Diagnostics métiers en tension

Formateurs

Le présent diagnostic porte sur le métier « Formateurs ». Avec **14 640 emplois** en Provence - Alpes - Côte d'Azur, **il fait partie des métiers en forte tension en région**. Il présente par ailleurs des **tensions à cinq reprises durant la période 2011-2022** et des **difficultés de recrutement** pressenties par les employeurs interrogés en 2024 sur leurs intentions d'embauche.
Ce diagnostic, réalisé à la demande de la Dreets et du Conseil régional, mobilise un ensemble d'informations régionalisées, portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs pistes d'actions, approfondies avec des acteurs socio-économiques.

Chiffres-clés emploi-formation en région

14 640 personnes exercent ce métier, dont :

- 92 % de formateurs et d'animateurs de formation continue.
- 8 % de moniteurs d'école de conduite.
- Néanmoins, ce diagnostic est davantage consacré à l'identification des enjeux emploi-formation et des facteurs de tension pour les postes de formateurs et d'animateurs de formation continue.
- 57 % de femmes.
- 72 % d'emplois salariés, dont 75 % en CDI.
- 34 % travaillent à temps partiel.
- 71 % ont un diplôme d'études supérieures ; 16 % ont un niveau bac ; 8 % un niveau CAP-BEP.
- 60 % des emplois dans le secteur « Enseignement » (notamment dans la formation continue d'adultes) et 10 % dans l'« Administration publique ».

Un métier qui s'exerce au sein d'associations (34 %), de sociétés privées (32 %) et dans la fonction publique (29 %).

3 210 demandeurs d'emploi

pour ce métier

- 76 % ont un diplôme d'études supérieures ; 13 % ont un niveau bac ; 8 % un niveau CAP-BEP.

Des difficultés de recrutement importantes

- 1 500 projets de recrutement en 2024, dont 64 % jugés a priori difficiles par les employeurs.
- Un métier en tension à cinq reprises durant la période 2011-2022.
- Un métier en tension forte dans tous les départements de la région (hors territoires hauts-alpins).

1 930 personnes inscrites en dernière année d'une formation certifiante

visant notamment ce métier

- 38 % dans la filière de formation « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » ; 33 % en « Communication, information et culture » ; 18 % en « Sciences humaines appliquées ».
- 77 % en formation initiale – voie scolaire ; 13 % en formation initiale – apprentissage ; 9 % en formation continue des demandeurs d'emploi.

Des enjeux emploi-formation liés à :

- La formation et aux besoins de compétences
- L'attractivité du métier et au besoin de main-d'œuvre
- La gestion des ressources humaines et à la sécurisation des parcours

Sources : Dares, France Travail (Métiers en tension 2011-2022, DEFM ABC au 31.12.2023) ; Insee (RP 2019-2023 millésimé 2021) ; Carif-Oref PACA (Base effectifs en formation 2022) ; France Travail (BMO 2024) ; informations collectées lors du groupe de travail organisé par le Carif-Oref PACA – Traitement Carif-Oref PACA.

carif-oref
PROVENCE
ALPES
CÔTE D'AZUR

1. Enjeux liés à la formation et aux besoins de compétences

Un lien emploi-formation modéré mais des actifs ayant un niveau de formation élevé

- 56 % des formateurs sont diplômés d'une filière en lien modéré avec ce métier, telles que les « Sciences humaines appliquées », le « Transport, logistique » ou encore la « Santé ».
- Seulement 19 % des formateurs sont issus de la filière « Fonctions transverses des entreprises et des administrations », qui regroupe les diplômes « généralistes » de formateurs.
- 71 % des actifs en emploi ont un diplôme d'études supérieures (45 % pour l'ensemble des métiers).

Des compétences techniques à maîtriser pour pouvoir les transmettre

- Dans certains secteurs d'activité et métiers, la compétence technique prime sur les compétences pédagogiques des formateurs.
- Les formateurs sont d'abord des professionnels avec des compétences avérées dans le domaine enseigné, qui doivent très souvent compléter leur cursus technique par une formation pédagogique.

Des seniors plus diplômés que les jeunes entrant dans le métier

- Les formateurs expérimentés sont plus diplômés que les jeunes exerçant ce métier : 57 % des formateurs seniors (50 ans ou plus) ont un diplôme de niveau bac + 3 ou plus, contre 39 % chez les moins de 30 ans.
- Cet écart n'est pas observé pour l'ensemble des métiers : 25 % des seniors ont un diplôme de niveau bac + 3 ou plus, contre 29 % chez les moins de 30 ans.

