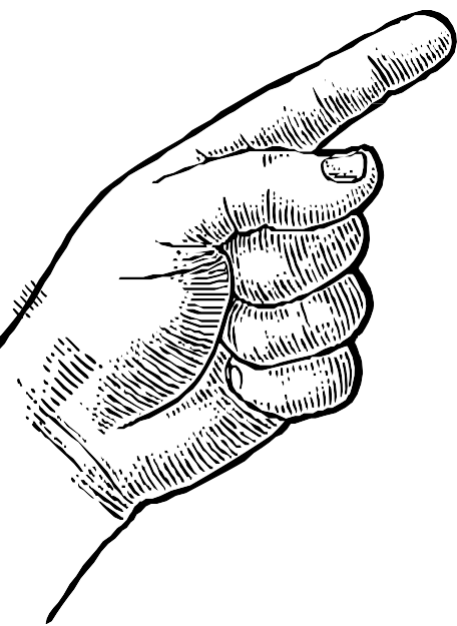


L'APPRENTISSAGE, D'APRES LES PARTENAIRES DES MFR DU VAL DE LOIRE

FD Val de Loire – avril 2021



86 entreprises et établissements ayant déjà accueilli un/e apprenti/e en formation dans une des MFR du Val de Loire, entre septembre 2019 et juin 2021, ont été enquêtés pour évaluer leur satisfaction et leurs besoins en matière d'accompagnement. **52% d'entre elles ont répondu à cette enquête.**

Qui sont ces partenaires ?

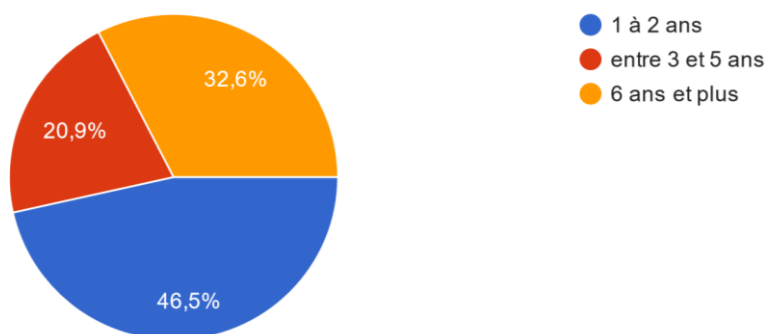
Ces partenaires sont issus de tous les secteurs d'activités couverts par les formations des MFR du Val de Loire. Près de la moitié des répondants travaillent dans le domaine de l'enfance ou des affaires scolaires, dans le secteur privé ou en collectivités territoriales. Un quart d'entre eux évoluent dans les espaces verts ou le paysage.

Ces résultats font suite à la prospection renforcée auprès des acteurs de la petite enfance depuis 2 ans et à la reconnaissance des MFR dans le secteur des espaces verts.

Toutes les MFR du Val de Loire sont représentées, exceptée celle de Beaumont les Autels qui n'accueille pas encore d'apprentis.

Près de la moitié des répondants sont partenaires des MFR depuis 1 ou 2 ans, ce qui correspond au travail de prospection mené dans le secteur de la petite enfance depuis ces deux dernières années. Un tiers d'entre eux sont partenaires depuis plus de 6 ans et témoignent de relations de confiance établies entre les MFR et les entreprises.

