.

LES MOTIVATIONS POUR L'APPRENTISSAGE

Les raisons pour lesquelles les établissements ont recours à l'apprentissage.

La transmission : ADN de l'interbranche

Jouer un rôle social actif dans la formation pour l'insertion dans l'emploi des jeunes.

« Transmettre, c'est notre raison d'être dans l'enseignement privé, nous avons recours à l'apprentissage pour jouer notre rôle social de former les jeunes même lorsque l'on sait que l'on ne pourra pas recruter. »

Directrice d'établissement Hauts-de-France

« C'est une philosophie, il s'agit de transmettre des savoirs, un savoir-être, des compétences. J'aime transmettre, c'est valorisant. »

Directrice d'établissement

Une modalité de recrutement

Former de nouveaux salariés pour les fidéliser à moyen terme.

« L'apprentissage est une réelle opportunité pour nos jeunes. Entrer dans le monde du travail en étant guidé et rémunéré est une opportunité pendant leur formation. » - Chef d'établissement

« C'est un moyen de préparer nos besoins en compétences de demain, de former le futur salarié à notre culture d'entreprise. »

Directrice d'établissement

Le levier des aides financières

Bénéficier des aides conjoncturelles de l'Etat.

« Il faut l'avouer, les subventions aident. Je n'aurai jamais eu les moyens d'ouvrir ce poste en CDI. C'est un vrai déclencheur »

Directeur d'établissement.



4,5/5

Note moyenne
Source Etude Akto



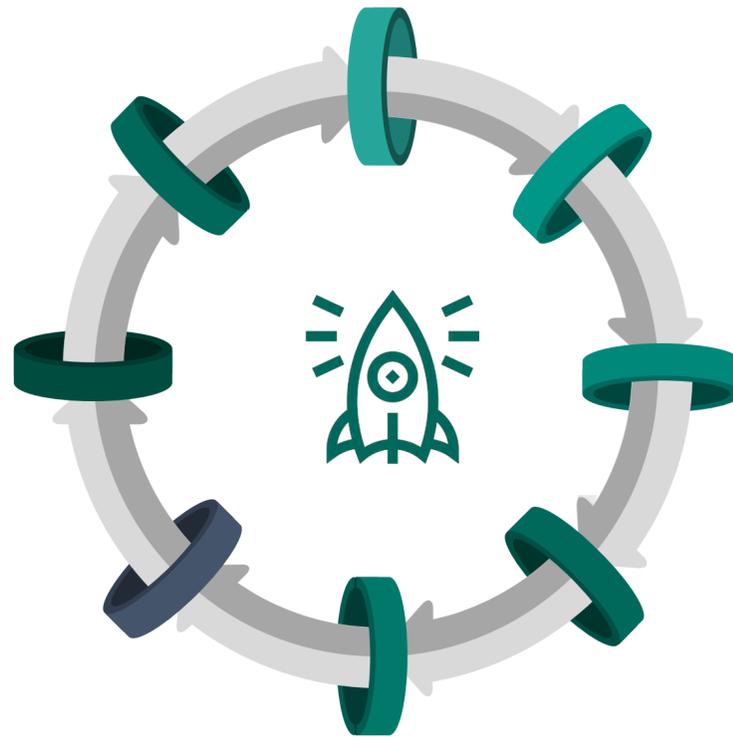
4,2/5

Note moyenne
Source Etude Akto



3,7/5

Note moyenne
Source Etude Akto



La transmission intergénérationnelle

Éviter la perte de compétences en assurant la transmission avant des départs en retraite

« L'apprentissage est une opportunité de transfert intergénérationnel avant un départ en retraite. » - Directrice d'une école de Bretagne

« Je trouve l'apprentissage dynamisant pour l'équipe.. Cette dynamique est importante. » Directrice d'établissement



3,6/5

Note moyenne
Source Etude Akto

Une aide pour absorber la charge de travail

Se doter de ressources complémentaires à coûts modérés.

« Nos apprentis sont une véritable aide dans nos tâches quotidiennes, ils sont partie prenantes dans nos emplois du temps pour assumer la charge de travail auprès des enfants. »
Chef d'établissement



Un apport sur les compétences émergentes

Faire entrer dans les établissements des compétences encore peu ou pas présentes.

« Sur l'informatique, je suis larguée. Avoir un apprenti qui s'y connaît, c'est une vraie valeur ajoutée pour nous.

Sur l'informatique, il y a un vrai besoin mais pas assez d'heures pour créer un vrai temps plein. »

Directrices d'établissements



Les raisons invoquées par les employeurs interrogés sur l'embauche d'un apprenti sont multiples. Elles sont classées en six grandes catégories. Le recours à l'apprentissage est motivé principalement par un engagement sociétal de contribuer à la formation des jeunes pour 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** associé à des motivations financières. L'apprentissage comme **source de recrutement** n'est pas la première motivation des établissements souvent contraints par des moyens financiers qui les empêchent de pérenniser les contrats.

LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT DES APPRENTIS

Des modalités de recrutement qui reposent sur la proactivité des CFA.

Un recrutement d'apprenti motivé par...



...la sollicitation d'un CFA

« J'ai reçu un mail d'un CFA me disant « nous allons ouvrir ce CAP, est ce que vous seriez intéressée pour prendre un apprenti dans votre établissement ? ». Ils ont fait passer des entretiens pour sélectionner l'apprenti et ils m'ont proposé une première candidate et cela s'est très bien passé donc je l'ai prise sans faire passer d'autres entretiens. »
Directrice maternelle



La sollicitation du réseau en proximité

« Dans le réseau EP, nous avons sur Nancy un établissement qui propose le CAP AEPE. Nous les contactons directement, ils nous proposent des candidats. Nous prospectons également auprès des CFA environnants. Nous ne déposons pas d'offre sur internet »
Directrice école maternelle et élémentaire



...une démarche proactive de l'établissement

« J'ai rédigé une fiche de poste en interne: je pars de mes besoins réels puis j'adapte en fonction du contenu de la formation. j'ai fait passé des entretiens. Au quotidien, j'adapte les activités au profil de l'apprenti. » Directeur de lycée agricole



Ce qu'il faut retenir

Les établissements interviewés réagissent dans la grande majorité à la **sollicitation de CFA de proximité** qui leurs proposent des candidats.

La **notion de proximité** est le critère le plus important avec peu de **priorisation des établissements** car la mobilité des apprentis est une vraie contrainte.

Les établissements doivent faire face à **peu de candidats**, par manque d'attractivité de certains postes.

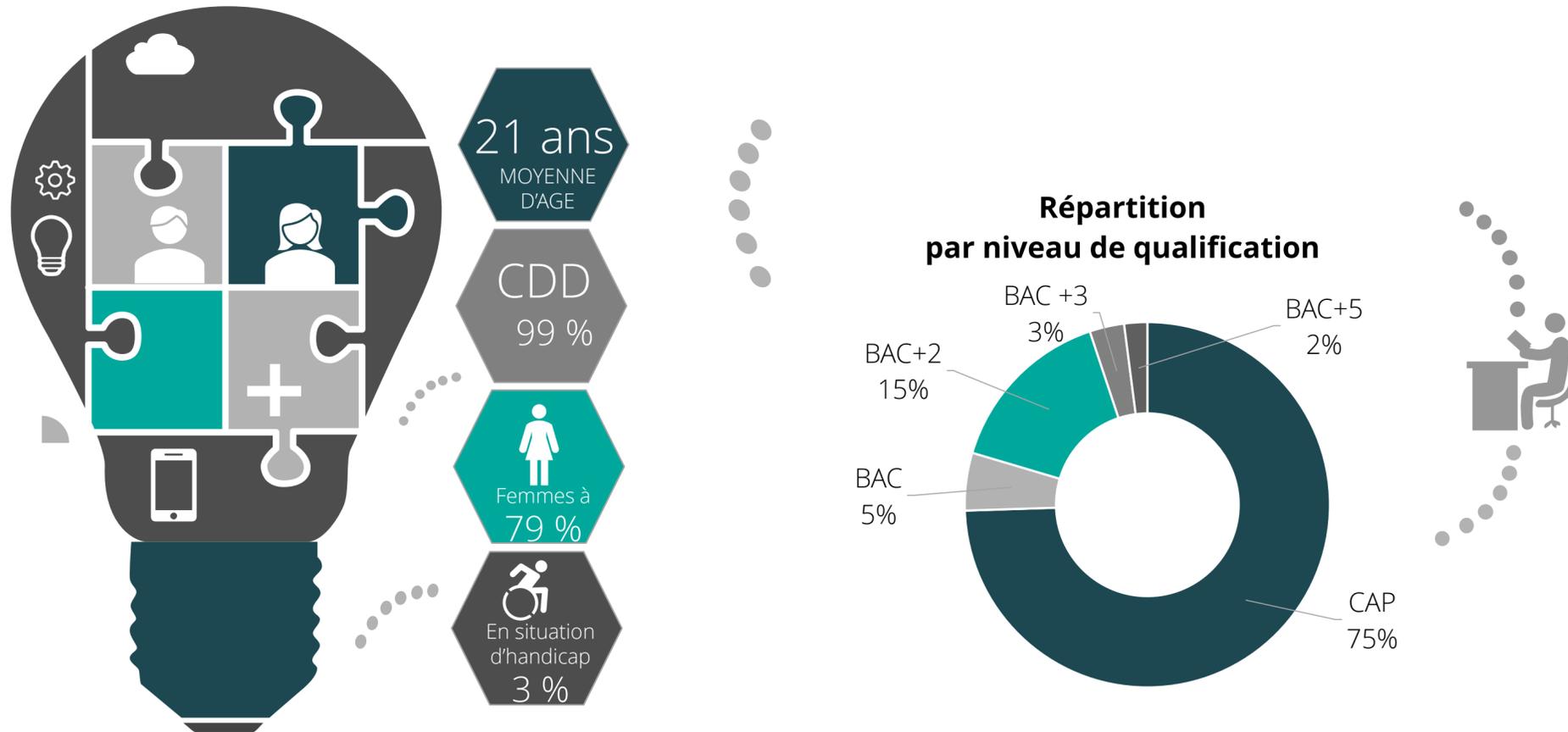
On constate un manque d'anticipation dans la mise en œuvre du processus de recrutement, aggravé par les lourdeurs administratives.

