

Quels freins au développement de l'apprentissage pour des métiers en tension ?

Propositions d'actions pour 6 métiers en Provence - Alpes - Côte d'Azur



Consolider et développer l'offre de formation par la voie de l'apprentissage conduisant aux métiers en tension est un enjeu devenu central aujourd'hui pour les décideurs publics.

Si la relation formation-emploi ne doit pas être réduite à une vision purement adéquationniste, cette modalité de formation peut être une solution à moyen terme pour former les personnes à des formations conduisant en théorie à des métiers en tension présentant un déficit de formés.

L'apprentissage est un dispositif de choix pour les entreprises régionales en tant que vecteur de fidélisation et de recrutement. Très souvent soumis à la conjoncture économique, l'apprentissage a bénéficié du plan de relance post-Covid : le nombre de contrats est en nette augmentation « deux fois plus d'apprentis en région qu'en 2019 » (Dreets, 2022).

Cette étude, mandatée par la Dreets, a pour ambition d'identifier les enjeux et les potentiels de développement de ce dispositif en Provence - Alpes - Côte d'Azur pour les métiers les plus en tension, c'est-à-dire pour lesquels le lien emploi-formation, le manque de main-d'œuvre disponible et l'intensité d'embauche sont très importants (Bremond, Gay-Fragneaud, 2021). Six métiers ont été retenus pour notre analyse car ils correspondent à des filières stratégiques en région : Géomètres, Charpentiers, Techniciens d'études et de développement en informatique, Conducteurs routiers, Autres professionnels paramédicaux et Aides-soignants pour chacun des métiers en tension précités.

Des pistes d'actions transversales sont identifiées afin de rendre attractifs les métiers, d'adapter les contenus de formation et d'accompagner le développement de l'apprentissage :

→ Communiquer

Sur les **métiers**, leurs réalités, les formations qui y mènent à destination d'un public varié : professionnels de la formation, de l'accompagnement de l'emploi et de l'orientation ; à présenter également dans le cadre du cursus scolaire aux jeunes et aux parents et participer aux salons. Sur l'**apprentissage** et ses possibilités, ses financements à destination des jeunes, demandeurs d'emploi, des personnes en réorientation/reconversion, des parents et des entreprises : une façon de fidéliser et de recruter pour les entreprises et un vecteur d'employabilité pour les stagiaires.

→ **Attirer** les hommes ou les femmes sur des métiers historiquement masculins ou féminins.

→ Accroître les **liens entre les centres de formation et les entreprises** pour capter leurs besoins en termes de possibilité d'accueil d'apprentis (listing de places par territoire) mais aussi en compétences pour **adapter les contenus des formations** à l'évolution du métier.

→ **Revaloriser les conditions de travail**, centrales pour attirer la nouvelle génération.

Augmenter les salaires.

Agir en faveur d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Mobiliser la RSE, la qualité de vie au travail (QVT), la réduction du temps effectif.

Développer et valoriser l'utilisation de logiciels innovants, de matériels performants.

→ Développer l'**accessibilité** aux sites de formation et aux entreprises via des solutions facilitant la mobilité : offre de transport public, aides financières etc.

→ **Lever les freins classiques au développement de l'apprentissage en accompagnant un public jeune**, et moins jeune, rencontrant diverses difficultés : logement, mobilité, intégration, suivi en formation sur mesure, suivi régulier en entreprise...

Des pistes d'actions spécifiques à chaque métier sont mises en exergue :

Géomètres

→ Développer la couverture territoriale de l'offre de formation.

Charpentiers

→ Valoriser les dimensions numérique et environnementale comme axes d'attractivité.

→ Améliorer la qualité de la formation et la prise en compte des évolutions du métier via des investissements en équipements (logiciels...).

→ Accompagner les jeunes de moins de 18 ans à choisir leur entreprise d'accueil pour éviter les abandons en cours de contrat d'apprentissage.

Techniciens d'études et de développement en informatique

→ Développer un accès aux personnes handicapées, trop souvent limité (bâtiment non conforme, sensibilisation des formateurs à certains handicaps...).

→ Proposer une formation de niveau 7 en apprentissage car les entreprises de services numériques (ESN, principaux employeurs sur le marché de l'informatique) ne recrutent souvent qu'à partir d'un diplôme bac + 5.

Conducteurs routiers

- Travailler sur le transfert de compétences entre le secteur de transport de voyageurs et celui de transport de marchandises, permettant ainsi un complément d'activité pour les salariés.
- Proposer la conduite accompagnée durant l'apprentissage afin d'élargir les possibilités de missions des apprentis.
- Mettre en place une opérationnalité immédiate des apprentis après leur formation en proposant une attestation provisoire pour les cartes nécessaires à l'exercice du métier et une accélération des démarches administratives.

Autres professionnels paramédicaux

- Solliciter les structures, inscrites dans le référentiel de formation, à ouvrir leurs portes aux apprentis : mettre en place un accompagnement des employeurs, des solutions de tutorat, d'encadrement de l'apprenti en poste dans le milieu salarié.

Aides-soignants

- Développer l'attractivité territoriale : renforcer la mise en place de bourse, d'avantages financiers pour alimenter les déserts médicaux.

Adapter l'offre de formation :

- Rétablir un examen d'admission en formation.
- Encourager les formations à distance développées dans le cadre de la crise sanitaire.
- Développer le projet Aides-soignants 3.0 à d'autres formations : contenu e-learning, favoriser la simulation en santé, l'utilisation de logiciels. Mais cela n'est pas à la portée de tous les organismes de formation (un mannequin connecté requiert des investissements lourds).
- Encourager le passage par des classes préparatoires avant l'accès au contrat par apprentissage.

Mobiliser davantage les employeurs :

- Améliorer l'accueil des stagiaires et la volonté des équipes de contribuer à la formation d'un équipier, collègue de travail.
- Renforcer le recours à la formation des tuteurs/maîtres d'apprentissage : le tutorat d'encadrement existe mais est peu mobilisé pour le maître de stage.

> [Lien vers l'étude complète](#)

> [Lien vers toutes les études](#)