

# Apprentissage : un bilan positif et prospectif pour les établissements !

30 mai 2023



# Informations pratiques



Durée 45 mn (présentation et temps d'échange)



Un espace de conversation est disponible pour interagir



À l'issue du webinar, le replay sera disponible sur notre site



Les supports de présentation seront disponibles sur notre site

# Présentation de l'Etude sur le développement de l'apprentissage dans l'Interbranches EEP



Les objectifs de l'étude sur le développement de l'apprentissage dans la branche

par Aurélie Delgove



L'Etat des lieux de l'Apprentissage  
par Catherine Bétourné



Perception de l'apprentissage à 360° (Freins & leviers)

par Catherine Bétourné



Focus Métiers & Compétences  
Fiches Actions

par Catherine Bétourné

# 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.

**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'Interbranches EEP.**





# 1

## OBJECTIFS DE L'ÉTUDE ET MOYENS DÉPLOYÉS

DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE  
AU SEIN DE L'INTERBRANCHES EEP



# OBJECTIFS DE L'ÉTUDE



Développer une politique de l'apprentissage de branche 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).



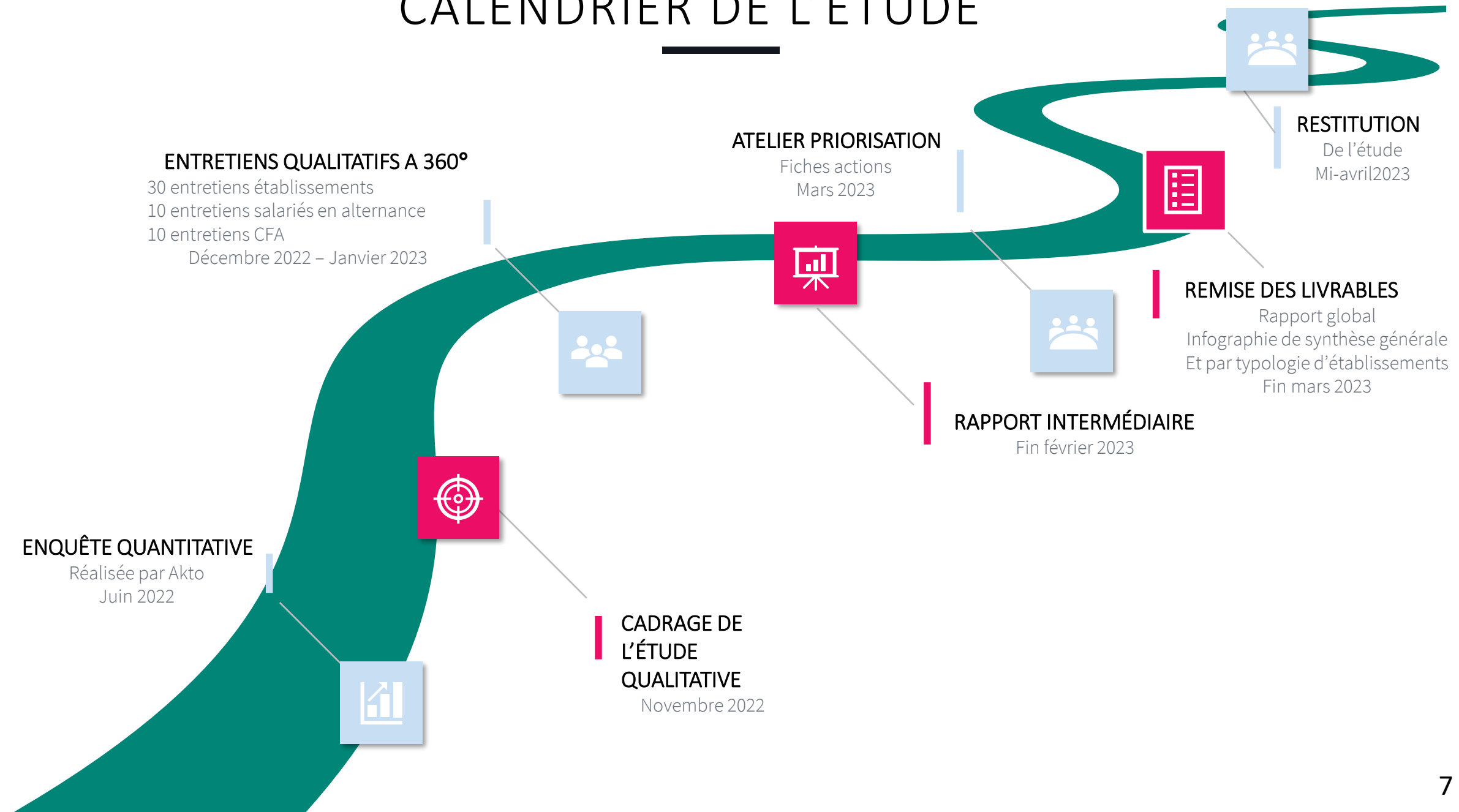
Identifier les principaux freins et leviers sur lesquels agir.



