

POUR TOUTE DEMANDE
D'INFORMATIONS,
VEUILLEZ CONTACTER :

Gwenaëlle DEVAUX

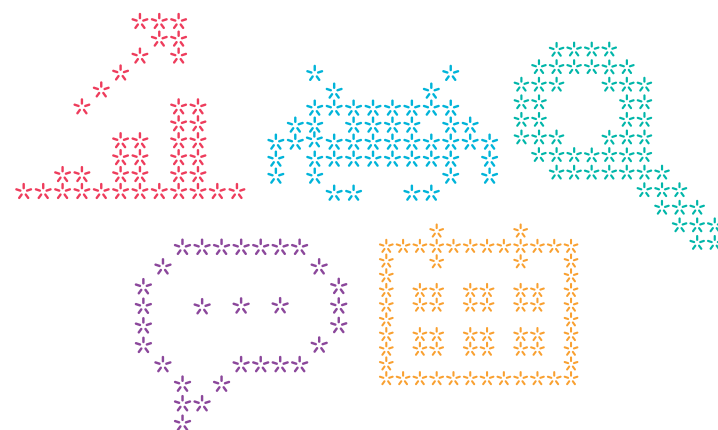
Chef de projets
Tél: 01 77 45 95 88
Mail : gdevaux@fafiec.fr

Nizarr BOURCHADA

Responsable du service promotion des métiers et de l'apprentissage
Mail : nbourchada@fafiec.fr
Tél : 01 77 45 95 59

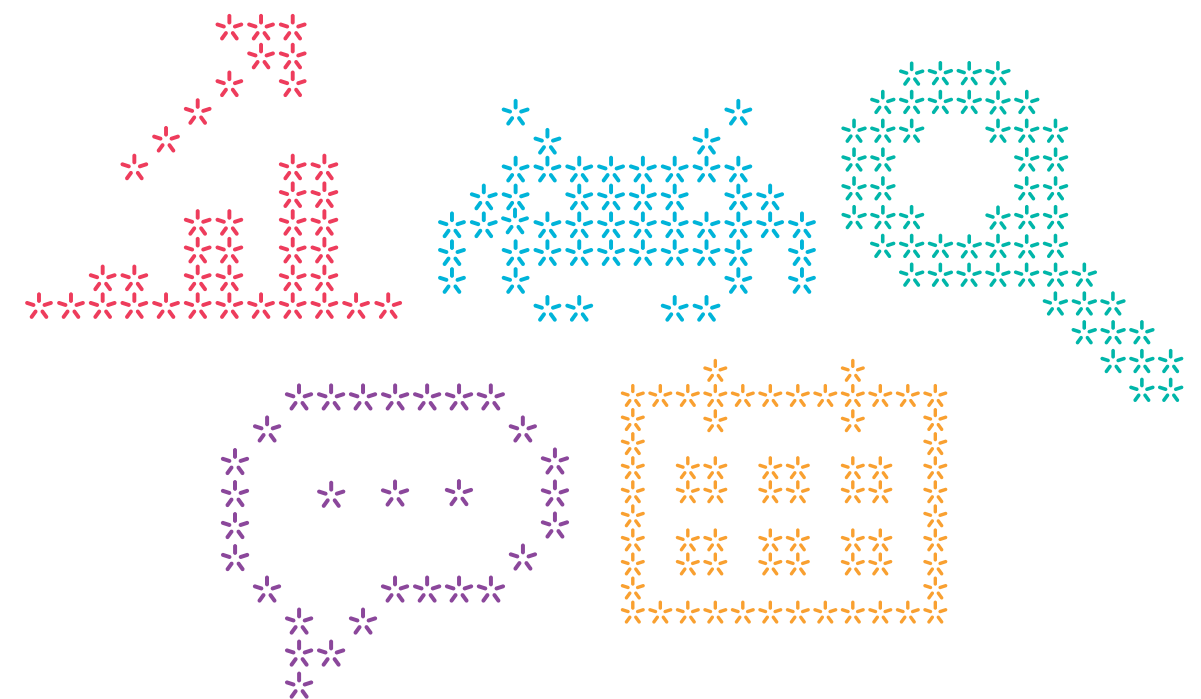
Etude réalisée par le cabinet Amnyos pour le compte du Fafiec