Les établissements **privilégient le recrutement de jeunes ayant déjà effectués de l'alternance** et des jeunes « matures », souvent à partir du BTS (sauf pour les CAP AEPE) et de préférence sur les formations en 2 ans.

« J'aimerais privilégier notre réseau. Je n'ai pas eu le choix, je n'ai pas de formation adaptée dans le coin. »
Directrice adjointe Lycée

« Nous faisons partie du réseau de l'EP donc c'est logique, pour moi de proposer des apprentis pour nous dans des structures de l'EP. Le projet professionnel des jeunes est notre priorité pour les choix d'orientation vers les structures les plus adaptées. »
Directeur de CFA

SOCIO-DÉMOGRAPHIE DES APPRENTIS



Ce qu'il faut retenir

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

Les apprentis dans l'interbranche sont *surreprésentés* dans les formations de niveau CAP à **75%**, tout secteur confondu au niveau national cela ne représente que **22%** des contrats selon la Dares.

Les **BAC + 5** sont *sous-représentés* dans l'enseignement privé avec **5%** des contrats contre au niveau national tous secteurs confondus un chiffre de **21%**.

La formation CAP AEPE compte à elle seule **1003** apprentis selon la base AKTO ce qui représente **64%** des effectifs en contrat d'apprentissage.

LE TOP 5 DES FORMATIONS



CAP Accompagnement éducatif petite enfance

Le CAP AEPE est une formation qui a pour but de former les futurs professionnels de l'accueil et de la garde de jeunes enfants dont l'âge va des premiers mois de la vie à 6 ans.



BTS Gestion de la PME

Le titulaire du BTS gestion de la PME est le collaborateur direct du dirigeant ou d'un cadre dirigeant d'une petite ou moyenne entreprise (5 à 50 salariés). Son travail se caractérise par une forte polyvalence à dominante administrative.



BAC PRO Services aux personnes et aux territoires

Le titulaire de ce bac pro organise les services destinés à mettre en valeur les territoires ruraux Il conçoit une offre de services adaptée aux populations rurales. Il travaille comme intervenant dans des associations d'aide à domicile, des organismes publics ou des entreprises privées.



BTS Services informatiques aux organisations

Le BTS informatiques aux Organisations (BTS SIO) s'adresse à ceux qui souhaitent se former en deux ans aux métiers d'administrateur réseau ou de développeur pour intégrer directement le marché du travail ou continuer des études dans le domaine de l'informatique.



CAP agricole Services aux personnes et vente en espace rural

Ce CAP agricole forme des employés qualifiés en services aux personnes et en accueil-vente en espace rural, pour travailler dans des magasins traditionnels, des supermarchés de proximité, des supérettes ou certains commerces.

LA FONCTION MAÎTRE D'APPRENTISSAGE



Des maîtres d'apprentissage volontaires et motivés...

Une vocation à transmettre son savoir

- Les salariés des établissements de l'enseignement privé possèdent l'avantage d'avoir **un sens de l'accompagnement et de la transmission**.
- Cette perception est largement partagée par les apprentis de l'interbranche qui qualifient leurs maîtres d'apprentissage comme « **à l'écoute** » et « **patient** ».
- **Les maîtres d'apprentissages sont souvent à l'origine de la demande** ou sont nommés avec leur accord là où il y a un besoin.

« Ce n'est pas une obligation, ça découle d'un besoin il n'y a pas de nomination subit. La pédagogie et l'envie de transmettre est la motivation principale. » RRH groupe scolaire



...Malgré des enjeux de disponibilité

Une mission à assurer en plus de sa fonction.

- **Plus les maîtres d'apprentissages occupent un poste à haute responsabilité**, comme chef d'établissement ou chef comptable, **plus l'accompagnement est ressenti comme insuffisant** par les apprentis, le manque de temps et parfois la mobilité entre plusieurs sites en étant en cause.

« Rien n'a été fait pour m'intégrer. Je suis toute seule sur cet établissement, mon tuteur en gère plusieurs donc il est là avec moi qu'une fois par semaine. J'ai tout de suite été mise sur mes missions toute seule sans trop d'explications... »

Alternance assistante de gestion



Un rôle jugé valorisant en soi ...

Un bénéfice pour les maîtres d'apprentissage

- L'encadrement des apprentis est jugé par les maîtres d'apprentissage comme "normal", "faisant partie du métier" et "valorisant" .
- Parmi les retours positifs des maîtres d'apprentissage à propos de leur expérience, la transmission de savoir (62%) et la **valorisation de leurs compétences professionnelles** (33%) ont été les plus citées.

« Cela fait partie de notre rôle d'accompagner les jeunes à entrer dans le monde du travail. »

« Avant, j'étais tutrice d'enseignants, j'aime ce rôle, c'est un engagement qui fait partie de notre job »

« Cela nous apprend chaque jour, la culture de la patience »



...Mais une reconnaissance et une valorisation à renforcer

Une fonction non valorisée financièrement et contractuellement.

Dans la plupart des établissements, il n'y a **pas de revalorisation, ni d'aménagement du temps de travail** pour assurer la fonction de maître d'apprentissage, seule la reconnaissance des apprentis et des chefs d'établissements. Un établissement a versé l'indemnité de l'exercice de la fonction tutorale : 1300€

« La difficulté que l'on a c'est que ce sont des enseignantes qui sont rémunérées par le rectorat donc je n'ai aucun pouvoir sur leur rémunération, je n'ai pas le droit de verser une prime. »

« Mon école ne nous accompagne pas beaucoup, ma tutrice compense tout. Je me sens armée pour passer mon diplôme grâce à elle. Par exemple, elle me fait passer des oraux blancs pour me préparer. » Alternante en licence RH



Des maîtres d'apprentissage peu formés...

Un besoin de formation non ressenti

- Peu de démarches proactives de établissements pour **former les maîtres d'apprentissage**.
- Des formations proposées par les CFA ont été suivies comme une formation en 3 temps mise en place à la rentrée 2022 dans un CFA d'Auvergne Rhône-Alpes de 800 apprentis.
- La fonction étant souvent en lien avec leur métier, les maîtres d'apprentissage ne ressentent pas le besoin de se former pour exercer leur rôle de maître d'apprentissage.

« Je n'ai jamais fait de formations pour être maître d'apprentissage, mais je vais en faire une bientôt avec le CFA de mon apprenti car ils me l'ont proposé ; je n'ai pas pensé à me tourner vers AKTO pour cela. »

Infos branche

Des **formations** sont disponibles sur Espace formation et peuvent être financées par Akto.

Il n'existe pas d'obligations légales. Cependant, l'accord collectif applicable à l'entreprise peut prévoir des **modalités de valorisation de la fonction tutorale**.

L'exercice des fonctions de maître d'apprentissage permet d'acquérir, via le compte d'engagement citoyen (CEC) jusqu'à 240€ au titre du compte personnel de formation (CPF). Pour que le salarié bénéficie de ces droits, l'entreprise doit déclarer l'activité de maître d'apprentissage sur le portail de l'alternance.

Infos benchmark

Selon l'observatoire de l'Alternance, réalisé en France en février 2022, sur tous les secteurs

confondus, **60%** des entreprises font bénéficier aux maîtres d'apprentissage d'une formation spécifique.

LE REGARD DES APPRENTIS SUR L'APPRENTISSAGE

Comment qualifieriez-vous votre maître d'apprentissage ?



Quelle vision portez-vous sur l'apprentissage ?

- La rémunération
- Le sentiment d'apporter de la valeur à l'établissement
- L'accompagnement par les maîtres d'apprentissage

- Rythme soutenu école + apprentissage
- Difficulté à trouver sa place
- Ne pas pouvoir faire d'échanges internationaux



- « Mon maître d'apprentissage m'a accompagné étape par étape pour que je sois à l'aise dans mes missions. » Apprentie
- « Je me sens vraiment comme un salarié à part entière. » Apprenti
- « Il n'y a pas eu de fiche de poste ; Mon maître d'apprentissage m'a expliqué à l'oral ce que j'allais faire... » Apprenti

L'INTÉGRATION

Une intégration informelle au rythme de l'établissement.

1

UNE INTÉGRATION INFORMELLE

L'intégration se fait dans les établissements de manière informelle.

« Nous n'avons pas mis de documents en place pour le parcours d'intégration, c'est plutôt le CFA qui nous communique le livret... Nous avons invité l'apprenti à visiter l'établissement avant la rentrée, elle a pu nous poser des questions... » *Directrice adjointe d'une école maternelle*

2

UNE INTÉGRATION LORS DE PRÉ-RENTRÉES

Lors de la journée de pré-rentrées les apprentis sont conviés, ils ont généralement bénéficié d'une visite de l'établissement auparavant.

« Nos apprenties ont fait la pré-rentrée avec nous, C'est important d'intégrer l'établissement avant le jour de la rentrée des lycéens. »
Directeur établissement Lycée agricole

3

DES INTÉGRATIONS EN PHASE AVEC LE RYTHME SCOLAIRE

La réforme a pour objectif de favoriser les intégrations en contrats d'apprentissage tout au long de l'année. Cependant, les intégrations dans l'interbranche, comme dans beaucoup d'autres secteurs continuent à se faire en suivant le rythme scolaire avec une intégration en septembre.

« Nos apprentis commencent l'année scolaire avec nous, en septembre. »
Secrétaire comptable d'une école maternelle et élémentaire



4

UN PRINCIPE D'INTÉGRATION AU FIL DE L'EAU

L'intégration se fait en continu au sein de l'établissement.

« D'abord la visite, puis l'observation ... On y va petit à petit sur les missions, je lui ai laissé du temps pour découvrir le campus, savoir qui fait quoi... » *Directrice adjointe CFA agricole*

Info benchmark

62%

62% des entreprises proposent à leurs apprentis un parcours d'intégration: présentation de l'entreprise, des activités, formation, journée d'intégration, rencontres et échanges...

