

Évaluation du dispositif de formation en apprentissage au sein de la branche Alisfa

EN QUOI L'APPRENTISSAGE POSE T-IL QUESTION POUR LA BRANCHE ?

La question du financement est un des principaux freins pour la branche. En effet, les associations loi 1901 (non soumises à l'impôt sur les sociétés) ne sont pas assujetties au paiement de la taxe d'apprentissage. Par conséquent, lorsque les employeurs de ces structures souhaitent embaucher un apprenti, de nombreux CFA leur demandent une participation financière pour les frais de scolarité. Pour les structures de la branche, prendre en charge le salaire et les frais pédagogiques de l'apprenti peut s'avérer trop lourd.

Au-delà du problème de financement, l'apprentissage pose question à la branche par rapport à son mode de pilotage. Les conseils régionaux ont un rôle prépondérant dans l'investissement et le contrôle de l'activité de ce dispositif. Cela implique donc des politiques territoriales diverses. Actuellement, les moyens financiers et humains de la branche

sont trop limités pour permettre une intervention sur l'ensemble du territoire et l'apprentissage pose donc des questions de priorisations (sur certains diplômes par exemple).

Enfin, des questions se sont posées en termes de pertinence : est-il utile de développer l'apprentissage alors que les formations en alternance sont déjà présentes dans la branche avec les contrats de professionnalisation ? Ces deux dispositifs de formation en alternance peuvent sembler très proches, tant par leur mode de fonctionnement que par l'âge du public visé. Néanmoins, ils ne touchent pas le même public. Une première étude sur « Les formations en alternance au sein de la branche » préconise un développement de l'alternance au sens global : contrat de professionnalisation et d'alternance doivent être pensés comme complémentaires et non pas comme concurrentiels.

POURQUOI CETTE ÉTUDE ?

Consciente des besoins en emploi sur le métier d'éducateur de jeunes enfants, la CPNEF de la branche a souhaité, à titre expérimental, financer trois promotions d'éducateurs de jeunes enfants en formation par l'apprentissage. Ce financement ponctuel (durant les trois années de formation) et spécifique (pour trois régions seulement) s'inscrit dans une réflexion plus globale sur l'apprentissage au sein de la branche, d'où le terme « d'expérimentation » utilisé pour l'ouverture de ces trois promotions à la rentrée 2012.

Le choix du diplôme d'éducateur de jeunes enfants, incontournable au sein des établissements d'accueil de jeunes enfants associatifs, se justifie par la durée de formation de trois ans. Ce diplôme ne peut en effet pas être suivi sur un contrat de professionnalisation, dont la durée de formation est limitée à deux ans.

Trois conventions, identiques, ont été signées avec les CFA des métiers du médico-social suivants : ADAPSS-LR (Montpellier), ADAPSS-IDF (Paris), GIAPATS (Marseille). La CPNEF s'est engagée à financer les coûts pédagogiques des apprentis, mais également les frais de formation des maîtres d'apprentissage, pour un maximum de 39 apprentis relevant de la branche.

Afin de mesurer les impacts et les effets de cette action, les partenaires sociaux ont mandaté l'Observatoire de la branche pour réaliser son évaluation. De nombreux entretiens ont ainsi été réalisés avec les différents acteurs impliqués dans cette expérimentation : directeurs de CFA, apprentis, directeurs des structures de la branche et maîtres d'apprentissage. Au total, c'est 85 personnes qui ont été interrogées pour cette étude.

L'ESSENTIEL DES RÉSULTATS

L'apprentissage : entre théorie, remise en question et création de lien

La majorité des acteurs interrogés ont un avis très positif sur le dispositif de l'apprentissage. Il permet aux apprentis d'avoir une approche très pratique du métier d'éducateur de jeunes enfants (EJE) et de connaître une réalité de terrain pas toujours simple à gérer. La dynamique d'échanges entre théorie et pratique est très appréciée, autant par les apprentis que par les professionnels. De plus, ce dispositif permet aux premiers de se former tout en bénéficiant d'un salaire leur permettant d'être indépendant.

Au sein des établissements d'accueil de jeunes enfants, les avantages se ressentent en termes d'apports pédagogiques et de réflexion. En effet, accueillir un apprenti permet aux équipes de rester en lien avec la théorie par les nombreux échanges qui se mettent en place. Les observations et questionnements de l'apprenti amènent également au sein de l'équipe une dynamique de réflexion. Les professionnels nous parlent de « remise en question », qui permet de faire évoluer les pratiques pour le bien-être des enfants accueillis.

L'alternance peut également permettre de créer du lien pour des professionnels ou des structures qui se sentiraient isolées (de par leur petite taille ou leur emplacement) : à travers les réunions mises en place pour les maîtres d'apprentissage, les liens qui se créent avec l'apprenti et qui pourront être maintenus par la suite si celui-ci décide de quitter la structure, ou un travail avec de nouveaux partenaires parfois, dans la construction des projets de l'apprenti.