POUR EN SAVOIR PLUS :
RDV SUR WWW.CONCEPTEURSDAVENIRS.FR



ETUDE SUR L'APPRENTISSAGE
DANS LA BRANCHE DES MÉTIERS

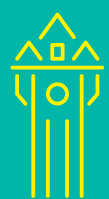
DU NUMÉRIQUE,
DE L'INGÉNIERIE,
DES ÉTUDES,
DU CONSEIL ET
DE L'ÉVÈNEMENT



INTRODUCTION

Cette étude a été initiée par la **Commission paritaire Apprentissage** de l'OCTA Fafiec dans le but de se doter d'une analyse de l'apprentissage dans la Branche des métiers du numérique, de l'ingénierie, des études, du conseil et de l'évènement. Elle associe également les **ministères de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation**, à travers la convention de coopération signée en octobre 2016. Elle a pour objectif de dresser un **1^{er} état des lieux statistiques** de l'apprentissage sur le périmètre de la branche et de chacun de ses secteurs. Elle doit également apporter des éléments d'analyse sur les **pratiques actuelles** des parties prenantes - les entreprises, les CFA et les apprentis - par rapport à leur mobilisation du dispositif : les **canaux** d'information utilisés, les **motivations** pour recourir au dispositif, les pratiques en matière d'**accompagnement des apprentis**, l'**impact** de la mobilisation du dispositif dans les suites de parcours des apprentis, le **niveau d'adéquation** du dispositif aux besoins des entreprises...

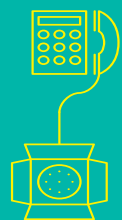
Les travaux menés dans le cadre de cette étude se sont déroulés de **Juillet 2017 à Juin 2018**.



Ils ont donné lieu à des **entretiens qualitatifs** auprès d'une **CINQUANTAINE** de CFA, D'ENTREPRISES ET D'APPRENTIS.

Puis **deux enquêtes mail et téléphoniques** ont eu lieu respectivement auprès d'un échantillon représentatif de

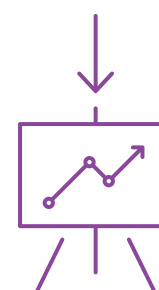
670 ENTREPRISES
et **300 APPRENTIS**
de la branche.



Cette synthèse présente les principaux résultats issus de ces investigations.

ETAT DES LIEUX QUANTITATIF DE L'APPRENTISSAGE DANS LA BRANCHE

1 UNE RÉELLE DYNAMIQUE AUTOUR DU DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE DANS LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE



+ 19%*

LA DYNAMIQUE enregistrée sur l'apprentissage est **IMPORTANTE, QUEL QUE SOIT LE SECTEUR D'ACTIVITÉ**

**source Ariane / DARES 2013-2016*

En 2016, **2 960 entreprises** de la branche ont signé un contrat d'apprentissage (*Source Ariane*). A titre de comparaison, 981 entreprises ayant versé leur TA au FAFIEC avaient au moins un apprenti au sein de leurs effectifs en 2016, **soit le tiers des entreprises** de la branche identifiées à travers la base Ariane.

Il faut également noter que plus des deux tiers (68%) des entreprises embauchant des apprentis sont positionnés sur le **numérique (38%) et l'ingénierie (30%)** (*Source Ariane*), avec une **surreprésentation des entreprises du numérique dans l'apprentissage** par rapport à leurs poids dans la branche (38% des entreprises de la branche ayant embauché un apprenti relèvent du numérique alors qu'elles ne représentent que 27% des établissements du secteur ; *source Portraits Statistiques de Branche OPIIEC janvier 2018*). Tandis que les **entreprises du secteur du conseil et des études semblent globalement sous représentées** (19% des entreprises de la branche ayant embauché un apprenti relèvent du secteur du conseil et des études alors qu'elles représentent 28% des établissements du secteur ; *source Portraits Statistiques de Branche OPIIEC janvier 2018*).