Une offre de formation diversifiée et des formés concentrés dans les Bouches-du-Rhône

- L'offre de formation régionale porte essentiellement sur des certifications de niveau bac + 3, bac + 5 ou supérieur.
- Plusieurs certifications mènent vers ce métier en région : les Masters métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF), licences professionnelles et masters conduisant aux métiers de la gestion des ressources humaines (dont celui de formateur).
- Le Titre professionnel (TP) formateur professionnel d'adultes, le Certificat de qualification professionnelle (CQP) responsable projets et ingénierie en formation ou encore le Diplôme universitaire formateur d'adultes (DUFA) peuvent également venir compléter ces formations à différentes étapes du parcours professionnel.
- Toutefois, les effectifs en formation sont inégalement répartis sur le territoire : 59 % des formés sont dans les Bouches-du-Rhône, 22 % dans les Alpes-Maritimes, 11 % dans le Vaucluse et seulement 9 % dans le Var.

Un faible recours à l'apprentissage

- 13 % des personnes préparant une certification visant notamment ce métier sont inscrites en apprentissage (contre 22 % pour l'ensemble des formés).
- Les contrats en alternance représentent 2 % des emplois (comme tous métiers).

Un socle de compétences à maîtriser et de nouvelles compétences attendues, en lien avec la transition digitale

- Des compétences clés à maîtriser : capacité de communication et transmission claire des informations ; maîtrise des techniques pédagogiques et d'animation de groupe ; expertise approfondie dans le domaine enseigné ; compétences relationnelles (écoute active et empathie, adaptabilité face à différents publics et situations d'apprentissage) ; mise à jour continue des connaissances et veille sur les évolutions des secteurs de formation.
- Des compétences technologiques à acquérir, notamment en lien avec la transition numérique et la transformation digitale de la formation : maîtrise des outils numériques et des plateformes d'apprentissage en ligne ; maîtrise des plateformes de formation à distance ; capacité à créer des contenus interactifs et multimédia ; utilisation de l'intelligence artificielle (IA) ; intégration des approches pédagogiques innovantes (multimodalité, formations hybrides, nouvelles méthodes comme les classes inversées et l'apprentissage coopératif…), afin de rendre les parcours plus inclusifs notamment pour les publics en difficulté d'apprentissage (troubles dys).

Un métier impacté par la nouvelle réglementation régissant les organismes de formation

- La loi Avenir professionnel de 2018 a apporté plusieurs changements structurels majeurs au système de formation et au métier de formateur : adaptation aux nouvelles exigences de qualité (certification Qualiopi) ; adaptation au nouveau modèle économique ; développement de compétences en ingénierie pédagogique pour concevoir des parcours personnalisés et adaptés aux situations individuelles d'apprentissage ; exigence forte pour les organismes de formation (OF) d'investir dans leur environnement professionnel via une activité de veille active…

Numérique et transformation digitale : des défis pour les formateurs

Amorcés avant 2020 et renforcés lors de la pandémie de Covid-19, la transition digitale et l'essor du numérique représentent aujourd'hui une priorité pour les acteurs du secteur de la formation. Le virage numérique a profondément transformé le métier de formateur, engendrant de nouveaux défis et enjeux majeurs en termes de développement de compétences. Les mutations technologiques, la diversification d'outils, les attentes des stagiaires qui évoluent… conduisent les formateurs à repenser leurs approches pédagogiques et à s'adapter constamment pour rester pertinents et efficaces dans leur rôle.

Dans ce cadre, l'un des principaux défis auxquels les formateurs sont confrontés est la nécessité de **maîtriser une multitude d'outils** (IA, simulateurs, quiz…) et de plateformes numériques (*Massive open online course* (MOOC), *Learning content management system* (LCMS), plateformes *e-learning*…). Ils doivent non seulement apprendre à utiliser ces technologies, mais aussi à les intégrer de manière cohérente dans leurs approches pédagogiques. Cela implique une compréhension approfondie des systèmes de gestion de l'apprentissage et des logiciels de collaboration en ligne.
La **création de contenus numériques et interactifs** représente un autre défi majeur. Les formateurs doivent développer des compétences en design pédagogique numérique, en scénarisation et en production multimédia, pour concevoir des ressources d'apprentissage adaptées aux formats digitaux. Ils doivent être capables de repenser les contenus traditionnels pour construire des expériences d'apprentissage interactives et immersives (*blended learning, serious games*, classe inversée, *social learning*), tout en veillant à leur accessibilité sur différents dispositifs et plateformes.
Le contexte d'apprentissage à distance suscite également une adaptation des compétences en communication, afin de **préserver l'accompagnement humain et la dimension collective de l'apprentissage**. Les formateurs doivent développer de nouvelles stratégies pour motiver les apprenants et stimuler leur participation active. Cela nécessite des compétences avancées en communication digitale, en animation de communautés virtuelles et en gestion de la dynamique de groupe en ligne.
L'évolution constante de ces technologies, des outils et des pratiques pédagogiques exige par ailleurs des formateurs **une grande capacité d'adaptation et une veille constante** pour rester à jour sur les innovations dans leur domaine. Cette obligation d'apprentissage permanente peut être à la fois stimulante et exigeante, nécessitant une gestion efficace du temps et des ressources.

