

SYNTHÈSE

Auvergne-Rhône-Alpes

Quelle expérience du recours aux contrats d'alternance dans les associations ?



DMAE

La démarche
**PETITES ET MOYENNES
ASSOCIATIONS EMPLOYEUSES
EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES**

· Pour un emploi de qualité dans les associations ·

le
mouvement
ASSOCIATIF
Auvergne-Rhône-Alpes

DLA LE DISPOSITIF LOCAL
D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESS
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

UDES
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

cress
Chambre Régionale
de l'Économie Sociale
et Solidaire
Auvergne-Rhône-Alpes

FRANCEACTIVE
Les entrepreneurs engagés
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

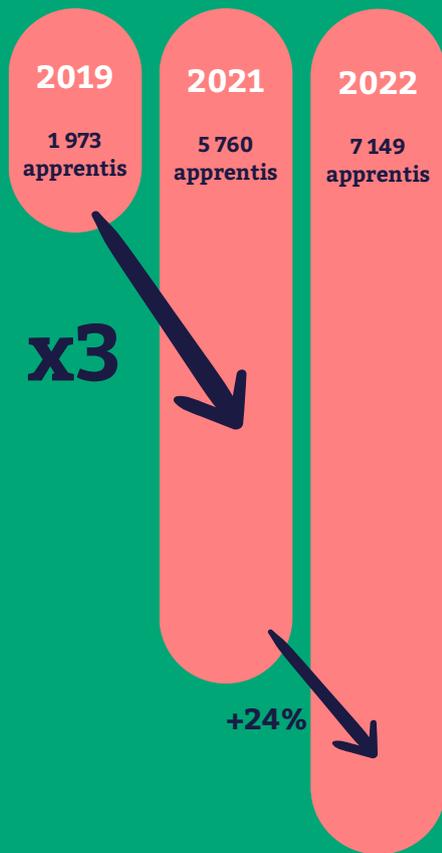
coordination
SAVAARA

avec le soutien de


**PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**
Liberté
Égalité
Fraternité

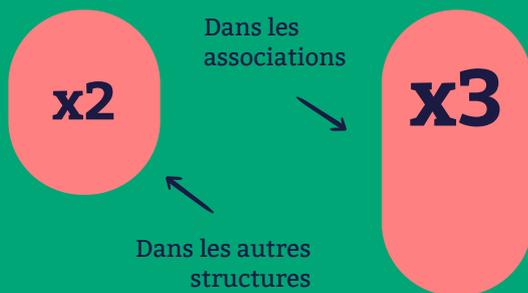
Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

Les effectifs d'apprentis en Auvergne-Rhône-Alpes :



Source : DARES/DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, mai 2023

Augmentation du nombre d'apprentis entre 2019 et 2021 :



Part des alternants ayant effectué leur apprentissage dans des petites associations :



Part des effectifs (2022)

Urbain 32%
Péri-urbain 38%
Rural 17%

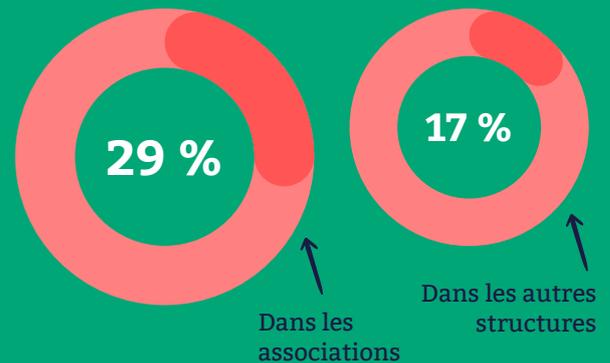
Âge des apprentis au début de leur contrat :



