



SYNTHÈSE

# 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

# Présentation de l'interbranches des Établissements de l'Enseignement Privé



Les Établissements de l'Enseignement Privé regroupent les établissements scolaires ou d'enseignement supérieur privés associés au service public d'éducation. Ils recouvrent deux branches disposant chacune de leur convention collective (CC EPNL et CC OEFMT).

## La Branche de l'enseignement privé non lucratif (CC EPNL) représente :

7 500 établissements  
103 800 salariés de droits privés  
(65 000 ETP)  
2 171 alternants

## La Branche de l'Enseignement privé agricole (CC OEFMT) représente :

175 établissements  
5 900 salariés de droits privés  
(5 800 ETP)  
97 alternants

## Les chiffres clés

Un développement de l'apprentissage exponentiel après la promulgation de la Loi Avenir Professionnel n° 2018-771 du 5 septembre 2018 : **+571% de contrats d'apprentissage** en 3 ans, soit près de 4,5 fois plus que dans la moyenne des autres secteurs sur la même période.

En 2022, les recrutements par l'apprentissage ont représenté 27% du volume des recrutements au sein de l'interbranches.

La dynamique est continue : **2.385 contrats d'apprentissage ont démarré en 2024**, soit une progression de 8,6% par rapport à 2023.



**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

## Profil type de l'apprenti dans l'interbranches



**20 ans**  
en moyenne



**84%**  
Femmes



**69%**  
de niveau 3



Dans les Hauts  
de France



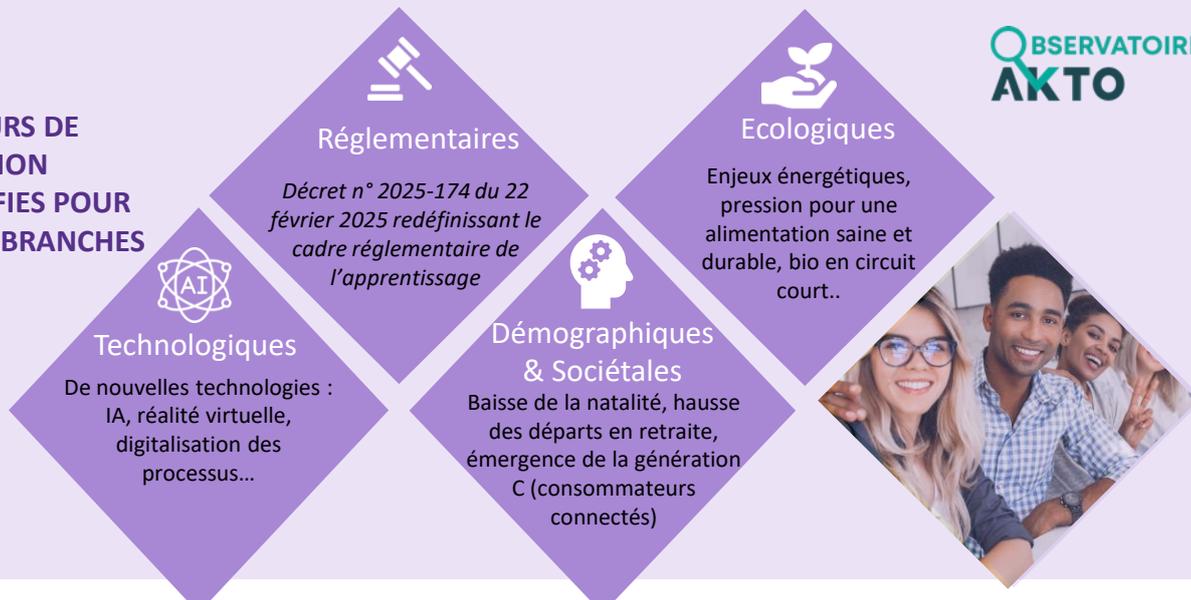
### L'apprentissage est choisi pour :

- L'acquisition d'une qualification supérieure
- La reconnaissance et la valeur du diplôme
- L'expérience professionnelle capitalisée
- La valorisation des compétences relationnelles et la qualité des interactions humaines au sein de structures à taille humaine