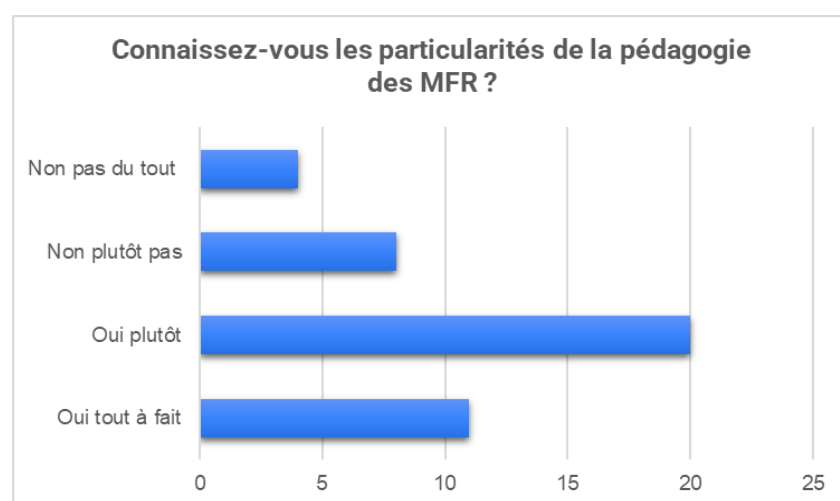
Age du partenariat avec la MFR



Que pensez-vous des MFR ?

Les 2/3 des maitres d'apprentissage estiment connaître les particularités de la pédagogie des MFR.

Mais près d'1/3 d'entre eux avoue ne pas faire la différence entre les MFR et un autre CFA. Ce sont, principalement, de jeunes partenaires (1 ou 2 ans).



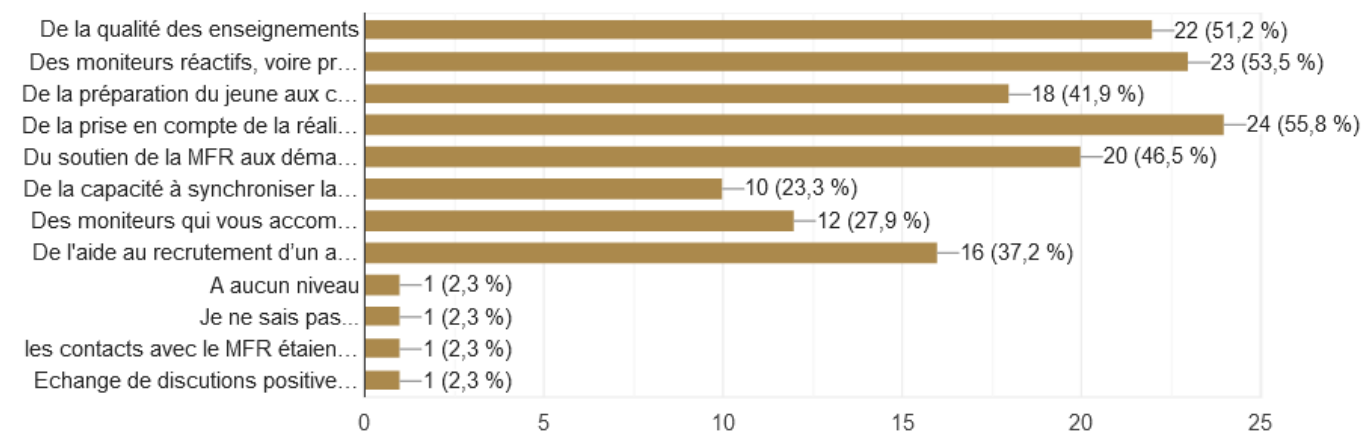
Des formations encore méconnues

Les MFR du Val de Loire sont principalement reconnues pour leurs formations en :

- Paysage et Espaces verts (67% des réponses),
- Petite enfance (63%) et Service à la personne (60%)
- Agriculture (44%).

L'ouverture de nouvelles formations dans le commerce, l'agroéquipement, la restauration sont citées, mais par moins d'1/4 des répondants.

Qualité de service des MFR



Des besoins en formation à étudier...

Certaines structures ont souligné des besoins en formation pour leurs équipes :

- en petite enfance et services à la personne,
- en gestion,
- en sécurité, droits et devoirs en collectivité,
- en restauration,
- en élagage,
- en accompagnement des apprentis.



Plus de 50% de nos partenaires reconnaissent, par ordre de priorité, aux MFR du Val de Loire :

1. la prise en compte de la réalité de leur entreprise,
2. la réactivité des moniteurs dans le suivi et le règlement des problèmes avec l'apprenti,
3. la qualité des enseignements.

