

ETUDE SUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

DANS 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



5

universités et institus
catholiques



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 - Etat des lieux de l'apprentissage

2 - Les freins

3 - Les leviers

4 - Plan d'actions





Méthodologie de l'étude

L'Interbranches 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 qui permettrait d'assurer un tuilage des personnels sur ces postes tout en rajeunissant les effectifs.





Menu

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

Partie 1

Etat des lieux

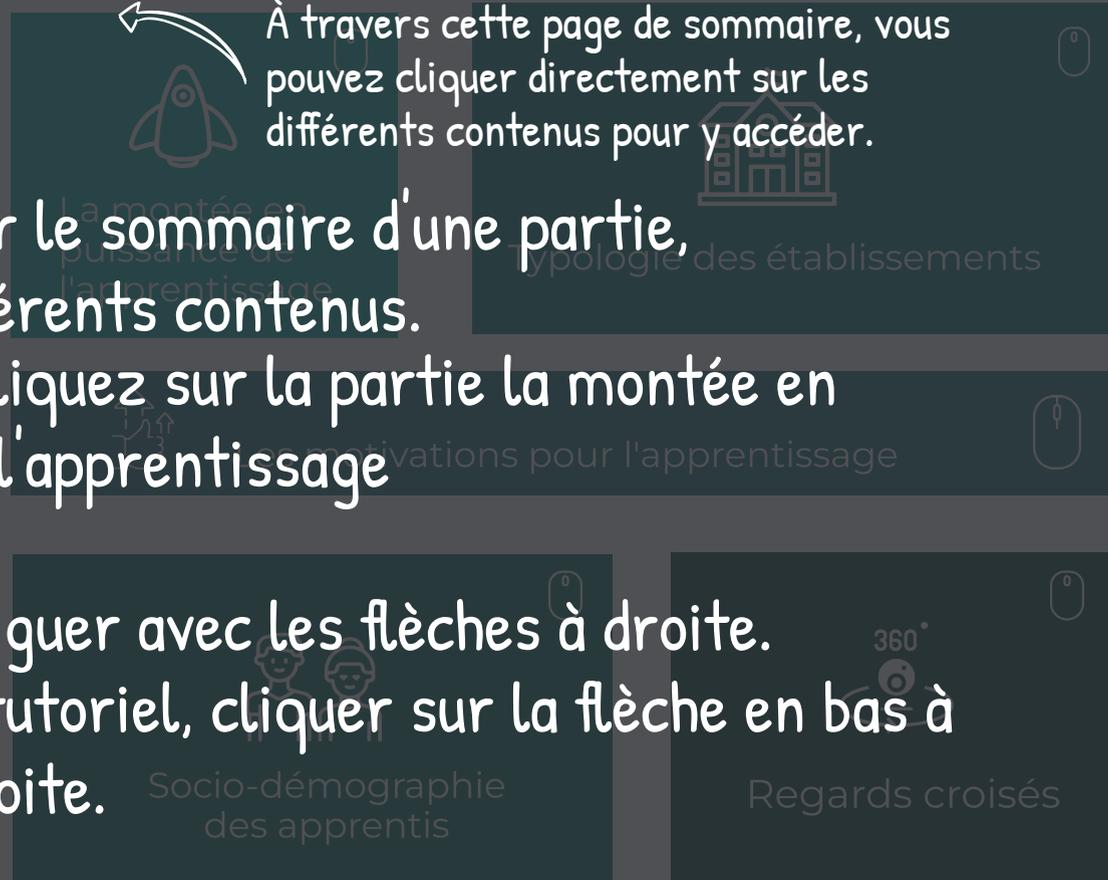
Vous êtes actuellement sur le sommaire d'une partie, regroupant différents contenus.