La transition digitale se présente comme une source prometteuse de renouvellement des pédagogies et de **transformation des parcours de formation**, en adéquation avec les attentes des individus et des entreprises. Conscients des potentialités de ces nouvelles approches, les OF semblent globalement avoir déjà engagé ou amorcé leur mutation. Néanmoins, selon le dernier baromètre de la transition digitale d'Ainoa, **des disparités restent importantes selon les structures**. L'avancée du processus de digitalisation serait ainsi principalement engagée dans les plus petits OF (moins de 10 salariés), profitant d'une plus grande souplesse dans leurs procédés et d'une forte capacité d'adaptation. Se trouvent ensuite les plus grandes structures (plus de 100 salariés) dotées de moyens humains et financiers notables pour engager leur transition.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer **une conduite du changement encore insuffisante** : manque de compétences et de moyens humains ; modification de l'ensemble des métiers, surtout ceux en lien direct avec l'animation et l'ingénierie de formation ; difficultés de recrutement spécifiques sur les postes d'ingénierie en charge du numérique ; attachement encore fort au présentiel, lié à des situations pédagogiques requérant un « face-à-face » ou une mise en situation réelle ; problématiques financières et d'allocations de temps que représente la digitalisation des contenus de formation ; fracture numérique déjà existante ; plus largement, réticence et/ou méfiance de certains OF et formateurs face au changement de culture pédagogique.

Sources : AKTO, Ainoa (ex-Forum des acteurs de la formation digitale), IGAS et entretiens complémentaires.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : quels impacts sur les OF ?

La réforme de la formation professionnelle de 2018, connue sous le nom de loi Avenir professionnel, a introduit plusieurs changements majeurs qui ont eu un impact significatif sur le marché de la formation et le métier de formateur. La réforme a mis en place la monétisation du Compte personnel de formation (CPF), permettant aux individus de choisir et de financer directement leurs formations. Cette **désintermédiation** a obligé les formateurs à adapter leur offre pour **répondre aux besoins directs des apprenants**. En parallèle, l'introduction de la certification Qualiopi[1] a imposé de **nouvelles exigences de qualité** aux OF, incitant les formateurs à **améliorer leurs pratiques pédagogiques et leurs méthodes de travail**. La **libéralisation de l'apprentissage** a également ouvert de nouvelles opportunités pour les OF, avec la possibilité de créer des CFA sans l'accord préalable des régions, mais impose aux formateurs de maîtriser la pédagogie de l'alternance : calibrer le séquençage et la progression pédagogique selon les apprentissages réalisés en entreprise ; prendre en compte les contraintes professionnelles de l'apprenti en tant que salarié, notamment.

La réforme a aussi mis l'accent sur la nécessité pour les actifs de s'adapter aux évolutions rapides du marché du travail. Ainsi, l'importance accrue donnée à la formation tout au long de la vie et à la reconversion professionnelle crée de nouvelles perspectives pour les formateurs, mais exige également une mise à jour constante de leurs compétences et connaissances (positionnement des stagiaires en termes de niveau et d'acquis avant la formation ; veille sectorielle et locale, par exemple). Parallèlement, l'individualisation des parcours de formation transforme profondément le métier de formateur, redéfinissant son rôle et ses responsabilités. Au cœur de cette transformation, le formateur est censé devenir un véritable architecte de l'acquisition de connaissances. Il n'est plus simplement un transmetteur, mais devient un concepteur de parcours sur mesure, capable d'analyser avec précision les besoins et les spécificités de chaque apprenant et d'adapter le contenu, les modalités et les méthodes pédagogiques. Cette nouvelle approche exige une maîtrise approfondie des différentes modalités d'apprentissage et une capacité à jongler entre diverses ressources pédagogiques.

Marché de la formation plus dynamique, compétitif et centré sur l'apprenant ; hétérogénéité des profils et besoins des personnes en formation (capacités d'apprentissage ; situations scolaires ou professionnelles…) ; mixité des publics pour garantir la viabilité économique des actions de formation et des OF ; attention croissante des commanditaires et bénéficiaires de la formation aux indicateurs de performance (taux de satisfaction, évaluation des acquis en fin de formation, suivi des taux d'insertion ou de retour à l'emploi des stagiaires…) sont autant de dimensions à prendre en compte, de défis à relever, mais aussi de nouvelles possibilités offertes aux formateurs et à leurs structures.