Par contre, ils sont moins d'1/4 à reconnaître :

1. la capacité des MFR à synchroniser la formation aux besoins techniques de l'entreprise, principalement dans le domaine des espaces verts.
2. un accompagnement des MFR pour mettre en place dans la structure d'accueil des situations qui permettent à l'apprenti de monter en compétences, tout domaine d'activité confondu

Que pensez-vous de l'apprentissage ?

Un acte citoyen avant tout !

93% des répondants ont une image positive ou très positive de l'apprentissage.

77% d'entre-elles considèrent l'apprentissage comme un acte citoyen et les 2/3 comme un moyen d'étoffer leur équipe.

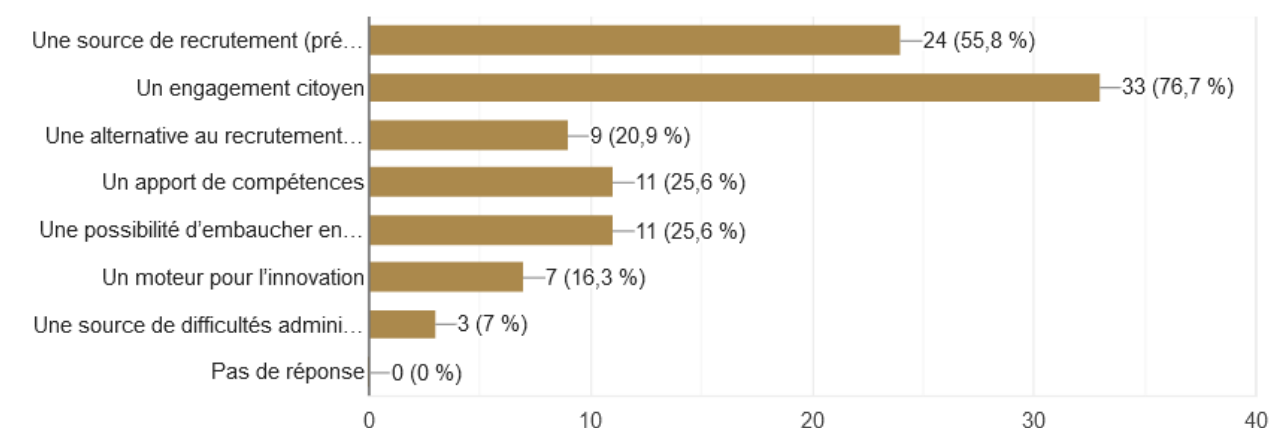
Près d'un quart des entreprises ont déjà recruté un apprenti à l'issue de sa formation.

Les entreprises d'accueil ont quasiment toutes la volonté de transmettre leur savoir-faire aux jeunes.

Leurs décisions de recruter sont encouragées - pour la moitié d'entre elles - par le profil du jeune et par les aides financières pour plus du tiers.

7. Diriez-vous que l'apprentissage est pour votre entreprise ou votre établissement ... ?

43 réponses



Des MFR au service de leurs partenaires !

Plus de 80% des structures d'accueil d'un apprenti jugent l'expérience globalement positive à plutôt positive.

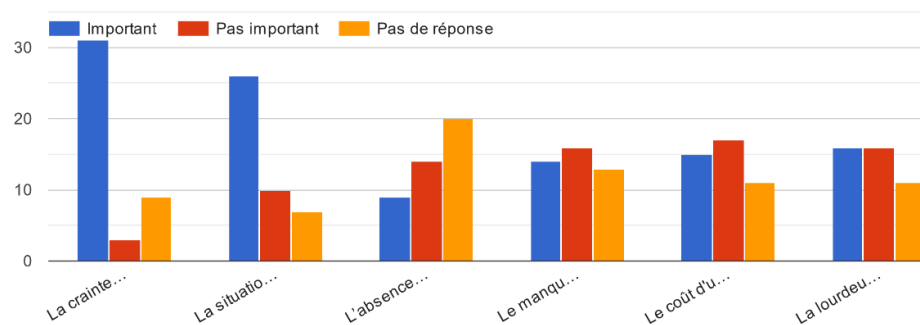
En parallèle, elles considèrent que les MFR et leurs formations ont répondu à leurs attentes à plus de 80%.