La mise en place du dispositif de l'apprentissage est donc positive pour l'apprenti qui peut se former en étant plus proche du terrain, pour les professionnels qui bénéficient des apports pédagogiques transmis par l'apprenti et pour les enfants, et donc les familles, qui profitent de ces évolutions dans les pratiques.

Un accompagnement et du temps pour gérer au mieux la fonction de maître d'apprentissage

Si l'accompagnement de l'apprenti est évident, puisqu'il fait partie intégrante de l'apprentissage avec la désignation obligatoire d'un maître d'apprentissage, l'accompagnement de ce dernier peut-être moins perceptible. Or il est pourtant tout aussi important pour que le dispositif se passe dans les meilleures conditions possibles et que l'ensemble des acteurs en tirent des bénéfices.

Les centres de formation ont organisé, tout au long des trois ans, plusieurs réunions d'informations et d'échanges pour les maîtres d'apprentissage. Une formation pour en comprendre le rôle a également été proposée par les trois CFA. Tous ces « outils » sont jugés pertinents par les salariés qui ont pu en profiter. Cependant, ils n'ont pas toujours pu être utilisés car ils nécessitent une absence du maître d'apprentissage sur la structure. Or, dans les petits établissements, la gestion des absences est compliquée du fait des taux d'encadrement imposés par le cadre réglementaire.

La problématique du temps est revenue constamment au cours des différents entretiens avec les professionnels : le maître d'apprentissage doit trouver du temps pour participer à la formation s'il le souhaite, assister aux réunions organisées sur les centres de formation, accompagner l'apprenti au quotidien lorsque celui-ci est sur le terrain et prévoir des points réguliers avec lui,...

Si ce manque de temps ressenti par les professionnels s'accompagne d'un flou sur les missions qu'ils doivent mener en tant que maître d'apprentissage, l'accompagnement de l'apprenti peut-être mis à mal. Comprendre le rôle du maître d'apprentissage, pouvoir échanger avec des pairs ou des formateurs tout au long des trois ans et obtenir le temps nécessaire au sein de la structure pour mener à bien les différentes missions, sont les clefs de la réussite pour que l'apprentissage soit bénéfique pour l'apprenti comme pour son tuteur.

Comprendre l'apprentissage : un point essentiel pour la réussite du dispositif

La communication sur ce qu'est l'apprentissage apparaît comme un point extrêmement important et à travailler. L'ensemble des acteurs interrogés, directeurs de CFA, apprentis et directeurs de structures, ont mis en avant l'importance de la compréhension de ce dispositif complexe au sein des structures.

Informez les administrateurs et les équipes de direction d'une part, pour que le choix du recrutement d'un apprenti soit bien réfléchi et que les employeurs aient bien en tête tous les tenants et aboutissants de ce dispositif et de ce que cela impliquera sur la structure (connaissance des droits et du statut de l'apprenti, place de l'apprenti à définir et à expliquer à l'équipe, gestion des temps de présences et d'absences sur la structure, temps nécessaire pour effectuer la mission de maître d'apprentissage).

Informez également les équipes pour que l'insertion de l'apprenti se passe au mieux et que la gestion de l'alternance ne pose pas de problème.

Les difficultés que certaines structures et/ou apprentis ont pu rencontrer au cours de ces trois années de formation ne sont pas spécifiques à la branche professionnelle, mais plutôt induites par la taille des établissements (petites équipes).

La mission de communication est importante, nécessaire, et doit être renouvelée continuellement. Dans ce domaine, la branche pourrait jouer un rôle si elle le souhaite. Ce dispositif complexe à mettre en place doit avoir été compris et pensé avant même le recrutement et l'arrivée de l'apprenti.

Des craintes sur la durée et la maturité non vérifiées pour le DE EJE

À la mise en place de l'expérimentation, des craintes sur la durée du contrat (trois ans), qui pouvait paraître longue pour les structures, et sur la maturité des apprentis avaient été évoquées.

La durée s'avère finalement un atout dans le cadre du diplôme d'état d'éducateur de jeunes enfants. Elle laisse à l'ensemble des acteurs le temps d'intégrer le dispositif et d'en tirer les bénéfices (faire comprendre à l'équipe ce qu'est l'apprentissage, laisser le temps à l'apprenti de prendre sa place, lui permettre d'évoluer et faire également évoluer les équipes en place). Néanmoins, le soutien à apporter pour ce diplôme de niveau III est plus lourd que pour les apprentissages souvent déjà mis en place sur des contrats de niveau V (CAP Petite Enfance ou DE Auxiliaire de puériculture). Si la plupart des maîtres d'apprentissage souhaitent renouveler cette expérience, plusieurs ont tout de même indiqué qu'ils préféreraient ne pas reprendre un apprenti dès la rentrée suivante car cela demande beaucoup d'énergie.

Les craintes sur la maturité des apprentis liées au fait que le dispositif fait partie de la formation initiale (apprentis très jeunes et qui découvrent le monde du travail) n'ont pas été vérifiées. Les jeunes qui ont bénéficié du financement des frais pédagogiques par la CPNEF avaient majoritairement plus de 20 ans à l'entrée en formation et, surtout, avaient déjà travaillé dans le domaine de la petite enfance. Quelques-uns étaient d'ailleurs déjà en poste au sein des structures avec lesquelles le contrat d'apprentissage a été signé.