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



Socio-démographie des apprentis



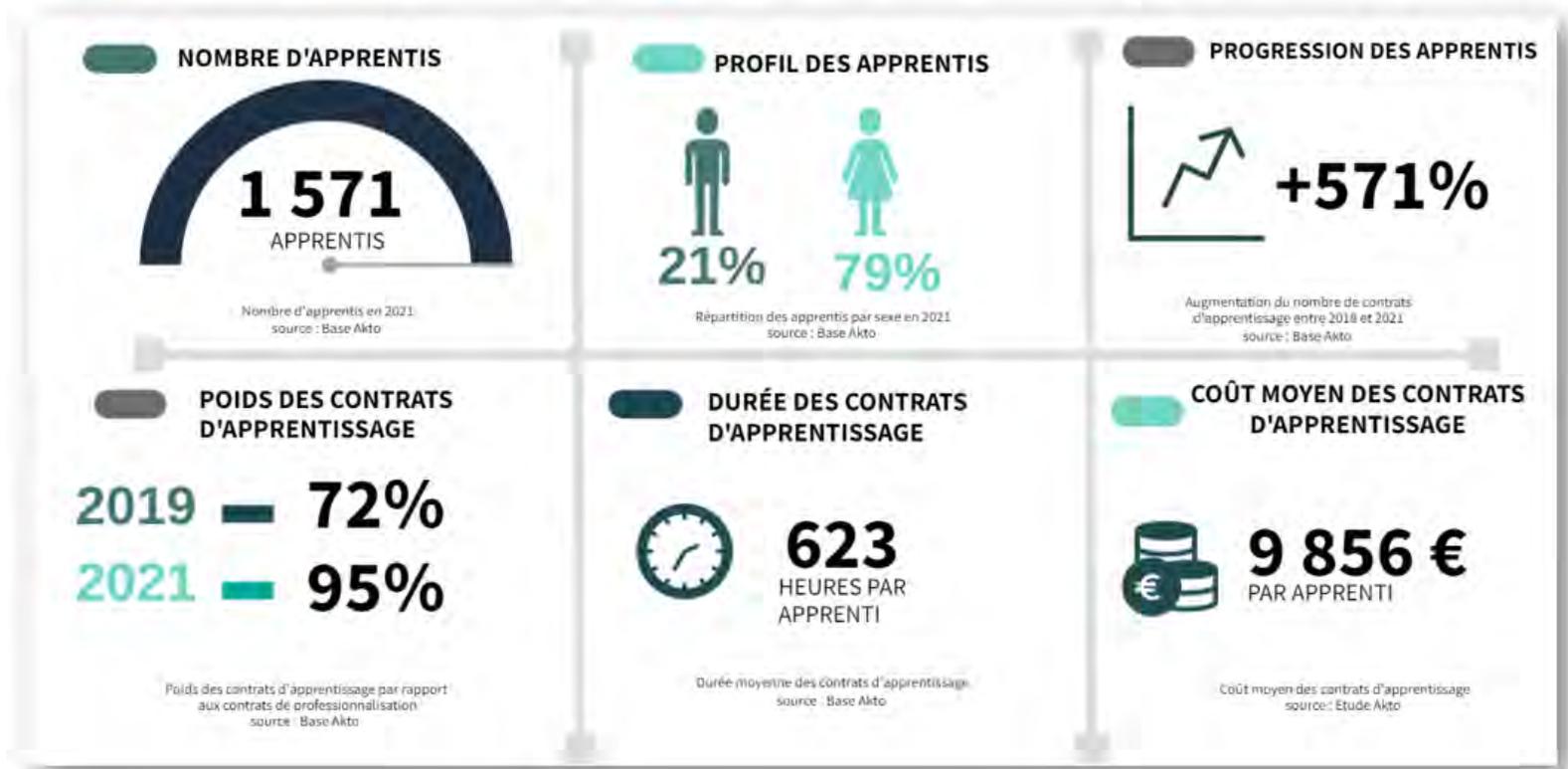
Regards croisés





Etat des lieux

La montée en puissance de l'apprentissage



La montée en puissance



Typologie des établissements



Les motivations



Profil des apprentis



Regards croisés

Le chiffre clé

+573%

On constate un essor très fort de l'apprentissage dans l'enseignement privé avec une progression de 181% sur 2 ans et une croissance de 573% des contrats en alternance entre 2018 et 2021 à comparer à une croissance globale de l'apprentissage en France de +128%.

Hausse des contrats en alternance entre 2018 et 2021

Typologie des établissements



Les établissements de l'interbranches qui ont le plus recours à l'apprentissage sont :

Partie 1

Etat des lieux



La montée en puissance



Typologie des établissements



Les motivations



Profil des apprentis

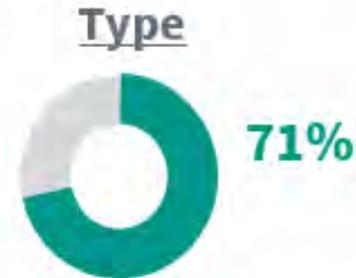


Regards croisés



Principalement, des établissements de **grande taille**.