Une **proximité pédagogique forte** (*tuteur, référent, projet éducatif spécifique*) & une prise en compte des besoins spécifiques (*internat, accompagnement scolaire, lien famille/entreprise*)

Un **taux d'insertion très élevé** : 87% au cours des 12 mois suivant la formation (source : AKTO)

## 4

FACTEURS DE  
MUTATION  
IDENTIFIÉS POUR  
L'INTERBRANCHES

À l'horizon 2030, la branche de l'enseignement privé sera impactée comme beaucoup d'autres branches par de **nombreuses mutations**.

Les **évolutions réglementaires** présentes et à venir en lien avec l'apprentissage vont influencer le taux de recours des entreprises : diminution des financements, renforcement des exigences de qualité,... En parallèle, les **avancées technologiques**, telles que l'intelligence artificielle et la digitalisation des activités, ont déjà des impacts sur les métiers, le recours aux réseaux sociaux, la gestion et la communication des établissements.

Les **préoccupations écologiques** prennent également davantage d'importance avec l'intégration accrue des enjeux environnementaux et des pratiques durables.

Enfin, les facteurs démographiques, marqués par la baisse de la natalité et le vieillissement de la population, nécessiteront des ajustements des pratiques de recrutement et de fidélisation, afin d'accueillir des apprentis aux profils variés.

**Ces mutations représentent des enjeux majeurs, intensifiant notamment les contraintes financières pesant sur les établissements.**

### L'impact réglementaire projeté de la diminution des aides à l'apprentissage par les établissements

*Le Décret n° 2025-174 du 22 février 2025 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis pour la première année d'exécution du contrat redessine le cadre réglementaire de l'apprentissage fixé avec la loi avenir de 2018.*

% de perception d'impact fort et très fort par les établissements

Baisse de l'aide à l'embauche de -1000€ pour les entreprises de moins de 250 salariés

68%

Reste à charge pour les niveaux de certification 6 et 7 (Bac +3 à Bac +5)

59%

Aide limitée à un seul contrat entre le même employeur et le même apprenti

53%

Aide à l'embauche limitée à 2000€ pour les entreprises de plus de 250 salariés

43%

## Les typologies de métiers selon l'impact des mutations

4 typologies de métiers ont été définies en fonction des facteurs de mutation identifiés à l'horizon 2030.

1

### MÉTIER ÉMERGENT

Métier qui apparaît à la suite d'évolutions (technologique, réglementaire, sociétale,...) ou à l'intention d'un nouvel usage.

2

### MÉTIER PORTEUR

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

3

### MÉTIER SENSIBLE

Métier moins recherché, qui ne constitue pas un vivier significatif d'emploi à moyen terme ou qui va être impacté par d'importantes transformations.

4

### MÉTIER STABLE

Métier peu impacté par les évolutions (technologiques, réglementaires, sociétales,...) et dont les effectifs devraient rester stables.



#### Métiers émergents



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



Chargé de  
communication et  
Responsable  
communication



Chargé de projets  
informatiques –  
Technicien  
informatique



Responsable des  
Systèmes d'Information  
et des réseaux

#### Métiers sensibles



Secrétaire



Chargé Informatique



Aide-comptable



Assistant  
documentaliste  
Bibliothécaire

**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.



## Les besoins « vitaux » restent au cœur des préoccupations

*Digitalisation des processus et support administratif dédié*

*Choix de la formation et aide au recrutement*

*Reconnaissance et valorisation des maîtres d'apprentissage, temps dédié à l'accompagnement*

*Qualité de l'accompagnement par les CFA*

**La branche, AKTO et les CFA jouent un rôle essentiel pour sensibiliser et soutenir les établissements, valoriser les outils et ressources disponibles ou les développer davantage.**

## Les établissements confirment être ouverts à des changements

*Sensibilisation de l'équipe de Direction*

*Echanges de bonnes pratiques avec des pairs, voire comparaison de ses pratiques avec d'autres établissements*