Conclusion

Au final, les trois conventions de partenariat signées avec les CFA ont été jugées pertinentes car elles ont permis à des structures d'accueillir des apprentis en les délestant du poids financier qu'auraient représenté les frais pédagogiques. Plusieurs établissements ont d'ailleurs indiqué que, sans cette aide, le recrutement d'un apprenti n'aurait pas été possible. L'expérimentation a permis à la majorité des apprentis d'obtenir leur diplôme et, bien que peu d'entre eux continuent leur carrière professionnelle au sein des établissements avec qui ils ont signé leur contrat d'apprentissage (ce que certains directeurs déplorent), l'expérience a tout de même été vécue positivement par la plupart des structures engagées dans ce dispositif.

Une meilleure connaissance de l'apprentissage, de son fonctionnement et des droits des apprentis aurait sûrement permis d'atténuer certaines difficultés rencontrées. La communication entre et envers les différents acteurs impliqués lors de la signature d'un contrat d'apprentissage reste le point phare de cette évaluation, avec la problématique du temps nécessaire pour mener à bien les missions d'un maître d'apprentissage.



Sur 25 apprentis dont les frais pédagogiques ont été financés par la CPNEF sur l'ensemble des trois années de formation (hors rupture), **22 ont réussi les examens et obtenu leur diplôme en 2015.**

VERS UNE POLITIQUE DE L'APPRENTISSAGE PLUS ACCRUE ?

Au-delà de cette action expérimentale de financement des frais pédagogiques d'une trentaine d'apprentis EJE, plusieurs actions ont été menées par la branche professionnelle sur cette thématique de l'apprentissage au cours des dernières années.

Pour nourrir les réflexions et débats menés en CPNEF, une première étude sur «Les formations en alternance au sein de la branche» a été réalisée en 2013. Son objectif était double : savoir s'il était opportun pour la branche de s'ouvrir au contrat d'apprentissage ? Et, si oui, comment et avec quels moyens financiers ? Cette seconde étude, sur l'évaluation de l'action expérimentale, vient compléter et approfondir les premières réflexions.

S'il est évident que l'aspect financier reste un frein important dans la mise en place de l'apprentissage au sein des structures de la branche, le renouvellement de conventions à l'identique de celles qui avaient été signées en 2012 semble compliqué à mettre en place au niveau national, par manque de moyens financiers. Néanmoins, depuis deux ans maintenant, la CPNEF de la branche a pris la décision de faire appel à l'OPCA Uniformation, pour bénéficier de fonds financiers à allouer à l'apprentissage. Ces fonds ne permettent pas de financer les frais pédagogiques, mais apportent un soutien aux CFA dans leur fonctionnement. Ces financements ont été ciblés sur les CFA délivrant des formations dans le domaine de la petite enfance.

Un rapprochement de la FNAPSS (Fédération Nationale pour l'Apprentissage aux Professions Sanitaires et Sociales) est également en train de se mettre en place, permettant ainsi à la CPNEF d'avoir un interlocuteur unique (à la place des multiples conseils régionaux) et donc de faciliter les échanges et partenariats possibles dans le cadre de l'apprentissage.

Ces différentes réflexions et actions, initiées tout au long des cinq dernières années, démontrent l'intérêt de la branche pour la professionnalisation, au travers de l'alternance et de l'apprentissage en particulier. Cette dernière étude apporte des éléments supplémentaires, qui pourront permettre aux partenaires sociaux, s'ils le juge pertinent, d'aller vers une politique de développement plus accrue de l'apprentissage.

L'étude met notamment en avant un besoin de mieux ou plus diffuser les informations sur le dispositif, son fonctionnement, les aides disponibles, ainsi que sur les outils méthodologiques déjà existants. En effet, l'accompagnement des employeurs et des directeurs, au-delà de l'aspect financier, passe principalement par une meilleure connaissance du dispositif de l'apprentissage et de l'alternance en général. Une évolution des pratiques de formation pour les maîtres d'apprentissage, et plus généralement pour les tuteurs, pourrait également être pensée.

Retrouvez l'intégralité de l'étude
sur le www.cpnef.com -
Rubrique Observatoire / Etudes
formations

Une prime régionale et un guide méthodologique pour vous accompagner dans la mise en place de l'apprentissage

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 11 salariés donnent droit à une prime versée par la région. Chaque région en détermine le montant et ses modalités d'attribution. Le montant minimal de cette prime est fixé à 1 000€ pour chaque année du cycle de formation. Son versement est à la charge de la région dans laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti.

Depuis septembre 2015, Uniformation propose un guide de l'apprentissage, téléchargeable sur leur site (www.uniformation.fr). Cet outil méthodologique et pédagogique est destiné aux employeurs et aux maîtres d'apprentissage, pour les accompagner dans leurs pratiques.