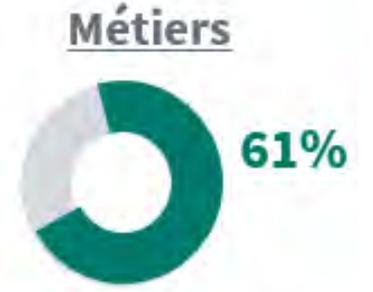
Les établissements de + de 900 élèves représentent 1/4 des établissements en recrutant en alternance



65% des établissements recrutant des apprentis sont des **maternelles** et 71% des **écoles élémentaires** ou les 2.



Les établissements situés dans des **zones urbaines fortement peuplées**.



Les **métiers de vie scolaire** sont les plus concernés par le recours à l'apprentissage devant les métiers de **support administratif**.

A l'opposé, les établissements de moins de 11 salariés, les lycées et 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'interbranches

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

Une modalité de recrutement

Former de nouveaux salariés pour les fidéliser à moyen terme

Le levier des aides financières

Bénéficier des aides conjoncturelles de l'Etat.

La transmission intergénérationnelle

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

Une aide pour absorber la charge de travail

Se doter de ressources complémentaires à coûts modérés

Un apport sur les compétences émergentes

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

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 une motivation sociale, contribuer à la formation des jeunes pour faciliter leur insertion future dans le mode 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 leurs moyens financiers qui les empêchent de pérenniser les contrats.



Etat des lieux



La montée en puissance



Typologie des établissements



Les motivations

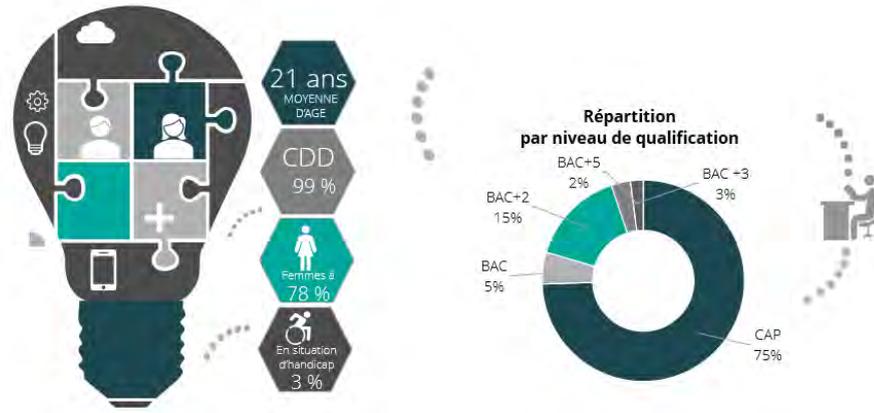


Profil des apprentis



Regards croisés

Le profil des apprentis



Les apprentis dans l'interbranches de l'enseignement privé ont en moyenne 21 ans, sont en CDD et sont des femmes à 78%. 3% sont en situation de handicap.

Les apprentis dans l'interbranches 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 Darès.

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 Petite Enfance compte à elle seule 1 003 apprentis selon la base AKTO ce qui représente 64% des effectifs en contrat d'apprentissage

CAP Accompagnement Educatif Petite Enfance
Le CAP AEPE est un diplôme d'Etat 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.



Etat des lieux



La montée en puissance



Typologie des établissements



Les motivations



Profil des apprentis



Regards croisés

Regards croisés



REGARD DES APPRENTIS

- Acquérir à la fois un diplôme et une expérience professionnelle de 2 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

REGARD DES ETABLISSEMENTS

- Transmettre des savoirs, savoir-faire, savoir-être et des valeurs à des jeunes.
- Répondre aux valeurs de responsabilité 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 2 ans.

- La rémunération
- Le sentiment d'apporter de la valeur à l'établissement
- Accompagnement des maîtres d'apprentissage



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



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 secteurs professionnels, il peut atteindre 40%.
(source Interfor).

Les freins



Cliquez sur une des séquences pour découvrir le contenu.



Un manque de connaissance



Des formalités administratives jugées complexes



Une organisation présumée difficile à mettre en place



Des apprentis avec un fort besoin d'accompagnement



Les freins

Manque de connaissance

Formalités administratives

Une organisation difficile

Besoin d'accompagnement

Un manque de connaissance



UN MANQUE DE CONNAISSANCE DU DISPOSITIF, DE SON FINANCEMENT

Le dispositif en évoluant beaucoup depuis 2018, a donné peu de visibilité sur la permanence des aides aux établissements. Cela a freiné l'engagement sur 2 ans des établissements.