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



# CALENDRIER DE L'ÉTUDE



# LES ENTRETIENS

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

9

Entretiens exploratoires  
avec les représentants  
paritaires de  
l'Interbranches EEP

30

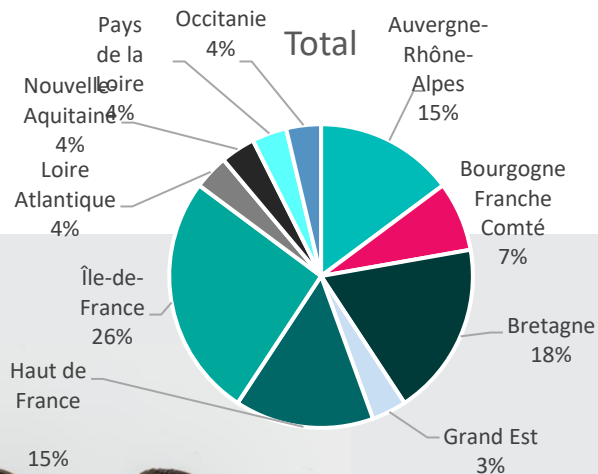
Entretiens établissements  
20 ayant recours à l'apprentissage  
10 n'ayant pas recours à  
l'apprentissage

10

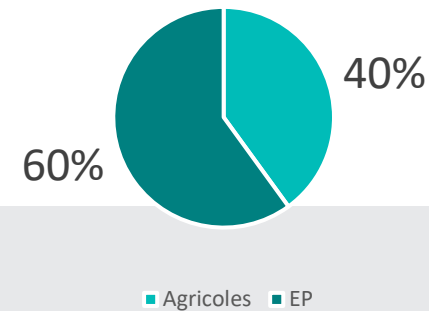
Entretiens CFA de l'Interbranches EEP

10

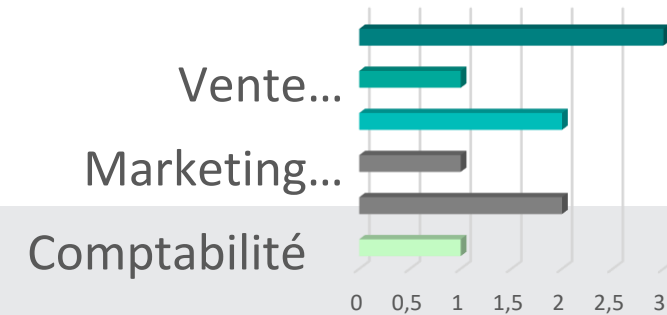
Entretiens Apprentis



CFA interviewés



Profil des apprentis





2

# ETAT DES LIEUX DE L'APPRENTISSAGE

AU SEIN DE L'INTERBRANCHES EEP



# UNE MONTÉE EN PUISSANCE DE L'APPRENTISSAGE

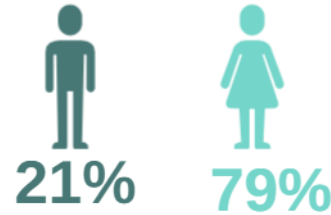
Dans l'Interbranches EEP – Source enquête Akto Juin 2022.

## NOMBRE D'APPRENTIS



Nombre d'apprentis

## PROFIL DES APPRENTIS



Répartition des apprentis par sexe

## PROGRESSION DES APPRENTIS



Augmentation du nombre de contrats d'apprentissage depuis 2018

## POIDS DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE



Poids des contrats d'apprentissage dans les contrats en alternance

## DURÉE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE



Durée moyenne des contrats d'apprentissage

## COÛT MOYEN DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE



Coût moyen des contrats d'apprentissage

## Info benchmark

hausse de contrats en alternance entre 2018 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.



# LES MOTIVATIONS POUR L'APPRENTISSAGE

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

## La transmission : ADN de la branche

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



4,5/  
Note moyenne  
Source Etude  
Altra

## La transmission intergénérationnelle

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



3,6/  
Note moyenne  
Source Etude  
Altra

## Une modalité de recrutement

Former de nouveaux salariés pour les fidéliser à moyen terme.