Enfin **plus de la moitié (56%) des employeurs** de la branche ayant signé un nouveau contrat d'apprentissage en 2016 sont des **entreprises de moins de 10 salariés**, ce qui est **similaire à la moyenne nationale** (55% d'entreprises de moins de 10 salariés tous secteurs selon la DARES en 2016). Par contre, la part des entreprises de plus de 50 salariés est largement inférieure à la moyenne nationale (17% pour la branche VS 27% tous secteurs; *DARES 2016*).

2 UNE POPULATION APPRENTIS « ICONOCLASTE » AVEC UN HAUT NIVEAU DE FORMATION

7 906 APPRENTIS*
ÉTAIENT COMPTABILISÉS SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE

*Source DADS (2014)



A titre indicatif, les entreprises ayant versé leur TA au FAFIEC comptabilisaient 2 834 apprentis, soit un peu plus du tiers (36%) environ du total des apprentis identifiés.

En 2016, le secteur du numérique captait près de la moitié (45%) des apprentis embauchés en apprentissage, tandis que le secteur de l'ingénierie en captait un peu plus du quart (28%) (Source Ariane). Cette répartition des apprentis sur les différents secteurs de la branche n'a quasiment pas évolué depuis 2013. Elle est comparable au poids de chaque secteur dans l'activité salariée.



80% APPRENTIS

AVAIENT AU MOINS UN BAC +2

avant d'entrer en formation, alors que cette proportion est de 20% tous secteurs confondus

*Source Ariane (2016)

Pour les secteurs du numérique (44%) et des études/conseil (54%), l'entrée en formation se fait même le plus souvent avec au moins un niveau II.

La population apprentis est donc bien plus âgée que la moyenne (48,5% de 22 ans et plus pour les apprentis de la branche VS 18% pour l'ensemble des apprentis). Il en résulte une population d'apprentis le plus souvent scolaires ou étudiants avant d'entrer en apprentissage (72%), avec une proportion moins importante de parcours en alternance (17%) par rapport à l'ensemble des apprentis (27% déjà engagés sur l'apprentissage avant d'entrer en apprentissage sur 2016 selon la DARES).

3 UN APPAREIL DE FORMATION CONCENTRÉ EN ILE-DE-FRANCE À L'EXCEPTION DU SECTEUR DE L'INGÉNIERIE

46%*

Tous secteurs confondus,



3 RÉGIONS CONCENTRENT PRÈS DE LA MOITIÉ DES CFA DE LA BRANCHE :

L'ILE DE FRANCE (22%), LES HAUTS DE FRANCE (14%) ET LA NOUVELLE AQUITAINE (10%)

*Source Ariane (2016)

Mais les CFA de l'Île de France sont bien plus importants en termes d'effectifs apprentis que ceux des autres régions et forment à eux seuls plus de la moitié (51%) des apprentis de la branche, loin devant la région Auvergne-Rhône-Alpes (11%) (Source Ariane). Ces proportions sont en adéquation avec la répartition de la population salariée sur le territoire (IDF : 45%; AURA : 12%; source Portraits Statistiques de Branche OPIIEC janvier 2018), avec tout de même une surreprésentation de l'Île-de-France à relever.

L'hégémonie francilienne dans la formation des apprentis de la branche est toutefois moins marquée dans le secteur de l'ingénierie. L'Île-de-France concentre « seulement » 23% des CFA et 35% des effectifs apprentis, en adéquation avec la répartition de la population salariée sur le territoire (source Portraits Statistiques de Branche OPIIEC janvier 2018). Les apprentis sont également répartis sur un nombre plus important de régions : Auvergne-Rhône-Alpes (13%), Provence-Alpes-Côte d'Azur (10%), Occitanie (9%) et Grand-Est (7%).