Source : observatoire de l'Alternance, février 2022

LE SUIVI DES APPRENTIS

LE RÔLE PRÉDOMINANT DES CFA

« Le CFA a accueilli les maîtres d'apprentissage pour présenter la formation et les missions pouvant être confiées aux apprentis.

Le CFA est venu dans l'établissement pour échanger avec nous et il y aura une visite à la mi-année.

Nous complétons également mensuellement, le livret remis sur les missions confiées et l'atteinte des objectifs pour bien suivre nos apprentis ... »



...OU/ET UN SUIVI INDIVIDUALISÉ SUR MESURE PAR LES ÉTABLISSEMENTS

« Au début, je programmais des points d'échanges hebdomadaire avec notre apprentie, maintenant nous espaçons les points selon les besoins.

J'ai peu de contacts avec le CFA.. »



UN SUIVI RÉGULIER INITIÉ PAR LE CFA...

Avec l'enseignant, nous faisons des points avec l'apprentis tous les semestres ou plus si cela était nécessaire.

Le lycée nous donne des documents à remplir, des compétences à évaluer, sous forme de QCM, permettant de formaliser les compétences relationnelles, posture, relationnel avec l'équipe. »



DES MODALITES D'ÉVALUATION NON FORMALISÉES

« Nous n'avons pas de procédure pour valider les compétences. J'observe ses compétences au gré de ses missions, du temps qu'elle met, elle me dit si elle est à l'aise. Cela se fait de façon informelle. » ..



RUPTURES ET EMBAUCHES

70 % des établissements souhaitent renouveler l'expérience.

Ce qu'il faut retenir

Le chiffre clé

94%

des établissements ne considèrent pas l'apprentissage pour le recrutement de cadre

Le chiffre clé

18%

des établissements déclarent avoir embauché leur apprenti

Les établissements interviewés ont une image positive de l'apprentissage, 70 % souhaitent renouveler l'expérience. Les cas de rupture sont rares, seulement ¼ des établissements ont connu une rupture, donnée en lien avec le taux national de 28 % sachant que sur certains secteurs, il peut atteindre 40 % (source Interfor).

Lorsqu'il y a rupture, elle est souvent à l'origine de l'apprenti ou causée par un manque de savoir-être ou d'assiduité de l'apprenti.

Seulement 18,1 % des établissements déclarent avoir embauché un apprenti. Parmi ces établissements, 5,7 % on conservé l'apprenti embauché en CDI pendant plus de 5 ans.

Le rôle de l'apprentissage comme vecteur d'insertion dans l'emploi est bien réel. Les jeunes, ayant suivi une formation en apprentissage, ont des taux d'emploi à l'issue de leur formation, supérieurs aux voies scolaires sans alternance.

Allez-vous recruter votre apprenti ?



« Nous n'avons actuellement pas les budgets nécessaires »



« Pas de postes en adéquation »



« Pas de capacité financière, elle sera remplacée par un autre contrat d'apprentissage. »



« Non, elle n'est pas assez mature, nous rencontrons des problèmes de fiabilité et de ponctualité. »



« La logique, n'est pas une embauche derrière. L'apprentissage, c'est un tremplin pour des jeunes, pour avoir la connaissance du monde professionnel, afin qu'ils puissent s'insérer plus facilement dans le monde du travail. » Comptable d'un CFA

Infos benchmark

D'après une étude du Cereq, publiée en mai 2021:

46 % des apprentis en Bac +2/3 décrochent leur premier emploi dans leur entreprise d'alternance :
31 % des apprentis en Bac pro.
25 % des apprentis en CAP/BEP.

« Le taux d'emploi est de 85 % à 90 % à la sortie d'un apprentissage.
Source Etude Siaci Saint Honoré

REGARDS CROISÉS SUR LA PLUS-VALUE DE L'APPRENTISSAGE

Un regard partagé, positif envers l'apprentissage.



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.

3

PERCEPTION DE L'APPRENTISSAGE À 360°

FREINS & LEVIERS





3.1

APPRENTISSAGE

Les freins

LES FREINS

Les principaux freins, anticipés ou réels, des établissements pour embaucher en apprentissage.

1

FAIBLE CONNAISSANCE DU DISPOSITIF, DE SON FINANCEMENT

Le dispositif, en évoluant rapidement, a donné peu de visibilité sur la permanence des aides. Cela rend difficile un engagement sur deux ans.

2

FAIBLE CONNAISSANCE DE L'OFFRE DE FORMATION EN APPRENTISSAGE ADAPTÉE

Peu de visibilité sur l'offre de formation à proximité rendant difficile le sourcing des apprentis.

3

PEU DE DISPONIBILITÉ ET DE COMPÉTENCES SUR LES MÉTIERS ÉMERGENTS

Un encadrement difficile à assumer auprès des apprentis, souvent très jeunes, en termes d'organisation, de compétences et de disponibilité.



4

DES RYTHMES D'ALTERNANCE PEU COMPATIBLES AVEC L'ORGANISATION DES PLUS PETITS ÉTABLISSEMENTS

La programmation des périodes en alternance est parfois peu conciliable avec l'organisation interne des plus petits établissements

5

DES FORMALITÉS ADMINISTRATIVES COMPLEXES ET CHRONOPHAGES

La complétude du CERFA et son intégration dans les systèmes d'informations sont jugées complexes et chronophages.

1

FAIBLE CONNAISSANCE DU DISPOSITIF ET DE SON FINANCEMENT

Un dispositif qui a connu de nombreuses modifications depuis la loi Avenir Professionnel de 2018.

Les 5 principaux constats :

- 1 Une connaissance modérée du dispositif d'apprentissage.
- 2 Un dispositif qui évolue trop vite.
- 3 Une incertitude sur le coût final du contrat d'apprentissage, notamment en cas de réduction ou d'allongement de la durée.
- 4 Une difficulté à s'engager sur la durée, face à des aides conjoncturelles qui n'étaient pas encore pérennisées.
- 5 Une faible connaissance des aides connexes, liées au contrat d'apprentissage (1^{er} équipement, permis...).

Ce qu'il faut retenir



Certains établissements ont **peu suivi les modifications apportées par la réforme**. 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.

Paroles d'établissements

« Je ne me suis jamais posée la question de l'apprentissage. Nous avons des postes très polyvalents. Je ne sais pas si un contrat en apprentissage, très cadré, conviendrait à notre établissement « multi-tâches ».

Chef d'établissement

« Le dispositif a évolué trop vite... Tant qu'on n'a pas de besoin, on ne se penche pas dessus. Ma vision du dispositif est limitée aux apprentis que l'on a déjà pris, mais tout a changé depuis. »

Secrétaire comptable, maternelle élémentaire

« Je n'y connais rien à l'apprentissage, alors j'ai imprimé le guide proposé par AKTO et j'ai tout suivi pas à pas, il m'a beaucoup servi. »

Chef d'établissement scolaire



« Comme je n'y connaissais, rien et que c'était notre première apprentie, je me suis beaucoup renseigné auprès d'une collègue d'un autre établissement qui travaille beaucoup avec des contrats d'apprentissage. Elle a pu me conseiller.

Chef d'établissement lycée agricole

« Je ne connais pas bien toutes les possibilités, tous les dispositifs. Je n'ai jamais eu recours à l'apprentissage. J'ai pris un jeune en service civique, l'année dernière, pour gérer la bibliothèque. Nous sommes un petit établissement, mais nous pourrions étudier cette opportunité. »

...Et pourtant, il existe des leviers à activer :

Accompagnement proposé au sein de l'interbranche avec les webinaires, des fiches actions sur IsiDoor, des capsules vidéos (Renasup)... [lien webinaire](#)

Akto, avec le guide pratique apprentissage, son site, les conseillers, le simulateur de financement et de rémunération, la FAQ pour les aides (1^{er} équipement, permis)... [lien notice simulateur](#)

Les CFA en proximité avec les interlocuteurs dédiés aux entreprises

Le réseau des établissements ayant déjà eu recours à l'apprentissage

Le site du gouvernement : [lien](#)
Avec notamment le précis de l'apprentissage [lien](#)



« Je ne connais pas ce dispositif et c'est dur de s'en sortir sans s'y connaître. Je suis allée sur le site d'OPCALIA au lieu d'AKTO donc forcément je ne trouvais rien... »

Directrice d'établissement élémentaire

UN MANQUE D'INFORMATION SUR LES FORMATIONS EN APPRENTISSAGE ADAPTÉES

2

Peu de visibilité sur l'offre de formation à proximité, rendant difficile le sourcing des apprentis.

Les 5 principaux constats :

- 1 Un manque de visibilité de l'offre en apprentissage, à proximité.
- 2 Peu de connaissances sur les formations en apprentissage adaptées aux métiers des établissements.
- 3 Une information qui se fait principalement de bouche à oreille, par réseau.
- 4 Une information obtenue principalement dans le cadre d'une démarche proactive d'un CFA pour présenter une formation ou proposer des apprentis.
- 5 Pas de démarche de priorisation au sein de l'interbranche exprimée lors des échanges.



Paroles
d'établissements



« Je n'ai pas assez de connaissance. Tous mes collègues ne seraient pas contre, d'avoir une base de données, assez claire, des formations possibles. »
RRH d'un groupe scolaire



« On aurait vraiment besoin d'une liste des formations disponibles, en apprentissage, en adéquation avec nos besoins. »
Responsable des services économiques et généraux, collège – lycée agricole



AKTO devrait pouvoir nous aider, à travers une plateforme, un annuaire, pour nous donner la liste des centres de formation, avec toutes les formations qui sont dispensées en apprentissage dans notre réseau.
Directrice adjointe d'un lycée agricole



« Nous ne privilégions pas les apprentis qui viennent du réseau de l'interbranche. »
Directrice école

...Et pourtant, il existe des leviers à activer :



L'accompagnement des CFA et notamment des responsables relations entreprises qui font le lien entre les besoins de l'établissement et la formation adaptée.



