



INFOGRAPHIE D'ÉTUDES

Étude prospective sur les Métiers Accessibles par la Voie de l'Apprentissage (MAVA)

pour l'Interbranches des Établissements de l'Enseignement Privé



Juin
2025

OBSERVATOIRE
AKTO

Chiffres clés sur l'apprentissage dans l'interbranches et impacts des mutations sur les métiers

Le portrait type de l'apprenti dans l'EPNL



20 ans
en moyenne



84%
Femmes



69%
de niveau 3



Dans les Hauts
de France



Les chiffres clés



2 459 Contrats en 2024
Source : AKTO



+7% Taux de progression
entre 2023 et 2024
Source : Akto



65% CAP Accompagnant
Educatif Petite Enfance
Source : AKTO



+571% Entre 2018 et 2022
Source : Akto

4

FACTEURS DE MUTATION IDENTIFIES POUR LA BRANCHE



Réglementaires

Décret n° 2025-174 du 22 février 2025 redéfinit le cadre réglementaire de l'apprentissage



Ecologiques

Enjeux énergétiques, pression pour une alimentation saine et durable, bio en circuit court..



Technologiques

De nouvelles technologies : IA, réalité virtuelle, digitalisation des processus...



Démographiques & Sociétales

Baisse de la natalité, hausse des départs en retraite, émergence de la génération C (consommateurs connectés)



L'impact des mutations sur les métiers

4 typologies ont été affectées aux métiers en fonction des mutations qui vont les impacter à horizon 2030. Tous les métiers à part ceux cités ci-dessous sont des métiers stables qui vont être peu impactés par les mutations dans les prochaines années.

Les métiers émergents

Métiers qui apparaissent à la suite d'évolution ou à l'intention d'un nouvel usage.



Chargé de relation avec les entreprises



Pilote de processus Qualité-Santé & Sécurité



Animateur formateur en technologies agricoles



Chef de projet
Community manager
Webmaster

Métiers porteurs

Métiers disposant d'un fort potentiel de développement ou vocation à se développer dans les années à venir.



Chargé de communication et Responsable communication



Chargé de projets informatiques –Technicien informatique



Responsable des Systèmes d'Information et des réseaux

Les métiers sensibles

Métiers moins recherchés qui ne constituent pas un vivier significatif d'emploi à moyen terme ou qui vont être impactés par d'importantes transformations.



Secrétaire



Chargé Informatique



Aide-comptable



Assistant documentaliste
Bibliothécaire

Mobilisation de l'apprentissage et leviers de développement

61%
Outil RH pertinent

- des établissements considèrent que l'apprentissage est pertinent voire très pertinent comme outil RH par rapport à leurs enjeux.

50%
Vecteur de recrutement

- des établissements ont recours à l'apprentissage : **20%** des ont un recours modéré et **30%** ont un recours important pour leurs besoins de recrutement.

39%
Bonne connaissance de l'offre

- des établissements estiment avoir une bonne connaissance de l'offre de formation en apprentissage. Ils sont **49%** à avoir des partenariats privilégiés avec les CFA de l'interbranche.

40%
Impact positif

- des établissements estiment que l'apprentissage a un impact positif sur leur politique RH.



Part des établissements favorables aux propositions formulées dans l'étude :

70% Digitalisation des processus / outils pour faciliter le recours à l'apprentissage

61% Documentation simplifiée et centralisée & accès à une cartographie de l'offre

65% Echanges de bonnes pratiques avec des pairs
Support administratif dédié

55% Plateforme de matching pour le recrutement en apprentissage

64% Recherche de financements complémentaires

54% Temps dédié à l'accompagnement pour les maîtres d'apprentissage

62% Reconnaissance et valorisation des maîtres d'apprentissage

54% Mutualisation des contrats d'alternance entre plusieurs structures

8 Pistes d'actions



Affiner la stratégie de recours à l'apprentissage



Intensifier l'effort de sensibilisation sur l'apprentissage



Renforcer le recours à l'apprentissage sur les métiers porteurs



Améliorer les conditions de l'accompagnement des apprenants



Mutualiser des postes de maître d'apprentissage et d'apprentis



Diversifier les sources de financement

dont 2 leviers RH



Accompagner les pratiques RH des établissements



Formaliser une marque employeur pour renforcer l'attractivité des établissements