Sources : Céreq et entretiens complémentaires.

[1] La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit dans son article 6 une obligation de certification, par un organisme tiers, des organismes réalisant des actions concourant au développement des compétences sur la base d'un référentiel national unique, s'ils veulent bénéficier de fonds publics ou mutualisés (financement par un opérateur de compétences (OPCO), par l'État, par les régions, par la Caisse des dépôts et consignations (pour le CPF), par France Travail ou par l'Agefiph).
Source : https://travail-emploi.gouv.fr/qualiopi-marque-de-certification-qualite-des-prestataires-de-formation

Pistes d'action préconisées

- **Prévenir les désajustements quantitatifs et qualitatifs** en termes de compétences et de formation.
- **Recenser les besoins en formation et adapter le contenu ainsi que l'offre de formation préparant au métier de formateur**, pour prendre en compte les mutations technologiques (numérique, digitalisation, IA…) et réglementaires du secteur de la formation (meilleure connaissance du cadre, du contexte économique, normatif et professionnel d'intervention).
- **Accompagner et professionnaliser les formateurs** en développant leur capacité à s'emparer des nouvelles technologies (IA, pédagogie immersive, *blended learning*…) et à les diffuser de manière éclairée auprès des publics bénéficiaires de la formation (rôle sociétal des formateurs face aux risques grandissants de fracture numérique).
- **Mobiliser des dispositifs de certification et de validation des acquis** pour les formateurs issus d'une filière technique mais sans qualification dans le domaine de la formation et de l'enseignement.
- **Favoriser l'accès des salariés en poste à des modules de formation**, voire à des certifications complémentaires (comme le TP formateur professionnel d'adultes et le CQP formateur consultant), permettant l'acquisition de nouvelles compétences pédagogiques ou d'une qualification.
- **Maintenir et renforcer l'apprentissage des compétences clés** (*soft skills*, écoute active, empathie…), nécessaires à l'exercice du métier et à l'adoption d'une posture d'accompagnement des apprenants (coaching), devenue primordiale par rapport à la transmission des connaissances. Et ce, au travers par exemple de formations dans le champ de la pédagogie et de l'ingénierie de l'individualisation des parcours (adaptation des rythmes, contenus, niveaux, outils mobilisés…).
- **Veiller aux équilibres territoriaux de l'offre de formation préparant au métier de formateur** afin de répondre aux besoins des prestataires et des OF.
- **Développer la capacité de construire des parcours multimodaux**, qui intègrent les nouvelles possibilités offertes par la loi de 2018 élargissant la notion d'action de formation, telles que l'Action de formation en situation de travail (Afest).

2. Enjeux liés à l'attractivité du métier et au besoin de main-d'œuvre

Des emplois et des offres en hausse

- 14 640 personnes exercent ce métier en région, soit une hausse de + 10 % entre 2015 et 2021 (contre + 7 % tous métiers).
- 3 650 offres d'emploi sur ce métier ont été diffusées en région durant l'année 2023 (+ 67 % par rapport à 2019, contre + 54 % tous métiers).
- 1 500 projets de recrutement en 2024.
- L'intensité des embauches (au regard de l'emploi salarié) est l'un des principaux facteurs de tension pour ce métier.
- Depuis 2018, le contexte en mutation, propice au développement des OF, contribue en grande partie à l'augmentation et à la diversification des besoins de main-d'œuvre : libéralisation du marché de la formation ; libéralisation de l'apprentissage ; désintermédiation et monétisation du CPF ; certification Qualiopi pour bénéficier de fonds publics ; mise en place de France Compétences et des OPCO ; croissance de la sous-traitance…

Un métier d'expertise, peu prisé par les jeunes

- 43 % des personnes exerçant ce métier ont 50 ans ou plus (contre 34 % tous métiers) et 12 % ont moins de 30 ans (17 %).
- Seulement 4 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier ont moins de 30 ans (contre 26 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Des demandeurs d'emploi aux profils très qualifiés et dont le nombre augmente

- 3 210 demandeurs d'emploi sont positionnés sur ce métier. Un nombre en hausse sur un an : + 3,5 %, contre + 1 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.
- 51 % des demandeurs d'emploi ont un niveau bac + 3 ou plus (contre 19 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- 51 % des demandeurs d'emploi sont des employés qualifiés et 24 % sont des techniciens, agents de maîtrise (respectivement 48 % et 8 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Des reconversions orientées vers ce métier

- Au plan régional, le domaine de formation « Enseignement, formation » figure parmi les 15 premiers domaines de formation suivis par les professionnels en transition professionnelle.