Quels freins au recrutement d'un apprenti ?

Les ¾ des structures d'accueil ont peur :

- de recruter un jeune en apprentissage qui manqueraient de motivation
- de sérieux et de ne pas pouvoir assumer le cout global d'un apprenti par rapport à leur situation économique.

11. Pour votre entreprise ou établissement, les freins à l'embauche d'un apprenti sont :



Pour 1/3 des structures d'accueil (majorité de nouveaux partenaires), les autres freins à l'embauche d'un apprenti, sont :

- la lourdeur des démarches administratives,
- le cout de l'apprenti,
- le manque de personnel pour tutorer l'apprenti.

Des échanges difficiles avec les apprentis

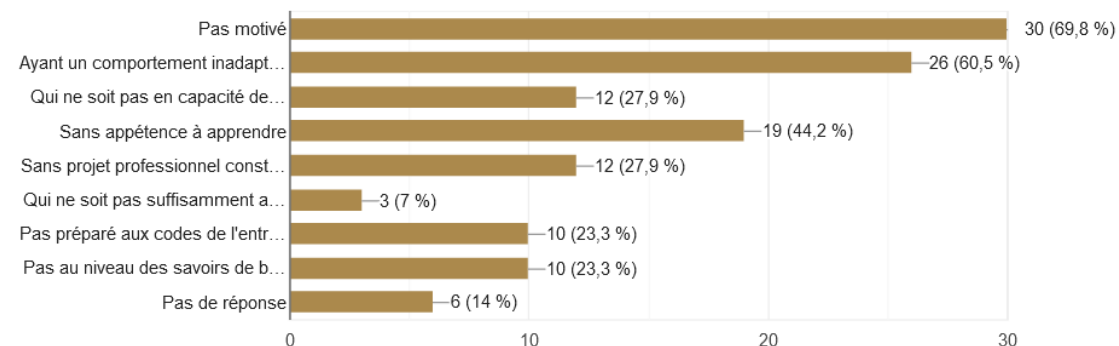
4 entreprises sur 10 déclarent n'avoir rencontré aucune difficulté avec leurs apprentis. Il s'agit, dans la plupart des cas, de partenaires MFR de plus de 6 ans.

Pour les autres structures d'accueil, elles reprochent principalement le manque de prise d'initiatives et de communication des apprentis.

Les employeurs des apprentis craignent surtout de devoir gérer un jeune pas motivé (70% des réponses), au comportement inadapté en entreprise (60% des réponses) et sans l'envie de travailler et d'apprendre (44% des réponses).

13. Dans le cas d'un recours à l'apprentissage, vous craignez principalement de devoir gérer un jeune... ?

43 réponses



Les structures d'accueil d'apprentis pourraient recruter plus souvent des apprentis si :

- les démarches administratives de recrutement étaient simplifiées (39,5% des réponses)
- les formations étaient plus en adéquation avec les besoins de l'entreprise (35% des réponses).

La moitié des partenaires de moins de 2 ans réclament plus d'échanges avec les MFR pour un meilleur suivi des jeunes.

Qui sont ces maitres d'apprentissage ?

Plus des ¾ des maitres d'apprentissage se sont portés volontaires pour accompagner l'apprenti/e. Plus de la moitié d'entre eux sont également chefs d'entreprise ou d'établissement.

Ils ont plus de 10 ans d'ancienneté dans le métier recherché par l'apprenti, sans pour autant avoir le même diplôme.

Toujours plus d'accompagnement

Afin de faciliter l'intégration de l'apprenti, les maitres d'apprentissage et/ou responsable de la structure d'accueil souhaiteraient, par ordre de priorité :