Les exemples de fiches de postes disponibles sur Isidoor ou dans les conventions collectives.



Les sites internet des CFA.



La plateforme Excellence Pro.



Ce qu'il faut retenir

Certains établissements ont peu de connaissance des formations en apprentissage adaptées à leurs structures. Certains n'ont pas connaissance des sources d'information qu'ils pourraient solliciter. L'information se fait de manière informelle, via leur réseau, au sein de l'interbranche, avec des établissements en proximité. Ce sont surtout les CFA, par leur démarche proactive, qui assurent l'information auprès des établissements de l'interbranche.



3

UN MANQUE DE DISPONIBILITÉ ET DE COMPÉTENCES SUR LES MÉTIERS ÉMERGENTS

Les 5 principaux constats :

- 1 Un besoin réel de compétences sur les activités émergentes.
- 2 Ces activités ne représentent pas des postes à temps complet.
- 3 Les petits établissements n'ont pas forcément les budgets pour recruter sur ces postes.
- 4 Un manque de compétences en interne pour encadrer un apprenti sur ces activités.
- 5 Des équipes, très polyvalentes, ne disposent pas de la disponibilité nécessaire à l'encadrement.



Paroles
d'établissements



« Moi, sur l'informatique je n'y connais vraiment rien et c'est la même chose en interne, on aurait vraiment besoin d'un apprenti qui nous aide sur ces choses là. Nous n'avons vraiment personne, pour être maître d'apprentissage, avec les compétences nécessaires.
Chef d'établissement



« Gérer le site internet, communiquer sur les réseaux sociaux, c'est complexe. Comment encadrer un apprenti sur ces tâches, sur lesquelles, nous-mêmes, nous avons des difficultés ? »
Assistante de direction d'un établissement élémentaire



« Nous avons de plus en plus de digital dans nos activités, mais cela se fait progressivement. Par exemple, les relations avec les parents d'élèves se font via une application, mais c'est compliqué de mettre un apprenti sur ces tâches. »
Secrétaire comptable d'une école maternelle - élémentaire



« J'ai de plus en plus de besoins sur l'informatique. Aujourd'hui, c'est moi qui m'en occupe. Mais, je suis vite limitée par le temps et par mes compétences sur le sujet. Les besoins informatiques (et communiquer en ligne sur l'établissement) ne peuvent pas occuper un temps plein. Je n'ai vraiment pas le temps d'encadrer un apprenti sur ces sujets que je ne maîtrise pas bien.
Chef d'établissement d'une école maternelle

...Et pourtant, il existe des leviers à activer :



Les CFA peuvent proposer des solutions comme les contrats de travail partagés avec un autre établissement...



Une double supervision d'un apprenti, supervision hiérarchique par le maître d'apprentissage dans l'établissement, et supervision technique par un maître d'apprentissage au sein du CFA est également envisageable.

Ce qu'il faut retenir



Les établissements comme beaucoup d'autres structures, font face à la digitalisation de leurs activités.

Les notes sont digitalisées dans des applications, la majorité des établissements disposent d'un site internet qui doit être régulièrement mis à jour. Beaucoup communiquent sur les réseaux sociaux.

Les établissements de petite taille n'ont pas forcément les compétences en interne sur ces activités.

Un apprenti serait une aide précieuse mais par manque de disponibilité et de compétences, ils renoncent à encadrer un apprenti sur ces thématiques.



Parole de CFA

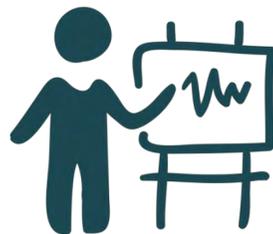
« Nous sommes là pour trouver des solutions pour les établissements, il suffit qu'il aient la volonté de prendre un apprenti, la disponibilité et nous trouvons la solution, en réponse à leurs contraintes »
Directrice d'un CFA

DES RYTHMES D'ALTERNANCE PEU COMPATIBLES AVEC L'ORGANISATION DES PLUS PETITS ÉTABLISSEMENTS

L'organisation des périodes en alternance sont en apparence peu conciliables avec l'organisation interne des plus petits établissements.

Les 5 principaux constats :

- 1 Des rythmes d'alternance qui complexifient l'élaboration des emplois du temps.
- 2 Des rythmes d'alternance qui ne prennent pas en compte les vacances scolaires.
- 3 Des rythmes d'alternance qui ne prennent pas en compte les pics d'activité (rentrée scolaire, journées portes ouvertes...).
- 4 Des rythmes d'alternance peu en accord avec les rythmes de l'établissement.
- 5 Des rythmes de formation peu compatibles avec des périodes d'activité fortes du métier comme la paye.



Paroles
d'établissements



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

Chef d'une école maternelle



« Il n'y a pas de rythme d'apprentissage parfait, il y a des périodes plus contraignantes en fonction de notre charge de travail. La semaine de la rentrée, par exemple, il faut que les apprentis soient là, c'est important, pareil pour les semaines de portes ouvertes. »

Chef d'établissement agricole



« 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, d'un collège et lycée agricole



« Ce que je ne savais pas c'était le temps de formation. Elle est en formation tous les mercredis et à chaque période il y a une semaine de formation; le rythme n'est pas idéal, car quand elle est absente une semaine, c'est compliqué de s'organiser. »

Cheffe d'établissement d'une école maternelle

...Et pourtant, il existe des leviers à activer :



Possibilité d'adaptation du rythme d'alternance avec le CFA.



Possibilité d'annualisation des temps dans l'établissement pour s'adapter aux rythmes scolaires.



Possibilité d'avoir des contrats de travail partagés, par exemple, avec une crèche pour les CAP AEPE, pour les temps de vacances scolaires.

Ce qu'il faut retenir



Les établissements ont des a priori négatifs ou des constats avérés sur la capacité à concilier leur organisation interne avec notamment les congés scolaires. Pourtant, lors des échanges avec les CFA, nous constatons que de nombreuses solutions sont possibles pour prendre en compte les besoins des établissements.

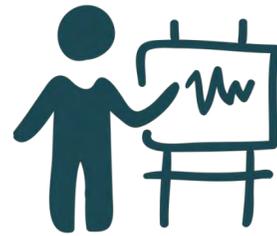


« Nous sommes force de proposition, pour trouver des solutions, pour s'adapter aux contraintes des établissements. »

Directrice d'un CFA

Les 5 principaux constats :

- 1 La complétude du Cerfa jugée très complexe par certains établissements de plus petite taille.
- 2 Des interlocuteurs Akto, très compétents, mais difficiles à joindre à l'oral.
- 3 Une lourdeur problématique pour la réception des aides.
- 4 Une saisie complexe sur le système d'informations.
- 5 Un temps global en charge administrative, très lourd, pour les petits établissements.



Paroles
d'établissements



« Les aides ne sont pas versées à temps. Les agriculteurs qui sont également maître d'apprentissage ont absolument besoin d'être payés tous les mois et dès le début du contrat.. Responsable lycée agricole



« Que c'est compliqué, le CERFA, les aides, calculer le coût ! On n'a pas le temps pour tout cela ! »
Assistante de direction d'un établissement élémentaire



« La plateforme AKTO! Problème notre numéro de SIRET ne marchait pas. 3 jours pour joindre l'assistance ; 1 fois que j'ai eu quelqu'un le service était très efficace, mais c'est très difficile de les joindre. Aujourd'hui mes dossiers sont toujours « en cours » alors que j'ai fait les démarches en août, je n'ai pas encore eu les aides ! »
Directrice d'une école maternelle



« L'administratif est difficile au début. C'est plus simple maintenant, ça va mieux pour faire les contrats. Le site n'est pas hyper convivial, mais pas de difficulté particulière. »
Chef d'établissement d'une école maternelle



« Nous ne prenons que des stagiaires en formation initiale car ce sont eux qui se présentent chez nous, c'est plus simple. Nous n'allons pas vers les CFA. »
ATSEM d'une école maternelle

...Et pourtant, il existe des leviers à activer :



Les CFA apportent une aide sur la complétude du CERFA et certains se chargent même de le faire à la place de l'établissement.



Le guide, élaboré par Akto, permet d'être aidé, pas à pas, sur les démarches liées aux contrats d'apprentissage.

Ce qu'il faut retenir



Parmi les **principaux freins**, les établissements de l'interbranche citent la complexité administrative.

La lourdeur dans les **formalités administratives**, les éléments non conformes dans le CERFA bloquent le **paiement des aides** déjà très long en temps normal.



Parole de CFA

« Nous nous chargeons de tout, nous complétons le CERFA pour l'établissement, de manière à lever toutes les lourdeurs administratives. Cela permet aux établissements de toucher les aides plus tôt! »
Directrice de CFA



3.2

APPRENTISSAGE

Les leviers

LES LEVIERS

Des leviers existent pour développer l'apprentissage au sein de l'interbranche.

1

LES CFA, FACILITATEURS DE L'APPRENTISSAGE

Aide sur les formalités administratives, démarche proactive des responsables entreprises, informations sur le dispositif, adaptation des rythmes d'alternance sont proposés par les CFA.

2

LES OUTILS DE BRANCHE POUR FACILITER LES RECRUTEMENTS

L'interbranche propose des outils pour faciliter le recrutement d'apprentis.

3

UNE OPPORTUNITÉ DE MISE EN RÉSEAU

La mise en réseau des établissements avec les CFA faciliterait les démarches liées aux apprentis.



4

LA RECONDUITE DES AIDES JUSQU' À LA FIN DU QUINQUENNAT

La décision gouvernementale de pérenniser les aides répond aux besoins de visibilité des établissements, sur le financement du contrat d'apprentissage.

5

DES SOLUTIONS ADAPTÉES AUX ÉTABLISSEMENTS

Des solutions, encore méconnues, qui contribueraient à lever des freins à l'apprentissage.

6

FORMATION DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

Des formations, disponibles sur Espace Formation, permettraient de professionnaliser les maîtres d'apprentissage.