Une part importante de femmes dans ce métier

- 57 % des personnes exerçant ce métier sont des femmes (contre 49 % tous métiers).
- 60 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier sont des femmes (51 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Des contextes d'exercice et des postures variés, entraînant des difficultés de recrutement

Axé sur une double expertise technique (vis-à-vis des connaissances à transmettre) et pédagogique, le métier de formateur implique également une **pluralité de postures et une expertise à acquérir en fonction des publics** auxquels il s'adresse et en fonction des **modalités et environnements de formation**. Pour les acteurs interviewés, il existerait « presque autant de formateurs que de contextes de formation ». Ainsi, par exemple, les méthodes et l'ingénierie pédagogique mises en place dans le cadre d'une formation continue pour adultes peuvent différer substantiellement d'une formation en apprentissage adressée à des publics plus jeunes, et cela à plusieurs niveaux : intégration des problématiques dys ou handicap, prise en compte du contexte social et professionnel des publics, différences dans la gestion et l'animation du groupe…

Les acteurs interviewés insistent aussi sur les spécificités d'exercice du métier dans des cadres particuliers comme celui de l'alternance, où le formateur doit construire sa progression pédagogique en s'attachant aux besoins et activités de l'entreprise…

Cette pluralité de postures chez les formateurs rend la question de l'acquisition de compétences pédagogiques encore plus prégnante et se reflète, selon les acteurs de la formation, dans les **difficultés de recrutement accrues pour ce métier** ; l'enjeu étant de **trouver des profils formés et directement opérationnels sur le volet pédagogique ou d'amener des experts techniques vers la pédagogie**.
Des solutions sont déjà apportées ou en cours d'élaboration, notamment dans le cadre de la formation continue des formateurs eux-mêmes ou lors du recrutement de demandeurs d'emploi seniors (parcours innovants destinés à ces professionnels, avec des temps dédiés à la formation). Favoriser les communautés d'échanges de pratiques en interne (comités de développement), le travail en réseau, sous forme de groupes de travail thématiques, favoriser le tutorat par des formateurs référents… participent également à cette professionnalisation. Ceci permet d'élargir les profils recherchés, de mieux accompagner les potentielles reconversions vers ce métier et de contribuer à améliorer son attractivité.

Source : informations collectées lors du groupe de travail organisé par le Carif-Oref PACA.

Pistes d'action préconisées

- **Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'information et de l'orientation pour améliorer la connaissance du métier**, surtout auprès des jeunes, en explicitant ses contours, ses différents contextes d'exercice ainsi que les perspectives d'évolution.
- **Professionnaliser davantage le métier et faire évoluer le contenu des formations de formateurs**, en travaillant sur les différentes postures à prendre en fonction des publics et des modalités d'enseignement (alternance, apprentissage…), ainsi que sur l'acquisition des compétences pédagogiques.
- **Déployer des parcours de découverte puis d'apprentissage du métier** pour contribuer à élargir le vivier de futurs professionnels, en mobilisant des dispositifs d'aides à l'embauche tels que la Préparation opérationnelle à l'emploi (POE).
- **Promouvoir l'accompagnement des parcours de reconversion et de mobilité professionnelle vers ce métier**, y compris auprès des entreprises de production ou de services et de leur personnel en seconde partie de carrière (perspectives d'évolution intégrables dans les actions sectorielles de Gestion des emplois et des parcours professionnels, GEPP) en mobilisant l'appui de réseaux de professionnels en gestion des ressources humaines afin d'anticiper et de vérifier les conditions d'orientation ou de reconversion.
- **Renforcer et diversifier les outils de communication sur le métier** : vidéos, webinaires, réseaux sociaux, actions innovantes de découverte « immersive ».
- **Impliquer davantage les OF dans la valorisation de leur métier**, à travers des interventions dans les établissements scolaires pour parler de leur métier et pour déconstruire les représentations erronées.

Le dispositif Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La POEC (POE collective) et la POEI (POE individuelle) sont des dispositifs destinés à pallier les difficultés de recrutement. La POEC permet à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir, via une formation financée par l'État dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, les compétences requises pour occuper des postes correspondant à des métiers « en tension » ou porteurs. À la différence de la POEI, ces métiers ne sont pas identifiés par l'entreprise mais par les branches professionnelles ou leur OPCO : le dépôt d'une offre d'emploi auprès de France Travail n'est donc pas un prérequis. En s'appuyant sur les relations avec France Travail au niveau régional, certains OPCO sont en mesure de proposer également aux adhérents du territoire des POEI financées par France Travail. La programmation des POE est présentée pour chaque région afin que les employeurs en besoin de recrutement puissent se mettre en relation avec les organismes de formation concernés.