LES MOTIVATIONS DES ENTREPRISES ET DES APPRENTIS À RECOURIR À L'APPRENTISSAGE

1 UN RECOURS À L'APPRENTISSAGE FORTEMENT CORRÉLÉ AUX CARACTÉRISTIQUES MÊMES DES ENTREPRISES

L'enquête menée auprès des entreprises de la branche montre que **près de la moitié (49%) des entreprises** cotisantes au FAFIEC ont déjà embauché un apprenti, et 19% déclarent le faire fréquemment. Le secteur et encore plus la **taille** des entreprises sont des **facteurs décisifs** dans le recours à l'apprentissage : **55%** des entreprises du secteur du **numérique** ont déjà embauché un apprenti contre **47%** des entreprises secteur du **conseil et études** et **42%** des entreprises du secteur de l'ingénierie.

Tandis que

75% DES ENTREPRISES DE 11 SALARIÉS OU PLUS



ONT DÉJÀ EMBAUCHÉ UN APPRENTI contre seulement **44%** des entreprises de **MOINS DE 11 SALARIÉS**.

Cette surreprésentation des entreprises de moins de 11 salariés parmi les entreprises n'ayant pas eu recours à l'apprentissage explique que **le motif qui revient le plus fréquemment pour expliquer le non recours soit l'incapacité à pouvoir encadrer un salarié en apprentissage (53%)**.

Les entretiens menés auprès des entreprises dans le cadre de l'étude mettent également en avant **l'absence de stratégie particulière par rapport au recours au contrat d'apprentissage ou au contrat de professionnalisation**. Cette indistinction est d'autant plus **renforcée dans les entreprises de plus de 250 salariés** qu'il existe un **quota alternants global**, qui ne distingue pas les types de contrat.

Les entreprises ont surtout tendance à **privilégier le profil du candidat et la formation concernée**. La question du contrat est souvent **subsidaire** : *« Souvent les managers font une demande sans préciser le dispositif derrière. On ne fait pas beaucoup de différence entre les dispositifs. C'est le profil qui détermine le choix du contrat. »* (Entreprise du numérique, 250 salariés et plus). Lorsque des arbitrages sont effectués, ils le sont **avant tout pour des raisons financières**, l'apprentissage étant souvent perçu comme moins coûteux pour l'entreprise : *« Le contrat d'apprentissage est plus facile pour nous car il n'y a pas de frais de formation à régler. »* (Entreprise du numérique/250 salariés et plus) ; *« Je dirais que le contrat d'apprentissage est plus simple et moins coûteux, et il y a moins de charges. »* (Entreprise du numérique, 11 à 49 salariés).

2 POUR LES ENTREPRISES, UNE DIVERSITÉ DE MOTIFS QUI LAISSE SUPPOSER UNE DIVERSITÉ DE CONFIGURATIONS POSSIBLES DANS LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE DES ENTREPRISES

Les entreprises interrogées évoquent en moyenne **2 motifs pour recourir à l'apprentissage**. Le 1^{er} motif, qui ressort de manière prédominante, est le fait de **pouvoir former des personnes selon leurs besoins (80%)**, surtout pour les secteurs du numérique et l'ingénierie (84%). Le 2^{ème} motif est **plus diffus**, et montre une **diversité de raisons** : pallier ou surmonter les difficultés à recruter les profils recherchés sur le marché du travail (47% pour l'ensemble - 51% pour le numérique); développer de nouvelles compétences au sein de votre structure (33%); recruter des salariés compétents au moindre coût (31%).

70%

Quoi qu'il en soit, près des **TROIS QUARTS des entreprises** ont pour **FINALITÉ D'EMBAUCHER L'APPRENTI** qu'elles recrutent.



Mais il existe des différences notables selon les secteurs, avec une plus forte propension à embaucher les apprentis dans les entreprises de l'ingénierie (84%) que dans celles du secteur du conseil et des études (61%).