UN MANQUE DE CONNAISSANCE DE L'OFFRE DE FORMATIONS

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



UN MANQUE DE DISPONIBILITÉ ET DE COMPÉTENCES SUR LES MÉTIERS ÉMERGENTS DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

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 toutes 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 2 ans sans certitude de leurs reconduites.

Certains établissements ont peu de connaissance des formations en apprentissage adaptées à leur structure. Ils 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'interbranches avec des établissements de proximité, mais ce sont surtout les OFA par leur démarche proactive qui assurent l'information auprès des établissements de l'interbranches et sont proactifs pour proposer des apprentis.

Les établissements de petite taille n'ont pas forcément les compétences en interne sur les activités émergentes qui ne peuvent représenter un poste même à temps partiel, 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'interbranches...





Les freins



Manque de connaissance



Formalités administratives



Une organisation difficile



Besoin d'accompagnement

Les formalités administratives



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



La complétude du Cerfa est jugée complexe



Une difficulté pour joindre des interlocuteurs à l'oral



Une saisie complexe sur la plateforme



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'interbranches...





Les freins



Manque de connaissance



Formalités administratives



Une organisation difficile



Besoin d'accompagnement

Une organisation présumée difficile



Manque de disponibilité des maîtres d'apprentissage



Rythmes d'alternance pas 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 RH ne sont pas là entre le 22 et le 5, elles loupent tout, je ne peux pas faire la paie le 10 car elles ne sont pas là. »

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 OFA, on s'aperçoit que de nombreuses solutions sont possibles pour prendre en compte les besoins et contraintes des établissements.





Les freins



Manque de connaissance



Formalités administratives



Une organisation difficile



Besoin d'accompagnement

Un fort besoin d'accompagnement



Les apprentis en CAP nécessitent un temps d'encadrement et d'accompagnement important notamment dans les savoir-être car ce sont leur toute première expérience dans le monde du travail.

Les maîtres d'apprentissage doivent faire preuve de beaucoup de patience et de bienveillance pour intégrer ces jeunes apprentis.

Certains établissements préfèrent renouveler l'expérience de l'apprentissage avec des diplômés de niveaux supérieurs.

01



Une faible mobilité des apprentis

02



Un manque de savoir-être des plus jeunes

03



Un manque de connaissance des contraintes du monde du travail

04



Une difficulté à faire coïncider, les tâches nécessaires à l'établissement, le référentiel de la formation et les aptitudes de l'apprenti

05



Un temps d'accompagnement élevé au quotidien



Les leviers



Cliquez sur une des séquences pour découvrir le contenu.

En plus de la pérennisation des aides jusqu'à la fin du quinquennat, des leviers existent :



Les OFA
facilitateurs de
l'apprentissage



Les outils de branche et d'AKTO



Les solutions adaptées



La professionnalisation
des maîtres
d'apprentissage





Les leviers



Les OFA



Les outils de branche



Les solutions adaptées



Les maîtres d'apprentissage



Les OFA : facilitateurs de l'apprentissage



Information ciblée
sur le dispositif



● INFORMATIONS DISPOSITIF

L'OFA est une source de proximité pour informer l'établissement 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

L'OFA collecte les informations nécessaires auprès de l'établissement et remplit ensuite en autonomie le CERFA et le saisit sur YPAREO et le dépose sur la plateforme Akto.

Démarche proactive pour
proposer des apprentis



● SELECTION D'APPRENTIS

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

Adaptation des rythmes
d'alternance



● PERSONNALISATION

Les OFA 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 (crèches...), annualiser le temps de travail...

Les CFA sont des facilitateurs efficaces pour les établissements de l'interbranches. Cet accompagnement est un réel facteur positif pour les petits établissements qui n'ont pas de service RH qui gèrent les contrats, 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