1

LES CFA, FACILITATEURS DE L'APPRENTISSAGE

Les CFA apportent d'ores et déjà de nombreuses réponses aux besoins des établissements.

Le constat

Connaissance du dispositif, les formalités administratives, la sélection des s apprentis...

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



● COMPLETUE 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



● SELECTION 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...

Ce qu'il faut retenir



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

- Gain de temps sur les formalités administratives.
- Gain de temps sur la sélection des candidats.
- Meilleure adéquation des candidats aux besoins de l'établissement.
- Information et soutien à la sollicitation des aides possibles.

« Au plus tôt dans l'année, nous contactons les établissements en proximité, les informons sur l'apprentissage, leur proposons des candidats et trouvons des solutions en lien avec leurs contraintes. »

Directrice de CFA



2

LES OUTILS DE BRANCHE ET D'AKTO POUR FACILITER LES RECRUTEMENTS

La diffusion élargie et la capitalisation sur les outils de l'interbranche et d'Akto sont des leviers en faveur du développement de l'apprentissage.

Le constat

Frein

Faible niveau d'information des établissements sur le contrat d'apprentissage.



Ce qu'il faut retenir



Ces outils sont encore peu connus des établissements, malgré leur adéquation à leurs besoins.

Un des leviers est une communication renforcée auprès des établissements, pour qu'ils puissent s'en saisir.



FICHES DISPOSITIFS + GUIDE AKTO

Des outils existent pour faciliter la compréhension du dispositif : webinar, fiches mémo, guide Akto...

[lien guide](#) ; [lien notice simulateur](#) ; [FAQ](#)



DES FICHES DE POSTE APPRENTI

Dans isidoor, les établissements ont accès à des fiches de poste apprentis, lisiRH leur permet également de créer facilement leurs propres fiches.



CAPSULES VIDEO

Un groupe de travail en parallèle avec RENASUP, a développé des capsules vidéos pour promouvoir l'apprentissage



WEBINAIRES

Des webinaires sont animés par la branche sur l'apprentissage.

[lien webinar](#);

UNE OPPORTUNITÉ DE MISE EN RÉSEAU

Un vrai besoin de mise en réseau avec les CFA, a été exprimé par les établissements.

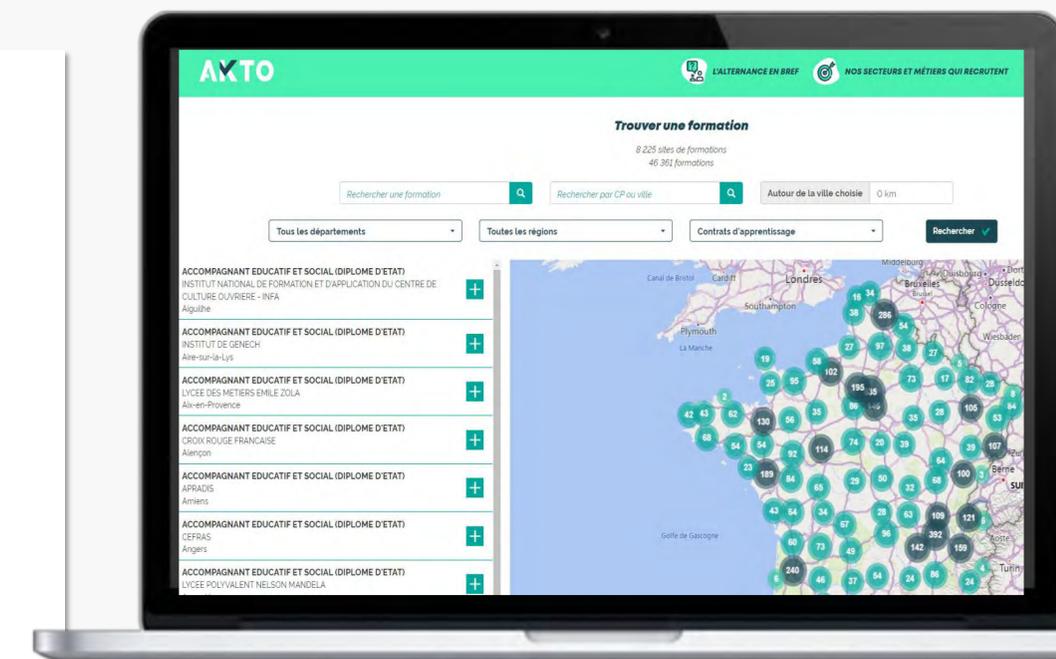
Le constat

Freins

Manque d'expérience sur le dispositif, qui a beaucoup changé, expériences négatives, faible niveau de connaissances des CFA, des formations...

Pour renforcer l'accès à l'information des établissements, sur les formations disponibles en apprentissage, l'interbranche pourrait capitaliser sur la carte interactive mise à disposition par Akto.

Des ateliers de co-développement, entre maîtres d'apprentissages, pourraient également être mis en place afin de créer des espaces d'échanges de pratique, dans une logique d'amélioration continue.



Ce qu'il faut retenir

Les établissements expriment un besoin d'être mis en réseau avec des établissements ayant recours à l'apprentissage, les CFA en proximité, pour pouvoir développer des partenariats.

Un accès facilité aux formations en apprentissage adaptées est également un levier fort demandé par les établissements.



Le constat

Pas assez de visibilité sur le coût final du contrat d'apprentissage pour s'engager.
Des contraintes financières fortes dans les plus petits établissements.

Le ministère du Travail a confirmé par le communiqué, en date du 6 janvier 2023, la prolongation de l'aide de 6 000 € à l'embauche de tous les alternants de moins de 30 ans, jusqu'à la fin du quinquennat.

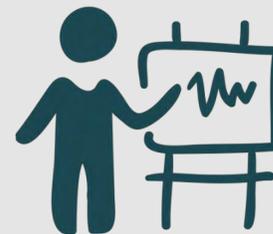
Selon Olivier Dussopt et sa ministre déléguée à la Formation professionnelle, Carole Grandjean, les aides à l'apprentissage ne sont plus exceptionnelles, elles deviennent un levier fort et pérenne pour le plein-emploi de nos jeunes.

Ce soutien renouvelé permettra une meilleure anticipation pour les entreprises et, par conséquent, facilitera l'embauche de jeunes.

Ce qu'il faut retenir



Une information stratégique pour les établissements de l'interbranche à relayer largement. Elle permettra de s'engager avec plus de sérénité, sur des contrats d'apprentissage de deux ans, sans s'inquiéter de l'impact financier final de cet engagement.

Paroles
d'établissements

«Le coût d'un contrat d'apprentissage est important pour une petite école comme la nôtre, nous avons besoin de visibilité pour nous engager de manière sereine.»

Directrice d'une école maternelle

«Les aides conjoncturelles, c'est bien, mais les aides permanentes, c'est mieux pour se projeter.»

Directrice d'un lycée agricole.



DES SOLUTIONS ADAPTÉES AUX ÉTABLISSEMENTS

Des solutions, peu connues par les établissements, permettraient de lever certains freins.

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

Ce que dit la loi

La nomination d'un maître d'apprentissage volontaire est obligatoire dans le cadre de chaque contrat d'apprentissage.

Celui-ci doit :

- Posséder un diplôme ou un titre relevant du domaine professionnel, correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme.
- Posséder trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.



Ce qu'il faut retenir

Les CFA sont des acteurs facilitateurs, pour trouver des solutions efficaces et pour s'adapter aux contraintes des établissements. La diffusion de l'information sur ces solutions permettrait de lever les freins d'établissements n'ayant pas encore eu recours à l'apprentissage.



FORMATION DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

La formation des maître d'apprentissage serait un vrai levier pour susciter le volontariat pour exercer la fonction.

Le constat

Frein :

Un nombre de maîtres d'apprentissage formés inférieur à la moyenne nationale alors que des formations financées existent.

DES OPPORTUNITES

Des formations à la fonction de maître d'apprentissage sont disponibles et financées par AKTO, un bon levier pour professionnaliser la démarche et susciter du volontariat.



**FORMATIONS
AKTO**

**MAÎTRE
D'APPRENTISSAGE**

AKTO
L'humain au cœur des services

INSCRIVEZ-VOUS DÈS MAINTENANT



Dans le cadre du plan de transformation de l'apprentissage du 9 février 2018 (mesure 18) et de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le ministère du Travail a créé la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur. Elle fait l'objet d'un enregistrement dans le répertoire spécifique sous le numéro RS 5515 (Journal officiel du 15/12/2021).

[En savoir plus](#)

Ce qu'il faut retenir



Les formations à la fonction de maître d'apprentissage sont peu connues par les établissements. Elles sont peu utilisées, par rapport à la moyenne nationale.



4

FOCUS SUR LES MÉTIERS & COMPÉTENCES

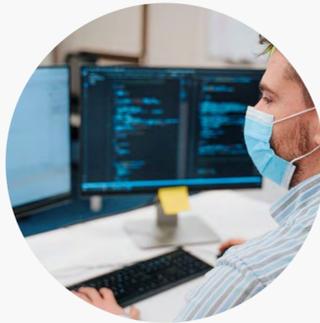
ÉMERGENTS, OBSOLESSENTS



LES MÉTIERS ET COMPÉTENCES ÉMERGENTS

Les établissements évoquent de nouvelles activités qui ne constituent pas forcément des emplois à temps plein.

Selon la taille des établissements, les activités citées peuvent ne pas constituer un poste à temps plein ou à temps partiel, mais des compétences émergentes qui viennent s'ajouter à des postes polyvalents.



Responsable/ chargé informatique

Les établissements, quelle que soit leur taille se digitalisent, avec des ERP en comptabilité, en RH, dans les applications de relation aux parents, pour la cantine...

Les enjeux de cybersécurité deviennent importants.



Community manager

Garant de la présence et de la réputation de l'établissement sur les réseaux sociaux, le community manager anime la communauté de l'établissement, publie des tweets, répond aux questions sur le Net, alimente la page Facebook..



Webmaster

Le webmaster conçoit, développe et entretient le site internet et/ou intranet de l'établissement. Il met en forme les contenus, maintient la plateforme technique et s'occupe du référencement.