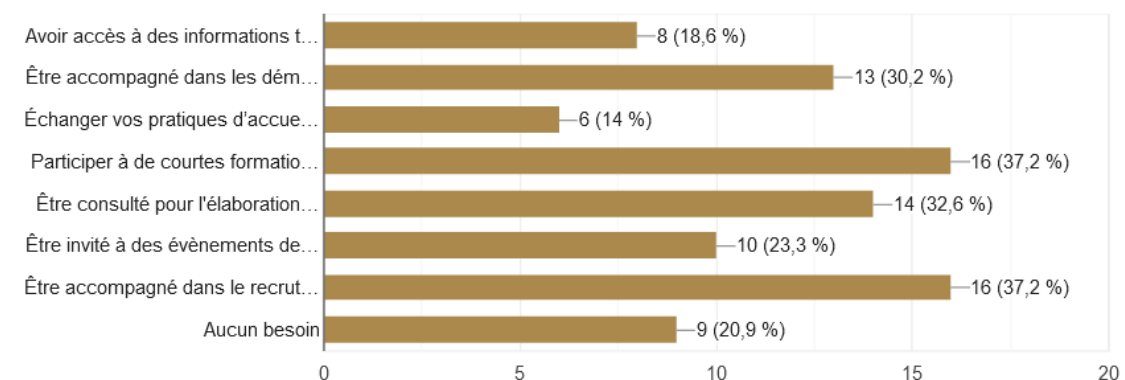
1. participer à de courtes formation (37% de réponses). Cette demande est souvent couplée avec le besoin d'échanges de pratiques sur l'accueil des apprentis.
2. être accompagné dans le recrutement de l'apprenti (37% des réponses),
3. être consulté dans l'élaboration des calendrier de formation (33% des réponses).

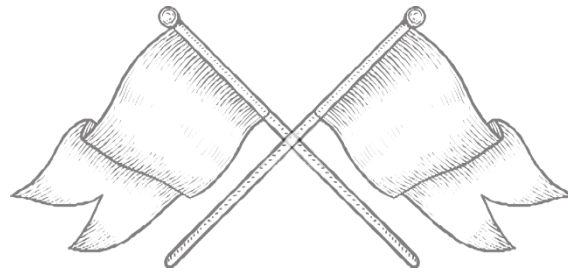
Pour les partenaires des MFR de moins de 2 ans (qui sont principalement de petite structure n'ayant jamais fait appel à l'apprentissage), ils aimeraient être accompagnés dans leurs démarches administratives (30% des réponses).

Les structures plus importantes, quant à elle, réclament des évènements - type job dating - pour faciliter le travail de recrutement (23% des réponses).

16. Pour vous aider à recruter et intégrer un nouvel apprenti dans votre équipe, souhaiteriez-vous :

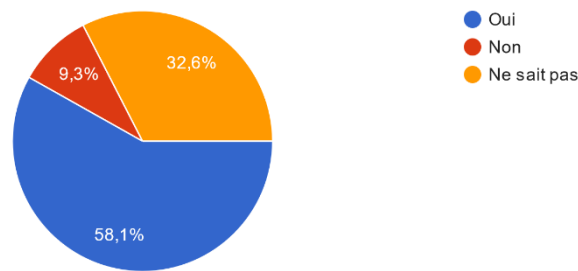
43 réponses





Plus de la moitié des structures partenaires des MFR, ayant répondu à cette enquête, souhaitent recruter à nouveau un apprenti. 1/3 d'entre elles ne le savaient pas encore en avril 2021, certainement à cause du confinement en cours.

17. Avez-vous l'intention de recruter un ou plusieurs apprentis en 2021 ?
43 réponses



Recommanderiez-vous les MFR ?

44% de nos partenaires, ayant répondu à cette enquête, recommanderaient aisément les MFR à leur réseau professionnel (note entre 9 et 10 sur 10). Il s'agit principalement de partenaires de plus de 6 ans qui connaissent plutôt bien les MFR.

Un point de vigilance est à apporter par rapport au 20% de jeunes structures partenaires, qui estiment à moins de 6 chances sur 10 la possibilité de recommander les MFR.

TOP 3

DES SUGGESTIONS POUR AMÉLIORER LE PARTENARIAT ENTRE MAITRES D'APPRENTISSAGE ET MFR

1

Plus d'échanges avec les MFR et d'accompagnement des jeunes en entreprise.

2

Un travail en commun sur le calendrier de formation

3

Une meilleure connaissance de la progression pédagogique des jeunes et des attendus des MFR