4,2/  
Note moyenne  
Source Etude  
Altra

## Une aide pour la charge de travail

Se doter de ressources supplémentaires



## Le levier des aides financières

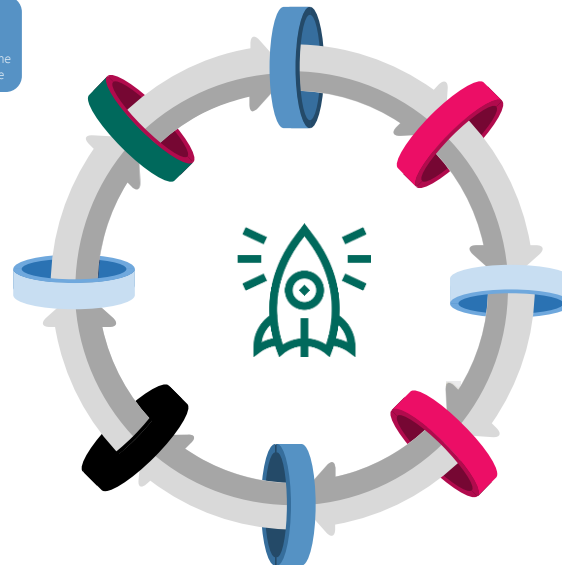
Bénéficier des aides conjoncturelles de l'Etat.



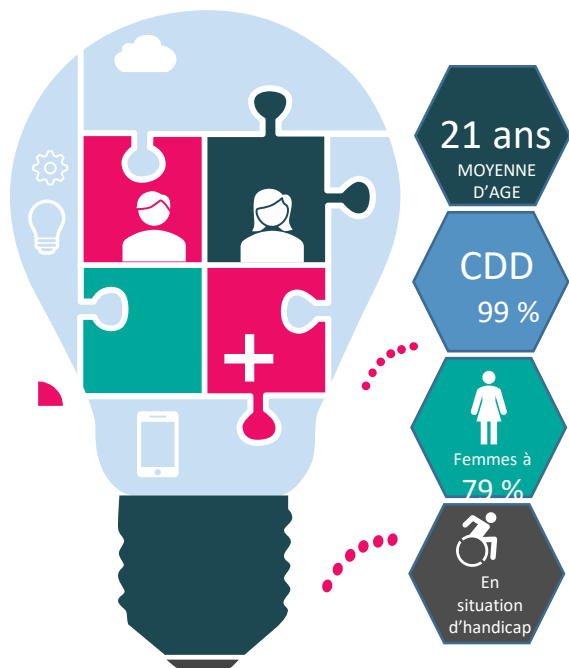
3,7/  
Note moyenne  
Source Etude  
Altra

## Un apport sur les compétences émergentes

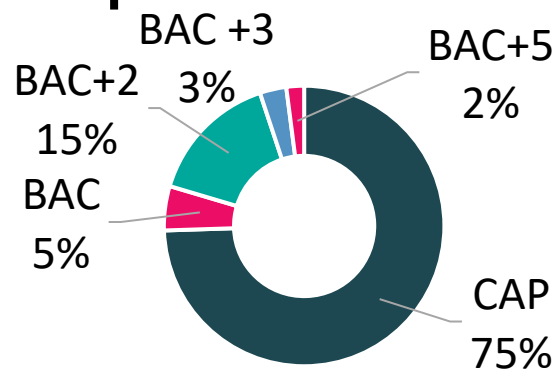
Faire entrer dans les établissements des compétences encore peu ou pas présentes.



# SOCIO-DÉMOGRAPHIE DES APPRENTIS



## Répartition par niveau de qualification



## 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.

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.



3.2

APPRENTISSAGE

---

# Les leviers

# 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 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



### ● COMPLÉTUDE DU CERFA

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

## Démarche proactive pour proposer des apprentis



### ● SÉLECTION D'APPRENTIS

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

## Adaptation des rythmes d'alternance



### ● PERSONNALISATION

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





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

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



## FICHES DISPOSITIFS + GUIDE

Akto outils existent pour faciliter la compréhension du dispositif : webinaire, 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, IsiRH 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 webinaire](#)

### Le constat

#### Frein

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



# LA RECONDUITE DES AIDES JUSQU' À LA FIN DU QUINQUENNAT

## 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.

## Paroles d'établissement

s



«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.

Les solutions adaptées aux contraintes des établissements sont :



## . 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 en capacité de proposer des solutions efficaces en réponse aux contraintes des établissements.

Il convient de relayer ces solutions largement notamment auprès des établissements n'ayant pas 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 encore peu connues des établissements. Elles sont peu utilisées par rapport à la moyenne nationale.