Chef de projet

Les établissements et les CFA ont de plus en plus besoin d'aller chercher des fonds publics, du FSE, de répondre à des appels à projets, de suivre les projets et expérimentations en lien avec les opérateurs de compétences...

LES MÉTIERS ET COMPÉTENCES EN ÉVOLUTION

Les établissements n'identifient pas de métiers véritablement obsolètes dans l'interbranche, plutôt des métiers en forte évolution.

Des métiers en forte évolution,

**du secrétariat
vers un poste d'adjoint au chef
d'établissement ou office manager.**



Le métier de secrétaire a évolué vers une fonction d'adjoint au chef d'établissement selon les établissements interrogés. Ce rôle vise à épauler le chef d'établissement au quotidien, dans les plus petites structures: de moins en moins de tâches de saisie, mais beaucoup d'interactions avec les parents, des dossiers complexes à gérer, des emplois du temps à suivre en continu...

**de l'assistanat comptable
vers l'attaché de gestion financière.**



Les données, grâce aux ERP, deviennent de plus en plus natives, moins de tâches de saisies, des activités nécessitant plus d'expertises et de compétences émergent.

Des métiers qui s'externalisent :

Les métiers de la restauration

Dans certains établissements, la restauration est externalisée, en plus grande proportion dans les établissements de plus grande taille et dans les grandes agglomérations. Dans les plus petits établissements en province interrogés, la restauration reste souvent internalisée.

Agent d'entretien

Les activités d'entretien sont également externalisées dans majorité des établissements interrogés..



5

PRÉCONISATIONS ET FICHES ACTIONS

POUR DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE



PLAN D' ACTIONS

Des actions concrètes et opérationnelles pour favoriser l'apprentissage dans l'interbranche.

1

ASSURER L'INFORMATION ET LA PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE

Centraliser les informations, pour donner de la visibilité sur le dispositif, son financement, les aides et faciliter les démarches administratives.

2

ENCOURAGER L'APPRENTISSAGE AU SEIN DE L'INTERBRANCHE

Lever les freins, communiquer sur la possibilité pour un apprenti d'avoir plusieurs employeurs, d'adapter les rythmes d'alternance...

3

FAVORISER LE RAPPROCHEMENT CFA/JEUNE/ÉTABLISSEMENT

Communiquer sur la carte interactive d'Akto pour faciliter les mises en relation.

4

DIVERSIFIER LES FORMATIONS EN APPRENTISSAGE

Encourager les établissements à se tourner vers plus de formations en apprentissage et à des niveaux plus élevés.

5

ACCOMPAGNER LES ÉTABLISSEMENTS SUR LES FORMALITÉS ADMINISTRATIVES

Faciliter la gestion administrative, liée aux contrats d'apprentissage.



6

PROFESSIONNALISER ET VALORISER LA FONCTION MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Former et renforcer l'accompagnement, la reconnaissance et la valorisation des maîtres d'apprentissage.

7

OPTIMISER L'EXPERIENCE APPRENANTE

Intégration, suivi, adéquation des tâches aux objectifs de formation.

8

ACCOMPAGNER LES ÉTABLISSEMENTS DANS LA DÉMARCHE DE RECRUTEMENT

Promouvoir l'apprentissage comme un vecteur de pré-recrutement dans une démarche de GEPP.

9

SOUTENIR LES COÛTS CONTRATS POUR FAVORISER L'INNOVATION DANS LES CFA ET RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DES FORMATIONS

Renforcer l'attractivité des formations en apprentissage auprès des jeunes.

10

CRÉER UN BAROMÈTRE DE L'APPRENTISSAGE DE L'INTERBRANCHE

Définir des indicateurs et les suivre dans le temps pour objectiver et évaluer les actions mises en œuvre.

FICHE ACTION N°1 : ASSURER L'INFORMATION ET LA PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE

Rappel du constat observé : certains établissements déclarent manquer de connaissance sur le dispositif, de son financement, les aides.



Centraliser les informations, pour donner de la visibilité sur le dispositif, son financement, les aides et faciliter les démarches administratives.

Description de l'action proposée

De nombreux outils existent dans l'interbranche sur l'apprentissage et pourtant certains établissements, qui n'adoptent pas une démarche proactive, déclarent manquer de connaissance sur le dispositif et son financement.

Centraliser toutes les informations sur l'apprentissage sur un espace paritaire de ressources dédiées, faciliterait l'accès à l'information. Le site vitrine de l'interbranche pourrait donner de la visibilité à la cartographie des métiers, aux politiques de branche et à l'apprentissage.

Ce espace centraliserait toutes les informations, les liens sur l'information liée au dispositif, les formations adaptées, le financement, les outils disponibles... Il permettrait également de lever les freins identifiés dans l'étude.

Une communication, vers ce lieu unique paritaire, pourrait être faite de la manière, la plus large possible : des messages dans les DDTEC, via les élus des CSE...

Une communication spécifique, comme pour les lettres santé, prévoyance, prévention, pourrait être faite sur l'apprentissage.

Bénéfices attendus

- Déclencher une dynamique sur le dispositif, faciliter l'accès à tous les outils, supports...
- Lever les préjugés sur les freins pour les établissements n'ayant pas recours à ce dispositif.
- Faciliter la mise en œuvre pour les autres.

Conditions de mise en œuvre :

Faisabilité



Beaucoup d'outils existent déjà.

Impact



Après intégration des outils, une campagne de communication serait nécessaire.

L'outil clé

Un nouveau site internet paritaire de l'interbranche.

Exemple benchmark :

Le portail de l'alternance du ministère du Travail.



[Cliquer ici](#)

[Cliquer ici](#)

FICHE ACTION N°2 : ENCOURAGER L'APPRENTISSAGE AU SEIN DE L'INTERBRANCHE

Rappel du constat observé : un manque de compétences, en interne, pour encadrer des apprentis et des rythmes d'apprentissage présumés, peu adaptés, à certains établissements.



Faciliter la levée des freins présumés, pour accueillir un apprenti dans un établissement de l'interbranche.

Description de l'action proposée

De nombreux freins présumés, par les établissements, ont des solutions qui peuvent être proposées par les CFA.

L'un des principaux leviers identifiés, dans l'étude, concerne l'adaptation des rythmes d'apprentissage aux contraintes des établissements, avec l'annualisation des temps de travail, la possibilité d'un 2^{ème} employeur pendant les congés scolaires.

L'autre frein concerne l'impossibilité présumée de prendre un apprenti, notamment en informatique ou en marketing. Certains plus petits établissements déclarent ne pas disposer de la compétence en interne.

Des communications sur les deux solutions pourraient être effectuées :

- L'une spécifique aux établissements pour lever les freins.
- L'autre à destination des CFA pour les encourager à la proactivité auprès des établissements.

Bénéfices attendus

Une levée des freins présumés et une interaction facilitée entre les établissements et les CFA, pour une coopération encore optimisée.

L'outil clé

Les communications devraient être postées sur le site de l'interbranche et relayées par tous les vecteurs de communication et instances.

Conditions de mise en œuvre

Faisabilité



Modérée / complexe

Les freins sont identifiés, les solutions existent mais la diffusion n'est pas aisée.

Impact



élevé

Exemple benchmark



C'est le moment de recruter en apprentissage !

Les acteurs publics et privés de l'emploi s'unissent, aux côtés du Groupe de presse AEF info, pour organiser les 16-17 septembre la Grande Rentrée de l'Apprentissage, un forum national digital pour faciliter la rencontre entre :

- des jeunes de 16 à 30 ans, à la recherche d'une entreprise,
- des recruteurs à la recherche d'un ou d'une apprenti(e).

Le gouvernement met en place des aides très avantageuses : 8 000 euros (5 000 pour les apprentis mineurs) pendant un an pour toutes les entreprises de moins de 250 salariés, et pour les plus grandes si elles respectent l'objectif de 5 % d'alternants dans leurs effectifs.

SUR-MESURE	RAPIDE	EFFICACE	FACILE
Un matching optimisé grâce à l'intelligence artificielle	Moins de 5 min pour créer son compte et déposer ses offres	La concentration des offres et des candidats sur la plateforme	Les offres non pourvues restent sur Jeunes d'Avenirs Recrut, le job board dédié aux jeunes

FICHE ACTION N°3 : FAVORISER LE RAPPROCHEMENT CFA/JEUNE/ÉTABLISSEMENT

Rappel du constat observé : une faible connaissance de l'offre de formation en apprentissage, adaptée aux besoins des établissements.



Agir au quotidien sur la mise en relation des CFA, des jeunes et des établissements au sein de l'interbranche.

Description de l'action proposée

La mise en réseau, en proximité au sein de l'interbranche, des CFA et des établissements permettrait de trouver des solutions pertinentes pour une mise en œuvre optimale de l'apprentissage.

La cartographie des formations en alternance d'Akto permet de rechercher facilement un CFA par son nom, son UAI, par le code postal et par l'intitulé de formation. Cet outil devrait être relayé sur le site pour faciliter la connaissance de l'offre de formation sur le territoire.

La dynamique proactive des CFA vers les établissements du territoire devrait être encouragée car c'est un levier fort, à l'image des connexions que crée Excellence Pro vers les branches professionnelles;

Des ambassadeurs de l'apprentissage pourraient agir en relai dans des réunions de districts et de bassins d'emploi, dans les CPNI régionales

Bénéfices attendus

Enclencher une dynamique interne au sein de l'interbranche avec les CFA dans les territoires.

L'outil clé

Pour faciliter la mise en œuvre de cette action, il pourrait être utilisé de capitaliser sur les instances de l'interbranche : réunions de districts et de bassins d'emploi, dans les CPNI régionales...

Conditions de mise en œuvre

Faisabilité



complexe

Impact



élevé

FICHE ACTION N°4 : DIVERSIFIER LES FORMATIONS EN APPRENTISSAGE

Rappel du constat observé : les BAC + 5 sont sous-représentés dans l'enseignement privé avec 5% des contrats.