Il faut également noter que la **majorité** des entreprises interrogées se **positionnent plutôt comme étant opportunistes** par rapport à l'apprentissage (56%), tandis qu'un peu plus du tiers (34%) seulement déclare avoir une vision plus stratégique

3 POUR LES APPRENTIS, UN PROJET PROFESSIONNEL SOUVENT MUREMENT RÉFLÉCHI, QUI N'INCLUT PAS SYSTÉMATIQUEMENT L'ENTREPRISE D'ACCUEIL ET LAISSE LA PORTE OUVERTE À L'ENTREPRENARIAT



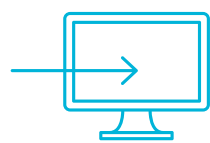
93%

des apprentis de la branche déclarent que leur entrée en apprentissage **DÉCOULAIT D'UNE VOLONTÉ FORTE DE LEUR PART**,

notamment car ils souhaitent avoir une **expérience professionnelle en lien avec leur formation (85%)**. La grande majorité d'entre eux avaient d'ailleurs une **idée précise (68%) du métier et du type d'entreprise (60%)** dans lesquels ils souhaitent évoluer. Par contre l'enquête menée auprès des apprentis met en avant **une pluralité d'objectifs en début de formation**. Si des apprentis peuvent se projeter dès le début dans leur entreprise d'accueil (35%), d'autres préfèrent attendre de voir le déroulement de l'apprentissage (30%), tandis que certains préfèrent multiplier les expériences professionnelles (24%). Plus de la moitié (57%) envisagent d'ailleurs à terme de créer leur propre structure.

LES PRATIQUES DES ENTREPRISES ET DES APPRENTIS POUR S'INFORMER SUR L'APPRENTISSAGE

1 UNE PLACE PRÉPONDÉRANTE D'INTERNET COMME CANAL D'INFORMATION SUR L'APPRENTISSAGE, DE MANIÈRE ENCORE PLUS MARQUÉE POUR LES APPRENTIS PAR RAPPORT AUX ENTREPRISES



LES ENTREPRISES ONT RECOURS EN PRIORITÉ AUX SITES INTERNET

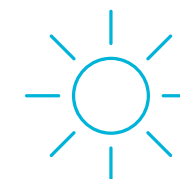
pour s'informer sur l'apprentissage (de manière encore plus marquée pour les entreprises du numérique), en 1^{er} lieu ceux des institutionnels (51%) et dans une moindre mesure celui du FAFIEC (30%)

www.concepteursdavenirs.fr

Les interlocuteurs physiques sont davantage relégués au second plan, et plus diffus. Et ils sont logiquement davantage cités par les entreprises ayant déjà embauché des apprentis. Les entreprises ayant déjà eu recours à l'apprentissage ont ainsi plus tendance à mobiliser leur conseiller OCPA (30%) ou un interlocuteur au sein des CFA (38%). Il faut également souligner la part prépondérante des experts juridiques ou comptables (25%).

La question posée aux **apprentis** sur la thématique dans le cadre des travaux était moins généraliste et se focalisait davantage sur la manière dont ils se sont renseignés sur la formation suivie. Les résultats montrent que les apprentis ont tendance à s'appuyer sur des personnes physiques pour s'informer sur les formations en apprentissage, principalement sur le **corps professoral (30%)** et **l'entourage personnel (14%)**. **Internet reste néanmoins un canal d'information utilisée par plus du quart d'entre eux.**

2 UNE SATISFACTION « MOLLE » DE LA PART DES APPRENTIS ET DES ENTREPRISES PAR RAPPORT À LA QUALITÉ DE L'INFORMATION DÉPENSÉE SUR L'APPRENTISSAGE



LE NIVEAU DE SATISFACTION GÉNÉRALE

par rapport à la qualité de l'information dispensée sur les différents points abordés est majoritairement positif, que ce soit pour les entreprises ou les apprentis, sans toutefois refléter une réelle adhésion, avec souvent une faible part d'entreprises ou d'apprentis tout à fait satisfaits.

C'est l'information sur l'offre de formation en matière d'apprentissage et les aides mobilisables pendant la formation qui génèrent le moins de satisfaction pour les apprentis comme pour les entreprises. Ce manque de lisibilité sur l'offre de formation ressort également des investigations qualitatives menées auprès des entreprises. Elle pouvait notamment conduire les entreprises à avoir une mauvaise analyse de l'offre réellement accessible en apprentissage : *« Il y a très peu de formations qui proposent des apprentis à des niveaux élevés. Ce sont surtout des niveaux IV et V. Alors que nous, on est sur des métiers plutôt orientés digital, avec du développement informatique et de projet. J'ai l'impression que c'est plutôt des contrats de pro que de l'apprentissage »* (Entreprise Numérique, 50 à 249 salariés).