3. Enjeux liés à la gestion des ressources humaines et à la sécurisation des parcours

Des profils expérimentés recherchés par les employeurs

- Un métier mobilisant des compétences techniques et humaines variées, qui nécessitent une grande adaptabilité et polyvalence face à un marché de l'emploi en constante mutation.
- Une nécessité de se former continuellement pour rester à jour.
- Une concurrence inter-entreprises accrue pour l'embauche du personnel.

Un renouvellement générationnel à anticiper

- Le nombre d'actifs en emploi âgés de 50 ans ou plus a augmenté de + 27 % entre 2015 et 2021 (+ 16 % tous métiers). Leur part atteint ainsi 43 % parmi les formateurs en emploi (34 % tous métiers).
- 52 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier ont 50 ans ou plus (28 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- La part importante et en croissance de seniors chez les formateurs laisse prévoir d'importants départs à la retraite dans les années à venir, nécessitant d'anticiper les transferts de compétences et savoir-faire auprès des jeunes générations.

Un faible recours à la formation continue pour les demandeurs d'emploi

- 49 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier sont inscrits depuis au moins un an à France Travail (42 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- Seulement 9 % des effectifs en dernière année d'une formation certifiante visant notamment ce métier sont en formation continue des demandeurs d'emploi (13 % toutes formations confondues).
- Un des enjeux est de limiter l'obsolescence des savoir-faire et compétences afin de préserver l'employabilité des professionnels en recherche d'emploi.

Une certaine précarité des emplois

- 22 % des salariés exerçant ce métier sont en emploi à durée limitée (13 % pour l'ensemble des métiers).
- 40 % des offres d'emploi diffusées pour ce métier sont sur des postes en contrat à durée déterminée (contre 18 % pour l'ensemble des offres).
- Selon les acteurs rencontrés, l'entrée dans le métier débuterait fréquemment par un CDD ou un CDD d'usage[2].
- Par ailleurs, 28 % des personnes exerçant ce métier sont non-salariées (contre 16 % tous métiers).
- Des statuts et contrats qui varient en fonction du modèle économique et de l'organisation de la structure : enseignants avec mission de formation d'adultes, formateurs référents en CDI, vacataires… ; positionnement sur des activités et modalités de financement moins pérennes (réponse à appels d'offres, financement par bons de commande, positionnement sur des formations courtes non certifiantes…).

Des salaires plutôt favorables mais des conditions d'exercice du métier particulières

- La moitié des salariés gagnent plus de 2 170 euros nets par mois à temps plein (1 840 euros pour l'ensemble des métiers).
- 34 % des personnes exerçant ce métier travaillent à temps partiel (16 % pour l'ensemble des métiers).
- Une charge de travail variable et des changements dans l'emploi du temps, avec la possibilité de pics d'activité intenses et d'horaires décalés, incluant parfois des sessions de formation le soir ou le week-end.
- Les nouvelles technologies viennent par ailleurs percuter le cadre espace/temps dédié à la formation. Le schéma de « face-à-face » laisse place à des temps individualisés et extensibles, adaptés aux disponibilités des stagiaires.
- S'y ajoutent des contraintes d'ordre psychologique et émotionnel, en lien avec l'exercice du métier : pression des attentes vis-à-vis des bénéficiaires de la formation et des employeurs ; responsabilité de former et de guider ; épuisement professionnel ; répétition des mêmes contenus ; frustration face au manque d'engagement de certains apprenants…

Des perspectives d'évolution dans le métier

- Des perspectives d'accès à des niveaux de responsabilité plus élevés en tant que responsable de formation ou ingénieur pédagogique.
- Des perspectives qui reflètent les transformations du marché de la formation : adaptation technologique (maîtrise croissante des outils numériques et du *digital learning*, création de contenus interactifs et multimédias…), démarche Qualiopi (tâches « administratives », de positionnement et de suivi des stagiaires…), spécialisation sur un domaine spécifique ou porteur (en tant que formateur référent, par exemple).