Encourager les établissements à se tourner vers une plus grande variété de formations en apprentissage et à des niveaux plus élevés. Cela permettrait de favoriser l'apprentissage dans une démarche de pré-recrutement.

Description de l'action proposée

Les apprentis, dans l'interbranche, sont surreprésentés dans les formations de niveau CAP à 75 %, tout secteur confondu au niveau national, Ils ne représentent que 22 % des contrats, selon la Dares. Cet état de fait contribue au faible taux d'embauche des apprentis suite à leur contrat.

De nombreuses autres formations à des niveaux plus élevés permettraient d'apporter des compétences utiles aux établissements et favoriseraient l'intégration pérenne de jeunes dans une logique de transfert intergénérationnel.

Communiquer sur les formations Bac+2 à Bac+ 5 délivrées au sein des CFA de la branche, adaptées aux besoins en compétences des établissements, favoriserait un apport d'expertise potentiellement pérenne.

Créer des fiches de postes dans isidoor sur ces profils.

Bénéfices attendus

Enclencher une dynamique positive pour optimiser les embauches de jeunes, à l'issue de leur contrat.

Permettre aux établissements de bénéficier d'une expertise, sur des périmètres sur lesquels ils ne disposent pas assez de compétences en interne.

Conditions de mise en œuvre

Faisabilité facile

Impact Modéré

L'outil clé

Créer dans Isidoor des fiches de postes ciblées pour faciliter une démarche de recrutement proactive.

Exemple benchmark

QUELS SONT LES MASTERS ACCESSIBLES EN ALTERNANCE ?

[Cliquer ici](#)



FICHE ACTION N°5 : ACCOMPAGNER LES ÉTABLISSEMENTS SUR LES FORMALITÉS ADMINISTRATIVES

Rappel du constat observé : la complétude du Cerfa est jugée complexe et chronophage par un grand nombre d'établissements.



Faciliter la gestion administrative, liée aux contrats d'apprentissage.

Description de l'action proposée

Proposer un accompagnement multimodal aux établissements pour faciliter la gestion administrative des contrats d'apprentissage :

- Communiquer sur le guide Akto et le mettre en exergue auprès des établissements pour faciliter son accès.
- Exprimer le besoin, auprès d'Akto, d'avoir plus de ressources pour gérer les interactions au téléphone avec les établissements.
- Continuer les webinaires de la branche pour informer les établissements sur les aspects administratifs.
- Diffuser la FAQ largement auprès des établissements.
- Informer les établissements du rôle de facilitateur que peuvent jouer les CFA dans la complétude du CERFA et dans l'appui général sur le contrat.
- Animer le partage d'expérience : créer des liens entre établissements pour partager leurs expériences dans la mise en œuvre des contrats d'apprentissage.
- Créer chez Akto des développeurs de l'apprentissage comme c'est le cas dans d'autres OPCO.
- Optimiser les délais de traitement des contrats d'apprentissage par Akto et l'ASP.

Bénéfices attendus

Lever les freins, diminuer le temps de gestion administrative et limiter les « irritants ».

Conditions de mise en œuvre

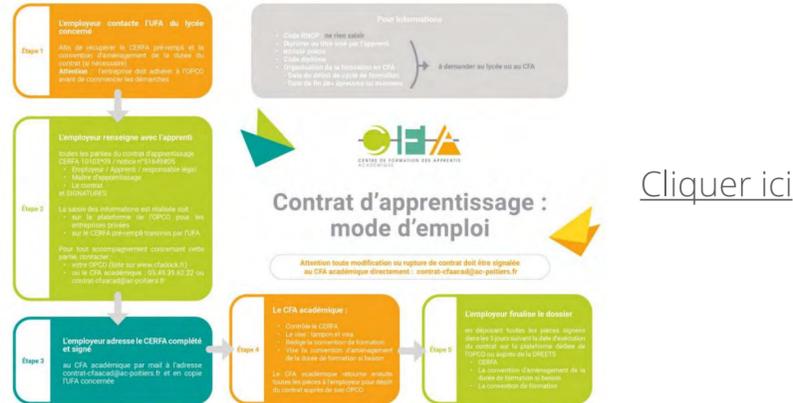
Faisabilité complexe

Impact élevé

L'outil clé

Créer ou relayer des outils , très pédagogiques, pour faciliter la gestion administrative.

Exemple benchmark



FICHE ACTION N°6 : PROFESSIONNALISER ET VALORISER LA FONCTION MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Rappel du constat observé : des maîtres d'apprentissage moins formés qu'au niveau national.



Former et renforcer l'accompagnement, la reconnaissance et la valorisation des maîtres d'apprentissage.

Description de l'action proposée

Mettre en place des actions au niveau de l'interbranche pour inciter à la professionnalisation des maîtres d'apprentissage, à leur reconnaissance participerait à la dynamique générale, en faveur de l'apprentissage.

Une communication, auprès des établissements, sur les formations financées par Akto serait utile.

Inciter les établissements à reconnaître et libérer du temps pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage permettrait également, de contribuer à la reconnaissance et à la valorisation.

La reconnaissance, même si elle est écrite dans l'accord de mars 2022, pourrait être renforcée dans la convention collective, comme la plurifonctionnalité, ou par une valorisation sous la forme d'une logique de badge.

Une communication, sur le fait que l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage permet d'acquérir, via le compte d'engagement citoyen (CEC) jusqu'à 240€ au titre du compte personnel de formation (CPF) serait intéressante.

Créer une dynamique de co-développement entre maîtres d'apprentissage de l'interbranche pourrait être également positive.

Bénéfices attendus

Activer des leviers de motivation pour devenir maître d'apprentissage.

Apporter de la reconnaissance et de la valorisation aux maîtres d'apprentissage.

L'outil clé :

Lien sur le site paritaire de branche vers les formations pour les maîtres d'apprentissage.

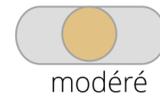
Conditions de mise en œuvre

Faisabilité



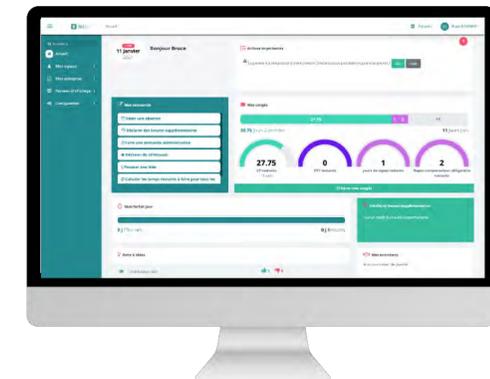
Complexe

Impact



modéré

Exemple benchmark :



FICHE ACTION N°7 : OPTIMISER L'EXPÉRIENCE APPRENANTE

Rappel du constat observé : un besoin d'accompagnement des apprentis, une intégration informelle au rythme de l'établissement.



Optimiser l'Intégration, le suivi, l'adéquation des tâches aux objectifs de formation.

Description de l'action proposée

Réaliser un kit d'accueil personnalisable des apprentis, à destination des établissements, pour faciliter et professionnaliser l'accueil, l'intégration et l'expérience apprenante des apprentis.

Capitaliser sur les modèles de livret d'accueil des CFA. Cette trame de livret personnalisable structurerait et organiserait l'intégration. Dans ce livret d'accueil, des éléments liés au projet éducatif commun qui relie l'interbranche autour de valeurs communes pourraient être intégrés.

Des éléments de savoir-être pourraient être également ajoutés pour faciliter l'intégration des plus jeunes dans le monde du travail.

Un travail de capitalisation pourrait être effectué à partir du CQP CVS qui prévoit un bloc de compétences sur la création d'un livret d'accueil, très apprécié par les établissements. Le livret devrait adopter les codes de communication des jeunes.

Mettre en place un système d'ambassadeurs d'apprentis et d'ex-apprentis pour valoriser l'expérience apprenante dans l'interbranche sous la forme de vidéos qui pourraient être diffusées lors de salons ou sur les réseaux sociaux en reprenant les codes de communication des plus jeunes (influenceurs...)

Bénéfices attendus

Une intégration facilitée pour les établissements, les maîtres d'apprentissage et les jeunes.

Une satisfaction des apprentis optimisée.

Un taux de rupture plus faible.

Conditions de mise en œuvre

Faisabilité



facile

Impact



faible

L'outil clé

Une brochure en format digital et papier à compléter par les établissements.

Exemple benchmark



[Cliquer ici](#)

FICHE ACTION N°8 : ACCOMPAGNER LES ÉTABLISSEMENTS DANS LA DÉMARCHE DE RECRUTEMENT

Rappel du constat observé : peu d'établissements ont une démarche proactive de recrutement via l'apprentissage.



Promouvoir l'apprentissage comme un vecteur de pré-recrutement dans une démarche de gestion prévisionnelle des parcours professionnels.

Description de l'action proposée

Mettre à disposition des établissements, des outils pour faciliter les recrutements en apprentissage :

- Sensibiliser les établissements sur l'intérêt du transfert de compétences intergénérationnel via l'apprentissage.
- Compléter les fiches de poste déjà existantes.
- Outiller les établissements sur le recrutement (outils, kits, processus...).
- Donner de la visibilité sur les formations liées au recrutement financées par Akto.
- Sensibiliser les établissements au rôle de l'apprentissage dans la gestion prévisionnelle des parcours professionnels.
- Etablir des scénarios incluant l'apprentissage dans IsiRH.
- Communiquer sur les prestations d'Akto de prestation conseil RH pour être aidé dans sa démarche de marque employeur.

Bénéfices attendus

Faciliter et professionnaliser l'intégration d'apprentis dans une logique de pré-recrutement.

Augmenter les embauches à la fin des contrats.

Conditions de mise en œuvre

Faisabilité modérée

Coût modéré

L'outil clé

Outils dans IsiRH

Exemple benchmark :



[Cliquer ici pour consulter](#)

FICHE ACTION N°9 : SOUTENIR LES COÛTS CONTRATS POUR FAVORISER L'INNOVATION DANS LES CFA ET RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DES FORMATIONS

Rappel du constat observé : Certains CFA et établissements ont indiqué avoir parfois des difficultés de sourcing des apprentis.