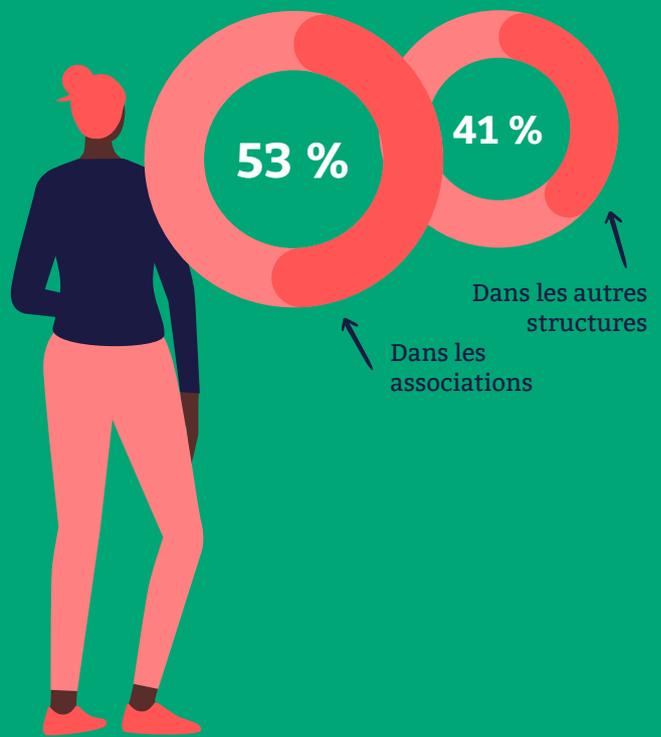
1 an de plus

dans les associations que dans les autres structures.
21 ans dans les associations, 20 ans chez les autres.

Part des apprentis préparant un niveau BAC en 2022 :



Part des apprenties (vs apprentis) en 2022 :





C'est la **différence de durée de contrat** entre ce que peut proposer une association et ce que peuvent proposer les structures (privées et publiques), en moyenne.

Pour les associations : une **volonté marquée de participer à l'effort collectif de formation des jeunes.**

60 %

des associations ont indiqué que la volonté de former un jeune constitue d'un motif de recours à l'alternance pour elles. **C'est la première réponse choisie par les répondants.**

Vigilance

Avec le **dispositif d'aides en 2023 qui ne promet d'aides que pour la première année de contrat**, et même si l'alternance constitue une opportunité financière pour les associations, nous pouvons imaginer que l'écart continuera de se creuser, car la santé économique des associations peut être assez fragile, donc **difficile d'assumer la charge entière du salaire d'une éventuelle seconde année de contrat.**

Soutenir la **charge de travail** d'un autre salarié de l'équipe **57%**

Développer de **nouveaux projets** **45%**

Apporter de **nouvelles compétences** **36%**

La polyvalence : une qualité appréciée dans les associations



Les leviers de motivation des alternants : les associations, l'assurance de mêler engagement et travail, et de développer une multiplicité de compétences.

Les freins au recours à l'alternance pour les associations

1 Pas la possibilité d'assurer un tutorat (temps, compétences) **53%**

2 Des capacités financières limitées **47%**

3 Une activité qui ne convient pas au rythme de l'alternance **40%**

4 Un besoin d'accompagnement pour savoir comment s'y prendre **13%**

5 Ne savaient pas que les associations pouvaient recourir à l'alternance **7%**

Un bon point pour les aides :

83 %

des associations qui ont eu recours à un appui estiment qu'il a **totallement répondu à leurs besoins**

Les besoins d'appuis :

- 1 Obtenir des informations sur le coût, les prises en charge, les aides **31%**
- 2 Avoir une connaissance des contrats et modalités de mise en œuvre **24%**
- 3 Se faire appuyer sur les démarches administratives **22%**
- 4 Obtenir un éclairage sur le choix du contrat le plus adapté **17%**
- 5 Connaître les centres de formation les plus adaptés **13%**

L'aide unique de l'État pour les employeurs d'apprentis : déterminante mais pas suffisante

56 %

des associations estiment que **les aides financières de l'État ont été déterminantes** dans leur choix de recourir à l'alternance

Baromètre 2023 en Auvergne-Rhône-Alpes d'Uniformation

Qui assure le tutorat dans les associations ?

Uniquement des **bénévoles**

81%

À la fois des **bénévoles et des salariés**

Un ou plusieurs **salariés**

67 %

des associations s'estiment pleinement satisfaites de leur recours à l'alternance

Le taux d'**insatisfaction** est plus élevé quand il est réalisé uniquement par des bénévoles (33%), d'où la nécessité de miser sur la formation !

Pour une alternance réussie, l'intégration des alternants doit évaluer celle des autres salariés !

2 associations sur **3** n'ont jamais pu proposer de contrat en CDD ou CDI après l'alternance

et quand on est alternant, quelle probabilité on a de se voir proposer un contrat en CDD ou en CDI après son alternance ?

quand on est dans une association

33 %

quand on est dans une autre structure

61 %

12 propositions de leviers d'actions et de plaidoyer



6 leviers d'action, pour aller plus loin

Appuyer la montée en compétences des associations en matière de fonction employeur relative à l'alternance

1 Consolider et diffuser les formations à la fonction employeur spécifiquement sur l'alternance, à destination des bénévoles et salariés associatifs, pour aider au recours à l'alternance (en collaboration avec les opérateurs de compétences, les têtes de réseaux associatives, les structures de formation...).