4

# FOCUS SUR LES MÉTIERS & COMPÉTENCES

ÉMERGENTS, OBSOLESSENTS

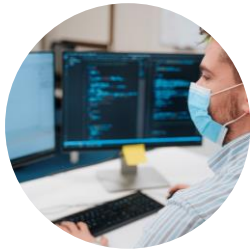




# LES MÉTIERS ET COMPÉTENCES ÉMERGENTS

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. Néanmoins ces compétences émergentes 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 et 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'office manager.



Le métier de secrétaire a évolué vers une fonction d'office manager, assistant de direction, 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'assistantat comptable  
vers l'attaché de gestion financière.



Les activités dans le domaine de la comptabilité ont vu décroître les activités de saisies au profit de tâches nécessitant plus de qualification comme la gestion.

## 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



# FICHE ACTION : ASSURER L'INFORMATION ET LA PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE

Rappel du constat observé : certains établissements déclarent manquer de connaissance sur le dispositif et sur le financement.



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 n'adoptant pas de démarche proactive, déclarent manquer de connaissance sur le dispositif et sur 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



facile

Beaucoup d'outils existent déjà.

Impact



élevé

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.

The image shows a screenshot of the 'L'APPRENTI en ALTERNANCE' website. The website has a navigation bar with links for 'L'APPRENTI', 'ALTERNANCE', 'FAISABILITE/ALTERNANCE', 'FORUM', 'MA REGION', 'ECLAIR', and 'ALTERNANCE'. The main content area features a search bar and a list of job opportunities. A prominent red banner at the bottom of the screenshot reads 'Chefs d'entreprise, RECRUTER UN ALTERNANT C'EST CE QUI PRIME' and 'Une aide de 5000 ou 8000 euros pour le recrutement d'un alternant jusqu'à bac + 5 avant le 08 février 2021'. A green button labeled 'Cliquez ici' is visible in the bottom right corner of the screenshot.

# FICHE ACTION : DIVERSIFIER LES FORMATIONS EN APPRENTISSAGE

Rappel du constat observé : les BAC + 5 sont sous-représentés dans la branche 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 la branche 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 : 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

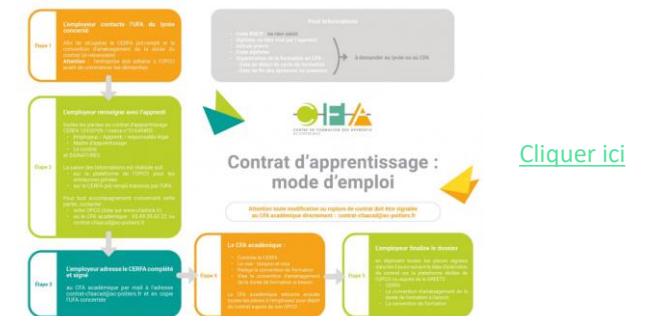


élevé

## L'outil clé

Créer et relayer des outils, synthétiques et visuels pour faciliter la gestion administrative sur un site de branche.

## Exemple benchmark





# FICHE ACTION : 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 qui 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 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 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.

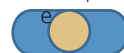
## Conditions de mise en œuvre

Faisabilité



Complex

Impact

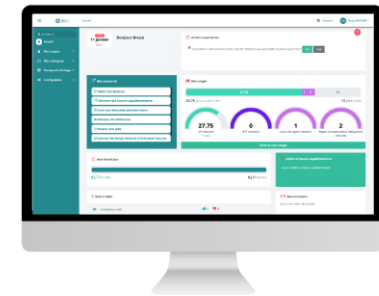


modéré

## L'outil clé :

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

## Exemple benchmark :



# FICHE ACTION : 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.

## L'outil clé

Outils dans IsiRH

## Conditions de mise en œuvre

Faisabilité  modérée

Coût  modéré

## Exemple benchmark :



[Cliquer ici pour consulter](#)

# Conclusion

## **Une dynamique forte est constatée sur l'apprentissage.**

Une dynamique forte de la branche sur le développement de l'apprentissage qui résonne avec les valeurs des établissements, et notamment 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 par la création notamment d'un livret d'accueil personnalisable, pour optimiser l'expérience apprenante.

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


Certains établissements ont peu suivi les évolutions du dispositif, les formalités administratives sont jugées chronophages, l'offre de formation en apprentissage est peu connue.

## **Et pourtant, de nombreux leviers existent déjà au sein de la branche.**

L'interbranche dispose de nombreux leviers pour continuer le développement de l'apprentissage.

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.



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



**AKTO**  
L'humain au cœur des services



# Merci

CONTACTS

Aurélie Delgove [a-delgove@fnogec.org](mailto:a-delgove@fnogec.org)

Catherine Bétourné [catherine.betourne@paradoxes-conseil.com](mailto:catherine.betourne@paradoxes-conseil.com)