Renforcer l'attractivité des formations en apprentissage auprès des jeunes

Description de l'action proposée

- Soutenir, auprès des représentants de l'Etat, les coûts contrats pour donner les moyens aux CFA d'innover et de renforcer ainsi l'attractivité des formations.
- Développer la mobilité européenne des apprentis, dans les formations en apprentissage, pour renforcer leur attractivité auprès des jeunes.
- Investir dans des solutions de logements et des aides à la mobilité, communiquer sur l'aide au permis de conduire pour lever les freins à la mobilité des apprentis.
- Accueillir des jeunes, lors des stages de 3^{ème}, pour susciter et déclencher les envies de faire son futur apprentissage, au sein de l'interbranche.
- Faire témoigner les apprentis de l'interbranche dans les classes de 3^{ème} et les lycées.
- Répondre aux appels à projets Definum.

Bénéfices attendus

Renforcer l'attractivité des formations en apprentissage et des établissements de l'interbranche pour les périodes d'alternance.

L'outil clé

Les appels à projets soutenant l'innovation dans les CFA

Conditions de mise en œuvre

Faisabilité 
Complexe

Impact 
Modéré / élevé

Exemple benchmark

[Cliquer ici](#)

Appel à projets :

DEFFINUM !

FICHE ACTION N°10 : CRÉER UN BAROMÈTRE DE L'APPRENTISSAGE DE L'INTERBRANCHE

Rappel du constat observé : De nombreuses actions peuvent être mises en place en faveur de l'apprentissage, il est important d'en évaluer l'impact



Définir des indicateurs et les suivre dans le temps pour objectiver et évaluer les impacts des actions mises en œuvre.

Description de l'action proposée

Voici une proposition de dix indicateurs qui pourraient être rajoutés, à ceux déjà présents dans IsiRH, pour suivre la progression de l'apprentissage :

- Nombre d'offres d'apprentissage publiées sur excellence pro,
- Nombre de contrats d'apprentissage,
- % d'augmentation des contrats d'apprentissage,
- Nombre d'établissements ayant au moins 1 apprenti,
- % de transformation des contrats en embauche à 6 mois après le contrat,
- Taux d'emploi des apprentis diplômés à 6 mois,
- Evolution de la pyramide des âges,
- Taux de satisfaction des apprentis,
- Nombre de maîtres d'apprentissage ayant suivi une formation dans l'année,
- % des établissements qui ont déjà recruté un apprenti,
- % des établissements n'ayant pas recruté d'apprenti depuis 3 ans,
- Nombre de vues sur les pages dédiées à l'apprentissage créées.

Bénéfices attendus

Evaluer l'impact des actions menées et donner des indicateurs pertinents pour communiquer sur la dynamique.

L'outil clé

Intégrer ces indicateurs dans l'enquête annuelle pour la réalisation du portrait de branche.

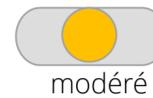
Conditions de mise en œuvre

Faisabilité



facile

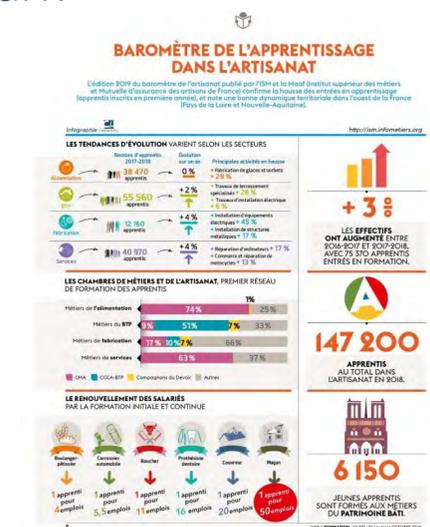
Impact



modéré

Exemple benchmark

[Cliquer ici](#)



PRÉCONISATIONS POUR L'INTERBRANCHE

*Acteurs qui pourraient être impliqués :
interbranche, Akto; CFA, établissements,
apprentis.*

Action 1 : Assurer l'information et la promotion de l'apprentissage

Action 2 : Encourager l'apprentissage au sein de l'interbranche

Action 3 : Favoriser le rapprochement CFA/jeune/établissement

Action 4 : Diversifier les formations en apprentissage

Action 5 : Accompagner les établissements sur les formalités administratives

Action 6 : Professionnaliser et valoriser la fonction maître d'apprentissage

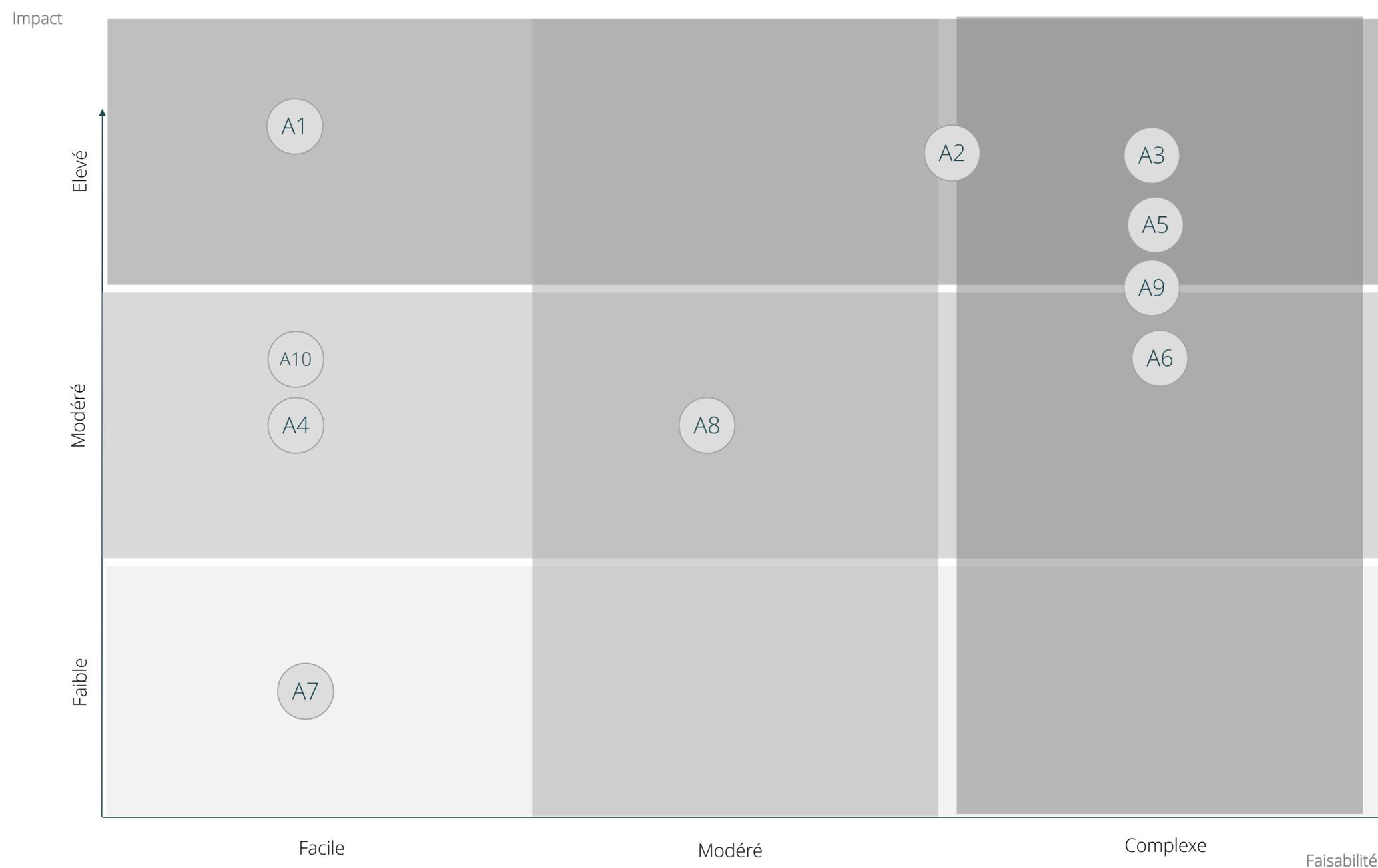
Action 7 : Optimiser l'expérience apprenante

Action 8 : Accompagner les établissements dans la démarche de recrutement

Action 9 : Renforcer l'attractivité des formations

Action 10 : Créer un baromètre de l'apprentissage de l'interbranche

Matrice Faisabilité/ Impact



Conclusion

Une dynamique forte est constatée sur l'apprentissage.

Une dynamique forte de l'interbranche, sur le développement de l'apprentissage, qui résonne avec les valeurs des établissements : contribuer à l'insertion des jeunes dans le monde du travail.

Cette dynamique repose sur des maîtres d'apprentissage engagés et bienveillants

L'engagement fort et de qualité, des maîtres d'apprentissage, est plébiscité par les apprentis. La formation, la reconnaissance et la valorisation de ces derniers pourraient être encore optimisées.

L'intégration des apprentis pourrait être professionnalisée.

L'intégration est réalisée le plus souvent de manière informelle, elle pourrait être outillée pour optimiser l'expérience apprenante.

Des freins anticipés ou avérés limitent encore l'accès à l'apprentissage.

Une faible connaissance du dispositif, des formalités administratives chronophages, une faible connaissance de l'offre de formation et des solutions adaptées, méconnues pour prendre en compte les contraintes des établissements, sont encore des freins pour certains établissements.

Et pourtant, de nombreux leviers existent déjà au sein de l'interbranche.

Un écosystème au sein de l'interbranche agit comme un véritable levier en faveur de l'apprentissage. Les CFA agissent comme de réels facilitateurs de l'apprentissage, les outils de l'interbranche et ceux d'Akto permettent de mobiliser le dispositif aisément.

De nombreuses solutions, outils et relais existent déjà pour répondre aux besoins des établissements, ils ont besoin d'être communiqués et largement diffusés pour que les établissements puissent facilement se les approprier.