Il faut également noter que la **moitié des apprentis interrogés se déclarent insatisfaits de l'information sur les aides mobilisables pendant la formation** (aide à la mobilité à l'étranger, au transport, au logement). Cela vient notamment du fait que ces aides sont souvent très hétérogènes en fonction des territoires, de la situation personnelle des apprentis, du type de logement occupé par l'apprenti...

LES PRATIQUES DES ENTREPRISES ET DES CFA EN TERMES D'ACCOMPAGNEMENT DES APPRENTIS ET D'ADAPTATION DE L'OFFRE DE FORMATION

1 UN LIEN ENTRE ENTREPRISES ET ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION ENCORE PRINCIPALEMENT CENTRÉ SUR L'APPARIEMENT ENTREPRISES-APPRENTIS

La quasi-totalité des CFA interrogés lors des investigations qualitatives se déclarent **très investis sur l'appariement apprentis-entreprises d'accueil**. Ils ont d'ailleurs souvent développé une **large palette d'outils** : Job-dating, diffusion des offres des entreprises partenaires, ateliers de soutien pour la rédaction de CV et LM, listes d'entreprises, appui à la mise en relation avec les entreprises avec présélection des profils, accompagnement à l'entretien en entreprise (partenariat avec l'APEC)...



71%

Ce que confirme l'enquête menée auprès des apprentis, avec **PRÈS DES TROIS QUARTS D'ENTRE EUX** ayant reçu **UNE PROPOSITION D'AIDE DE LA PART DE LEUR CFA POUR TROUVER UNE ENTREPRISE.**

L'enquête menée auprès des entreprises montre également l'importance de l'appariement dans la relation CFA-entreprise. Les **interactions CFA-entreprises** se traduisent le plus souvent par la **diffusion d'offres d'emploi (71%)** ainsi que par de la **présélection de candidats de la part des centres de formation (68%)**. La dynamique de collaboration entre CFA et entreprises sur l'adéquation entre les formations dispensées et la réalité des métiers, si elle est en retrait par rapport à l'appariement, atteint également un niveau important (42%), qui valide le travail effectué par les CFA auprès des entreprises pour identifier les évolutions des besoins en compétences.

2 UN ACCOMPAGNEMENT DES APPRENTIS PENDANT LA FORMATION ENCORE PERFECTIBLE



De manière générale,
**LES APPRENTIS DE LA BRANCHE SONT
PEU CONCERNÉS PAR
DES PROBLÉMATIQUES
DE RUPTURE**

Pour autant, les entretiens menés auprès des apprentis laissent penser qu'il existe parfois des difficultés, qui si elles ne mènent pas forcément à la rupture, **ont un impact sur la qualité de l'apprentissage** avec une problématique autour de l'accompagnement des apprentis en entreprise et parfois **un déficit des maîtres d'apprentissage** lié à un manque d'implication, à un manque de compétences liées au management : *« Le maître d'apprentissage, c'est l'un des trucs les plus importants. On arrive, on est traité de petits jeunes, on est assimilé à un stagiaire. Le maître d'apprentissage a la responsabilité d'être impliqué, de donner des tâches à la hauteur de nos compétences »* (Apprenti, BTS comptabilité gestion).

L'enquête menée auprès des entreprises montre d'ailleurs que si **près des deux tiers d'entre elles (63%) déclarent dégager du temps aux maîtres d'apprentissage pour leur activité d'encadrement**, seule une **minorité (19%)** leur a fait **suivre une formation pour exercer cette fonction.**

Les entretiens menés auprès des apprentis mettent également en avant le manque global d'interaction entre tuteurs en formation, apprentis et maîtres en entreprises **avec un encadrement souvent « très light », voire inexistant, du tuteur en formation** : *« A l'école chaque étudiant se voit attribuer un professeur en charge de son suivi qui doit visiter l'entreprise une fois par an. Ce n'est que sur le papier ! »* (Apprenti Grade Master Ecole de commerce). Et au final, une relation CFA-entreprises qui se limite encore le plus souvent aux visites annuelles des tuteurs.