[2] https://travail-emploi.gouv.fr/le-contrat-duree-determinee-dusage-cddu

Pistes d'action préconisées

- **Promouvoir et déployer les dispositifs de reconversion et de réinsertion existants** (formation continue des demandeurs d'emploi, POE, Pro-A, Transition collective…), afin de permettre l'acquisition des compétences techniques ou pédagogiques manquantes.
- **Organiser et accompagner le transfert de compétences entre générations**, à travers des dispositifs favorisant la transmission de savoir-faire : Action de formation en situation de travail (Afest), développement du tutorat, création de communautés de pratiques en interne.
- **Accompagner les formateurs à s'inscrire dans une culture de la qualité (référentiel Qualiopi)**, qui fait évoluer de manière notable le métier : exigences de veille (réglementaire, innovation, handicap) et de formalisation croissante des processus.
- **Sensibiliser les structures prestataires de formation à la Responsabilité sociétale et environnementale des entreprises (RSE)**, axe majeur identifié dans le cadre de l'Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) national « Trans'formation » ; à l'instar des ateliers organisés par AKTO dans le courant de l'année 2025.
- **Observer et recenser précisément les mobilités des salariés dans le secteur**, les relations sociales au sein des OF et les pratiques RSE des entreprises, afin d'attirer et fidéliser les salariés.
- **Soutenir dans l'organisation des OF, le déploiement d'activités connexes au « face-à-face » avec les apprenants, pour pérenniser les emplois à durée limitée** : activités de conception et d'ingénierie pédagogique, participation aux comités de développement, réponses aux appels d'offres sur le volet technique…
- **Accompagner les entreprises dans la construction de passerelles et de modalités de mobilité professionnelle**, afin de faciliter les transitions vers ce métier.
- **Favoriser le développement de compétences des salariés touchés par le risque d'obsolescence** à travers différents programmes et dispositifs de professionnalisation à l'attention des acteurs de la formation (AKTO, Carif-Oref, Ressource handicap formation (RHF) de l'Agefiph…).
- **Promouvoir des dispositifs d'acquisition et de valorisation des compétences, comme la VAE**, afin de fluidifier l'insertion professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels.

Le dispositif Action de formation en situation de travail (Afest)

L'Action de formation en situation de travail (Afest) mobilise un formateur expérimenté — interne ou externe à l'entreprise — et un salarié à former sur le lieu même du travail et en cours d'activité. Le matériau pédagogique principal est fourni par le travail. Deux séquences pédagogiques distinctes mais articulées constituent le cœur d'une Afest :

- La 1re séquence est une mise en situation. Le salarié est mis en situation de réaliser une activité, avec une intention pédagogique dont il est informé. Il s'agit d'une vraie situation de production.
- La 2de séquence est une phase de prise de recul (réflexivité). Vivre une expérience de travail ne suffit pas à produire des compétences susceptibles d'être réutilisées dans d'autres situations. Un temps réflexif — hors production — accompagné par le formateur est nécessaire pour tirer les enseignements de ce qui s'est passé, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et expliciter les apprentissages. Ces deux séquences sont répétées autant de fois que nécessaire pour permettre les apprentissages visés.

Source : https://www.anact.fr/quest-ce-quune-action-de-formation-en-situation-de-travail-afest

La Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE, issue de la loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002, est un moyen d'obtenir une certification professionnelle (diplôme, titre professionnel, CQP…) qui fait valoir les compétences acquises tout au long de sa vie, en partant de l'expérience professionnelle ou personnelle des candidats.

La VAE se déroule en 3 grandes étapes :

- une candidature pour vérifier que le projet de VAE est réalisable ;
- un dossier à compléter par le candidat, qui détaille ses expériences en lien avec le diplôme visé ;
- un entretien avec un jury chargé d'interroger le candidat pour vérifier si ces acquis correspondent bien aux compétences exigées par les référentiels du diplôme visé et prononcer un avis quant à l'obtention de la certification.

Un architecte-accompagnateur de parcours aide le candidat à identifier les activités pertinentes et les compétences développées lors de ses expériences.

En décembre 2022, la loi Marché du travail a apporté des changements significatifs à la VAE afin de faciliter le processus, et rendre la VAE plus accessible. Ces changements sont mis en place progressivement par l'intermédiaire de la plateforme France VAE.

Source : https://vae.gouv.fr/savoir-plus/articles/la-vae-cest-quoi/

Nomenclatures et sources statistiques :

La **nomenclature métier** utilisée est celle des familles professionnelles (FAP) en 225 postes (niveau le plus fin). Elle permet une analyse conjointe sur l'emploi et le chômage par métier (articulation de sources Insee, France Travail, Dares…). La FAP correspondant à ce métier est « W1Z80 – Formateurs ». Celle-ci renvoie aux PCS « 423a – Moniteurs d'école de conduite » et « 423b – Formateurs et animateurs de formation continue » et aux ROME « K2110 – Formation en conduite de véhicules » et « K2111 – Formation professionnelle ».