Pourquoi ? Parce que les associations éprouvent davantage de difficultés dès lors que le tutorat est assuré par des bénévoles.

2 Mettre en place des temps de partage de bonnes pratiques entre associations, sur l'ensemble du territoire, notamment sur les zones qui présentent un déficit de recrutement en alternance.

Pourquoi ? Parce plus d'1 association sur 5 éprouve des difficultés dues au manque d'information ou d'expérience).

3 Construire un livre blanc du recours à l'alternance dans les associations, qui aborde notamment les questions d'intégration et d'accompagnement des alternants.

Pourquoi ? Parce qu'1/4 des associations ont rencontré des difficultés pour réaliser le suivi et l'accompagnement des alternants, et que cela constitue le principal point d'attention évoqué par nos associations-témoins.

Prolonger l'observation du recours à l'alternance dans les associations

4 Prolonger l'observation et cette étude pour approfondir la connaissance et essayer les enseignements dans les autres régions françaises. Un travail en collaboration avec les OPCO, syndicats, têtes de réseaux, sur les métiers en tension et des données sectorielles plus précises encore.

Pourquoi ? Pour que l'amélioration des conditions de recours à l'alternance dans les associations puisse être travaillé sur un temps long et qu'il permette de rendre compte des évolutions des pratiques.

Approfondir l'accompagnement d'associations spécifiques dans leur recours à l'alternance

5 Approfondir l'accompagnement auprès des associations qui ont encore peu recours à l'alternance : associations environnementales, associations de loisirs...

Pourquoi ? Parce que 53% d'entre-elles ne se sentent pas en capacité d'assurer un tutorat et que les taux de renouvellement de l'expérience et d'embauche sont plus élevés dès lors que les associations ont bénéficié d'accompagnements techniques.

6 Contrat de professionnalisation : avoir un regard sur les associations qui y ont recours.

Pourquoi ? Parce que les associations y ayant recours sont beaucoup moins satisfaites de l'alternance alors même qu'elles ont davantage tendance à souhaiter pérenniser les emplois.

6 propositions pour une amélioration des conditions de l'alternance dans les associations

Valoriser l'alternance pour et dans les associations :

7

Mener une campagne de valorisation des associations auprès des structures de formation d'alternants dans la région, pour donner toute leur place aux associations, en mettant en valeur les avantages à réaliser son alternance dans une telle structure : sens au travail, polyvalence, autonomie.

Pourquoi ? Parce que les 2/3 des associations sont satisfaites de leur recours à l'alternance, et que les étudiants y trouvent un terrain tout à fait propice à la progression de leur projet professionnel.

8

Mener une campagne de valorisation de l'alternance auprès des associations.

Pourquoi ? Entre autres, parce que 7% des associations ne savent pas qu'elles peuvent recourir à l'alternance.

9

Valoriser l'embauche d'alternants en situation de handicap pour faire des associations un terrain exemplaire.

Pourquoi ? Parce que la part d'apprentis en situation de handicap n'a pas suivi l'explosion du nombre d'apprentis : elle a même baissé !

Permettre aux associations de pérenniser l'alternance et l'emploi grâce à un appui financier

10
Une aide financière pour la seconde année de contrat en alternance, pour permettre aux associations de recourir à l'alternance sur un temps long.

Pourquoi ? Parce que les associations sont moins en mesure de proposer des contrats d'alternance sur deux ans car elles sont limitées par leurs capacités financières.

11
Une aide financière à l'embauche en CDD ou CDI, pour que les associations puissent imiter le reste des structures en termes de pérennisation des emplois. Sur le modèle du dispositif CapAsso en région Centre-Val de Loire (voir page 39).

Pourquoi ? Parce que seulement 1/3 des associations ont pu pérenniser leurs alternants, alors que le taux atteint presque les 2/3 pour les autres structures.

12
Une bonification de l'aide financière pour l'alternance quand l'activité de l'association se situe dans un secteur en tension.

Pourquoi ? Parce que par exemple, dans les métiers de l'animation et du lien social, en 2022, 76% des structures du domaine estiment avoir des problèmes de recrutement, et que l'alternance peut être utilisée pour pallier ces difficultés.