SATISFACTION ET IMPACT DU DISPOSITIF AUPRÈS DES ENTREPRISES ET DES APPRENTIS

1 UN DISPOSITIF QUI DISPOSE DE MARGES DE PROGRÈS POUR RÉPONDRE PLEINEMENT AUX ATTENTES DES ENTREPRISES

68%

PLUS DES DEUX TIERS DES ENTREPRISES
qui ont eu recours à l'apprentissage déclarent
que le dispositif répond à leurs attentes.



Mais cette satisfaction n'est **pas très appuyée** avec seulement 6% de « Tout à fait ». Elle **dépend également du secteur d'activité**, avec des entreprises du conseil et des études globalement moins satisfaites du dispositif (63%) que les entreprises du numérique et de l'ingénierie (72%).

Les investigations qualitatives permettent également d'identifier quelques facteurs qui impactent la satisfaction des entreprises dans la mobilisation du dispositif :

- **Les attentes initiales lors de la mobilisation du dispositif** : la satisfaction sera d'autant plus importante qu'elle a permis à l'entreprise de pallier des difficultés de recrutement, de former un salarié correspondant à ses besoins actuels en compétences ou d'intégrer de nouvelles compétences dont elle avait besoin pour son développement.
- **Le profil de l'apprenti** : l'entreprise ayant souvent une faible lisibilité sur la formation et son contenu, la satisfaction par rapport à la mobilisation du dispositif est plus souvent liée au profil de l'apprenti lui-même.
- **La formation suivie par l'apprenti** : des reproches sont parfois exprimés par rapport au contenu des formations, jugées trop éloignées de la réalité des métiers : « *Il faudrait qu'on est davantage de communication avec l'école sur le contenu des formations et leur adéquation avec la réalité de notre activité* » (Entreprise du numérique/11 à 49 salariés)

2 DES RÉSULTATS EXTRÊMEMENT POSITIFS POUR LES APPRENTIS DE LA BRANCHE

Malgré tout, la satisfaction des apprentis par rapport à la formation suivie en apprentissage est importante. **Cette satisfaction est à mettre en lien avec les résultats obtenus.**

SEULS 4% DES APPRENTIS INTERROGÉS ONT ROMPU LEUR CONTRAT D'APPRENTISSAGE



AVANT D'AVOIR OBTENU LEUR DIPLÔME

Ce taux est de 28% en moyenne selon la DARES pour les contrats commencés au cours de la campagne 2014-2015. Le taux de rupture des apprentis la branche est donc relativement **peu élevé, en lien avec la forte proportion d'apprentis de niveaux I et II**, souvent peu concernés par des problématiques de rupture.

Les résultats sont également positifs
en termes d'insertion dans l'emploi :

68%

DES APPRENTIS ÉTAIENT EN EMPLOI

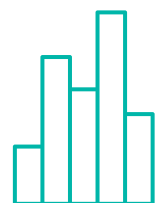
3 mois après la fin de la formation, dont

82%

pour les apprentis de Niveau I.



A titre de comparaison, l'enquête IPA de l'Education Nationale identifie un taux d'insertion dans l'emploi au 1er Février 2016 pour les sortants diplômés positionnés sur des niveaux I et II de **79%** 7 mois après la fin de la formation . L'insertion dans l'emploi des apprentis de la branche **se fait principalement en CDI (80%)**. Toujours à titre indicatif, le taux d'emploi à durée indéterminée est de 67% pour les diplômés de Niveau I et II selon l'enquête IPA.



9%

LE TAUX DE CHÔMAGE POUR L'ENSEMBLE DES APPRENTIS DE LA BRANCHE

alors qu'il est de 17% pour l'ensemble des sortants diplômés positionnés sur des niveaux I et II toujours selon l'enquête IPA.