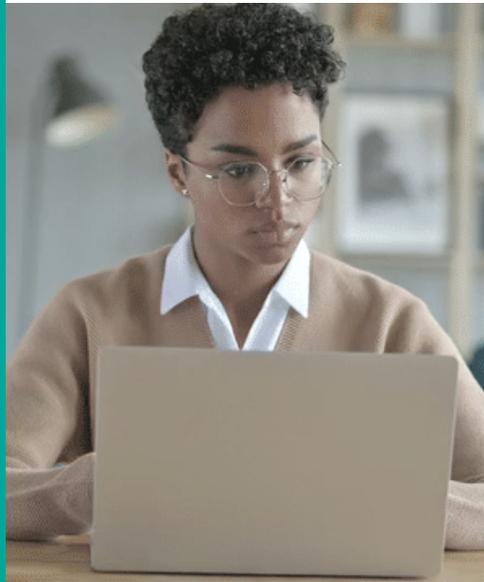


Les maîtres d'apprentissage

Les outils de branche & d'AKTO



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



1 Webinaires d'information animés par l'interbranches

2 Des capsules vidéos métiers

3 Des fiches dispositifs, des fiches de poste apprentis

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





Les leviers



Les OFA



Les outils de branche



Les solutions adaptées



Les maîtres d'apprentissage

Les solutions adaptées



Des solutions 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 OFA



2 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 OFA



2 maîtres d'apprentissage

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

Directrice d'OFA

Les OFA sont des acteurs facilitateurs pour trouver 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 OFA

Les outils de branche

Les solutions adaptées

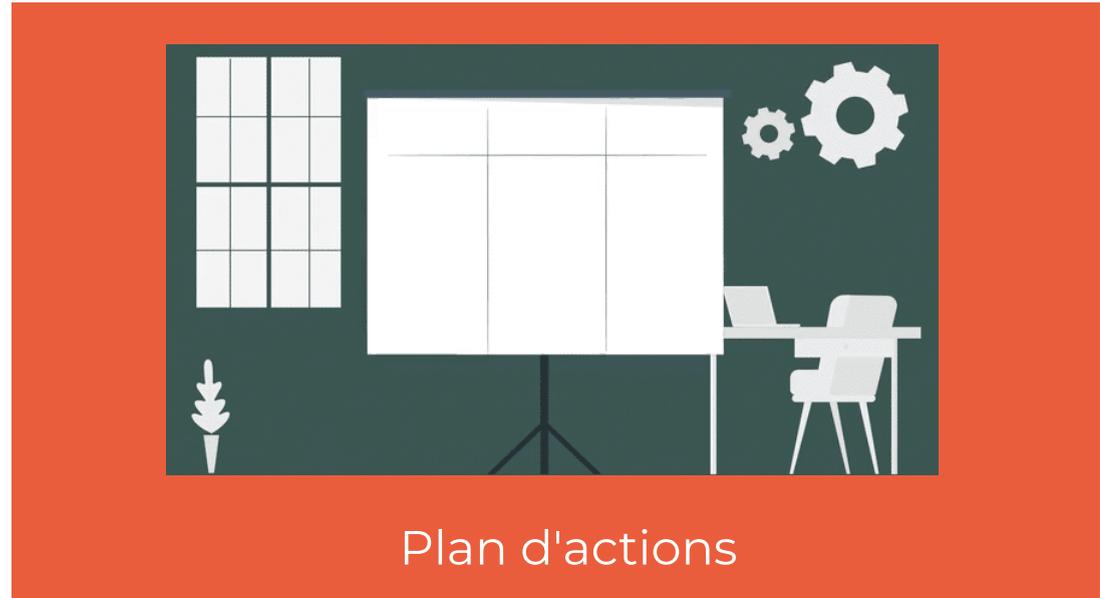
Les maîtres d'apprentissage

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'interbranches 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 : réunion de districts et de bassins d'emploi, dans les CPNI régionales...
- 3** Encourager le recours à des apprentis sur des formations plus diversifiées à des niveaux plus élevés pour faciliter l'intégration, le suivi et aboutir à une embauche éventuelle.
- 4** Accompagner les établissements sur la gestion administrative pour les soulager : via les OFA, les outils de branche et 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'interbranches 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 OFA 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 MONTEE EN PUISSANCE TRES FORTE DE L'APPRENTISSAGE DANS L'INTERBRANCHES

Avec une croissance impressionnante de +573% du nombre de contrat d'apprentissage depuis 2018, l'interbranches a su généré une dynamique sur l'apprentissage.

DES OUTILS, SOLUTIONS, PRESTATIONS EXISTENT DANS L'APPRENTISSAGE POUR ACCOMPAGNER DE MANIERE OPTIMALE LES ETABLISSEMENTS

De nombreux outils adaptés aux besoins des établissements sont disponibles pour faciliter la mise en oeuvre de l'apprentissage

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

Encore trop peu d'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 MAITRES D'APPRENTISSAGE ET DES MODALITES D'INTEGRATION

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 pour une intégration pérenne.



PARADOXES
Mieux les médias



AKTO
L'humain au cœur des services