*Mutualisation d'un apprenti*

**L'apprentissage mérite de devenir une priorité au sein de tous les espaces de discussion existants.**

## De nouveaux leviers seront à exploiter

*Stratégie RH et de recrutement*

*Amélioration des conditions d'apprentissage*

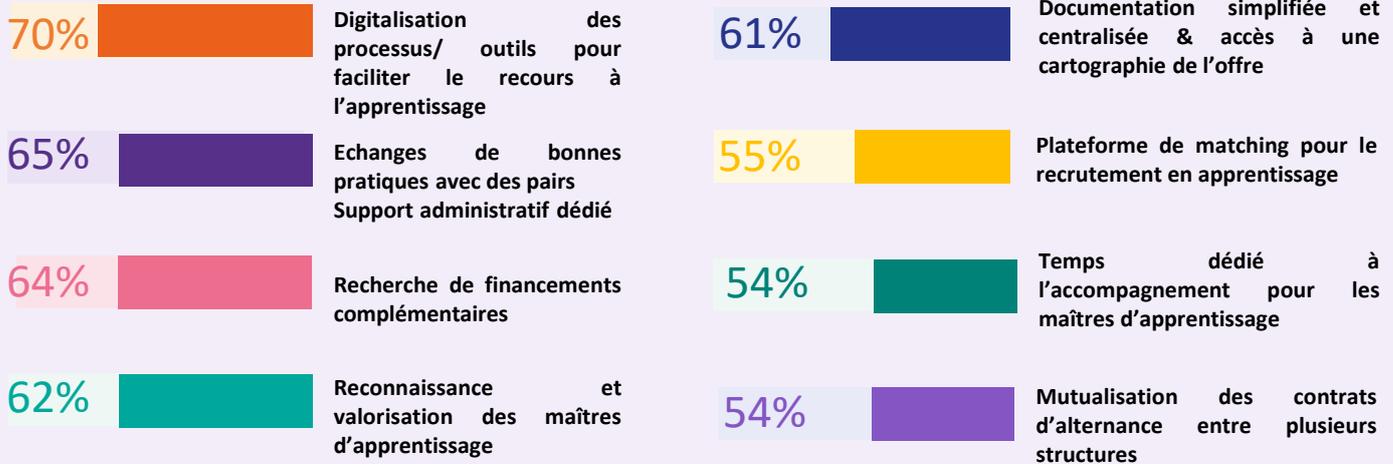
*Rapprochement avec les CFA*

*Recours à des formations de niveaux supérieurs*

*Communication et événements*

**Les réticences parfois exprimées reflètent des enjeux importants : les aborder sur le long terme permettra aux petits établissements de gagner en maturité.**

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



### Levier n° 1 : sélection, professionnalisation et valorisation des maîtres d'apprentissage

#### AVANTAGES



- **Montée en compétences des maîtres d'apprentissage**
- **Meilleure adéquation des compétences des apprentis aux besoins**
- **Amélioration de l'image des établissements en tant qu'employeurs**
- **Levier RH auprès des équipes pour attirer et fidéliser les collaborateurs, valoriser les talents, préparer la transmission des savoirs**

### Levier n°2 : transfert ou partage du tutorat avec le Centre de Formation d'Apprentis (CFA)

#### AVANTAGES



- **Libérer du temps à l'établissement**
- **Bénéficier d'une expertise adaptée à la formation de l'apprenti**
- **Recours facilité à l'apprentissage pour les métiers émergents et en forte transformation**

### Levier n°3 : mutualisation des contrats d'alternance entre plusieurs structures

#### AVANTAGES



- **Mutualisation des coûts liés à la rémunération de l'apprenti**
- **Meilleure prise en compte de la saisonnalité de l'activité des établissements (rentrée et vacances scolaires)**
- **Coopérations au sein de l'interbranches mais également au-delà, ce qui multiplie les opportunités**
- **Facilite le recrutement d'apprentis sur des compétences qui ne relèvent pas du cœur de métier des établissements**

## 8 Pistes d'actions identifiées



**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**