L'apprentissage d'accueil joue un rôle prépondérant dans l'insertion dans l'emploi des apprentis à l'issue de la formation :

58% DES APPRENTIS

qui sont en emploi 3 mois après la fin de leur formation,
**SONT DANS L'ENTREPRISE QUI LES A ACCUEILLIS
DURANT LEUR APPRENTISSAGE.**



Cette importance de l'entreprise d'accueil dans l'insertion des apprentis de la branche est également en cohérence avec les résultats de l'enquête IPA de la DEPP, dans laquelle 56% des ex-apprentis [avec un niveau de diplôme au-delà du BTS] en emploi travaillent dans l'entreprise où ils ont effectué leur apprentissage, un stage ou un job d'été.

CONCLUSION

L'apprentissage connaît une **dynamique importante au sein des entreprises de la branche** depuis 2013 (+19% entre 2013 et 2016, source Ariane). Elle est à mettre en lien avec le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, avec une grande **majorité d'apprentis positionnés sur des formations de niveaux I ou II** : 80% des apprentis avaient au moins un bac +2 avant d'entrer en formation, alors que cette proportion est de 20% tous secteurs confondus.

Cette concentration des effectifs apprentis sur des hauts niveaux de qualification contribue d'ailleurs aux **bons résultats de l'apprentissage dans la branche**, avec notamment un taux de rupture relativement (4%) et un taux de sorties positives - insertion en emploi ou poursuite en formation - de 89%. Elle constitue par contre également une faiblesse, dans la mesure où le potentiel de développement de l'apprentissage reste limité à ce niveau I ou II, au détriment des publics positionnés sur des niveaux de formation inférieurs.

L'étude met également en avant le fait que la **mobilisation du dispositif par les entreprises est encore fortement corrélée à leur taille**, avec des TPE recourant assez peu à l'apprentissage, souvent en raison de **difficultés à pouvoir encadrer l'apprenti** : 75% des entreprises de 11 salariés ou plus ont déjà embauché un apprenti contre seulement 44% des entreprises de moins de 11 salariés. Les entreprises ayant recours à l'apprentissage le font le plus souvent dans le but de pouvoir **former des personnes selon leurs besoins**, sur un marché du travail où il existe parfois une pénurie de profils répondant aux besoins des entreprises.

Les entreprises qui mobilisent le dispositif en sont **globalement satisfaites**, même si cette satisfaction reste **perfectible**, surtout au niveau du **lien entre la formation suivie en centre et le poste occupé** en entreprise. L'intensité de ce lien est en partie liée à l'encadrement de l'apprenti assuré par le CFA ou le maître d'apprentissage. Or l'étude montre qu'il existe un **déficit au niveau du suivi assuré par les tuteurs en CFA et un manque de formation des maîtres d'apprentissage**. 19% des entreprises interrogées dans le cadre des investigations déclarent avoir formé les maîtres d'apprentissage à l'exercice de la fonction. Ces difficultés sont à prendre en compte, car si elles ne mènent pas à la rupture comme dans d'autres secteurs, elles jouent sur la qualité de l'apprentissage et la motivation des entreprises à le mobiliser.

Les CFA et les entreprises ont par contre **fortement développé leur relation au niveau de l'appariement**, en amont de la formation, via la diffusion d'offres d'emploi, l'organisation de job dating, la présélection de candidats. Ces contacts débouchent parfois sur une implication des entreprises dans le contenu des formations et leur **adéquation à la réalité de leurs métiers**. Mais la majorité des CFA interrogés lors des investigations réclament encore **davantage d'échanges avec les branches professionnelles** pour mieux adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises.

Avec la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, les **branches professionnelles** vont être demain au **premier plan dans le pilotage de l'apprentissage, et plus globalement de l'alternance**. La dynamique autour de l'apprentissage est déjà enclenchée au sein de la branche. L'enjeu consiste maintenant à activer les nouveaux leviers à disposition pour **développer le dispositif tout en répondant au mieux aux besoins des entreprises et des apprentis de la branche**.