Les sources mobilisées permettent d'élaborer un diagnostic portant sur plusieurs dimensions d'analyse :
Tension : indicateurs composites calculés par la Dares et France Travail (Métiers en tension 2011-2022).
Marché du travail : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail (Dares, France Travail – STMT, DEFM ABC au 31.12.2023) ; offres d'emploi diffusées (France Travail – Offres diffusées en 2023) ; enquête sur les besoins de main-d'œuvre (France Travail – BMO 2024).
Emploi : actifs en emploi selon le recensement de la population (Insee – RP 2019-2023, millésimé 2021) ; type d'établissements employeurs et salaires (Insee – Base tous salariés millésimée 2022).
Formation : effectifs en dernière année de formation initiale ou en formation continue (Depp, Dirm, Draaf, Drees, France Travail – Base Carif-Oref PACA, effectifs en formation 2022).

Acteurs « clés » pour ce métier (liste non exhaustive) :

Branches professionnelles et autres organisations paritaires : Branche des *Organismes de formation* ; Observatoire des métiers porté par AKTO, Opérateur de compétences (OPCO) de la branche.
Organisations patronales et cluster : Fédération Les Acteurs de la Compétence ; Syndicat national des organismes de formation (Synofdes) ; Syndicat des consultants-formateurs indépendants (Sycfi PACA) ; Union régionale des organismes de formation (UROF PACA) ; Ainoa (ex-Forum des acteurs de la formation digitale).
Organismes consulaires : Chambre des métiers et de l'artisanat ; Chambre du commerce et de l'industrie.

Acteurs et dispositifs de prévention des risques professionnels : Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) ; Plan régional de santé au travail (PRST).

Acteurs publics et prescripteurs : Conseil régional ; Dreets ; Draaf ; Rectorats ; France Travail ; Missions locales…

Pour aller plus loin :

Fiche métier
https://icicestmaplace.akto.fr/formateur/

Communiqué du Céreq sur la réforme de 2018
https://www.cereq.fr/communique-les-transformations-du-marche-de-la-formation-professionnelle-depuis-la-reforme-de-2018

« Trans'formation », l'EDEC de la branche des organismes de formation
https://www.cap-metiers.pro/actualites/57228/-Transformation-Edec-des-organismes-formation-signe.aspx

Études et actualités d'Ainoa (ex-Forum des acteurs de la formation digitale)
https://ainoa-asso.fr/

Études de l'Observatoire des métiers porté par AKTO
https://observatoire.akto.fr/etudes/?s=&branches=organisme-de-formation

Portail de données de la Fédération Les Acteurs de la Compétence
https://lesacteursdelacompetence.fr/portail-data-formation/

Actions de formation du Carif-Oref PACA
https://www.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Page/professionnalisation-2025-axes

Ressources pour les acteurs et cadre de la formation professionnelle
https://travail-emploi.gouv.fr/fonctionnement-de-la-formation-professionnelle/acteurs-et-cadre-de-la-formation-professionnelle

Travaux de l'INRS
https://www.inrs.fr/metiers/commerce-service/travail-bureau.html

Diagnostics métiers en tension

Formateurs

La thématique des métiers en tension constitue un **axe majeur pour le Carif-Oref en termes d'observation et d'accompagnement des acteurs**.
Depuis la mise en place de la méthodologie d'analyse des tensions élaborée au niveau national par la Dares et France Travail, le Carif-Oref dresse chaque année un panorama des tensions sur le marché du travail régional. Le dernier panorama, publié en juin 2024 « *140 métiers en tension en région, en 2022* », livre une lecture dynamique des tensions en 2022 et des évolutions constatées entre autres depuis 2019.
Le présent document s'intègre dans le cadre de la **série de publications consacrées aux métiers en tension**. Pour chaque métier analysé, un diagnostic opérationnel et des pistes d'action sont proposés. Ils articulent une approche statistique et une approche qualitative, enrichies par l'apport d'experts (branches professionnelles, OPCO, acteurs de l'AIO…).

Directrice de publication
Géraldine Daniel

Réalisation
Liliana Rojas (Auteure)
Fanny Bremond
Pauline Gay-Fragneaud
(Cheffes de projet)

Conception - PAO
www.gachwell.com
Marie-Louise Mendy

Décembre 2024

PRÉFET DE LA RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR
Liberté
Égalité
Fraternité

carif-oref PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

RÉGION SUD PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur - 22, rue Sainte Barbe - 13002 Marseille - Tél. 04 96 11 56 56 - E-mail communication@cariforef.fr

Retrouvez l'ensemble de nos publications en ligne sur : www.cariforef-provencealpescotedazur.fr

Photos : © Adobe Stock