



JANVIER 2023

## Grand angle 13

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

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



Des ressources pour agir ensemble



**Directrice de publication**

Géraldine Daniel

**Réalisation**

Lydie Chaintreuil

Coralie Givovich

**Conception graphique, PAO**

Gaël Martinez

Anna Chaldjian

**Photos**

© Adobe Stock

## Édito

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a un double objectif dans son volet apprentissage : développer l'offre de formation et rendre plus attractive cette voie d'avenir et d'excellence.

Pour la première fois en France, dès 2019, la croissance du nombre d'apprentis était à deux chiffres. Fin 2021, la Dreets Provence - Alpes - Côte d'Azur, comptabilise plus de 65 000 apprentis sur son territoire, soit une hausse de 36 % par rapport à fin 2020 (D'Angelo, Meyer, 2022).

L'apprentissage, à la fois dispositif de formation et contrat de travail, offre la possibilité aux jeunes de s'insérer dans le monde du travail. Deux ans après leur sortie d'études, 72 % des apprentis de niveau CAP à BTS sont en emploi salarié dans le privé (Dares).

Alors que le gouvernement vise le million d'apprentis d'ici la fin du quinquennat, le ministre en charge du travail a rappelé l'importance des politiques de soutien au déploiement de l'apprentissage en vue de l'atteinte de cet objectif.

Par ailleurs en Provence - Alpes - Côte d'Azur, une centaine de métiers en tension sont recensés. Or, la formation est l'un des leviers déterminant pour répondre non seulement aux besoins à court terme mais aussi, pour accompagner les grandes transitions qui feront notre économie de demain, c'est-à-dire les métiers de la transition écologique, de numérique, de l'industrie et des services.

Cette étude, mandatée par la Dreets Provence - Alpes - Côte d'Azur a pour ambition d'identifier les enjeux et potentiels de développement de l'apprentissage pour six métiers en tension en Provence - Alpes - Côte d'Azur : Géomètres, Charpentiers, Techniciens d'études et de développement en informatique, Conducteurs routiers, Autres professionnels paramédicaux et Aides-soignants.

**Géraldine Daniel**

Directrice Générale du Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur

# Sommaire

<b>Introduction</b>	<b>6</b>
<b>Chapitre 1 - Géomètres : les enjeux de développement de l'offre en apprentissage</b>	<b>11</b>
1. Le contexte du métier et des formations	11
2. Le recrutement des candidats par les CFA	12
3. Les freins au développement de l'apprentissage	13
4. Les pistes d'action	14
<b>Chapitre 2 - Charpentiers (bois) : les enjeux de développement de l'offre en apprentissage</b>	<b>15</b>
1. Le contexte du métier et des formations	15
2. Le recrutement des candidats par les CFA	16
3. Les freins au développement de l'apprentissage	17
4. Les pistes d'action	18
<b>Chapitre 3 - Techniciens d'études et de développement en informatique : les enjeux de développement de l'offre en apprentissage</b>	<b>19</b>
1. Le contexte du métier et des formations	19
2. Le recrutement des candidats par les CFA	20
3. Les freins au développement de l'apprentissage	22
4. Les pistes d'action	24

<b>Chapitre 4 - Conducteurs routiers : les enjeux de développement de l'offre en apprentissage</b>	<b>25</b>
1. Le contexte du métier et des formations	25
2. Le recrutement des candidats par les CFA	26
3. Les freins au développement de l'apprentissage	27
4. Les pistes d'action	28
<b>Chapitre 5 - Autres professionnels paramédicaux : les enjeux de développement de l'offre en apprentissage</b>	<b>29</b>
1. Le contexte du métier et des formations	29
2. Le recrutement des candidats par les CFA	30
3. Les freins au développement de l'apprentissage	31
4. Les pistes d'action	32
<b>Chapitre 6 - Aides-soignants : les enjeux de développement de l'offre en apprentissage</b>	<b>33</b>
1. Le contexte du métier et des formations	33
2. Le recrutement des candidats par les CFA	35
3. Les freins au développement de l'apprentissage	36
4. Les pistes d'action	37
<b>Conclusion</b>	<b>38</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>39</b>

## Introduction

Le développement de l'apprentissage, et plus globalement de l'alternance, est une priorité pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et plus largement l'emploi.

En Provence - Alpes - Côte d'Azur, 223 CFA (centres de formation par apprentissage) ont été créés entre 2020 et 2021. Ces derniers ont développé une offre de formation en apprentissage plus conséquente. Les CFA sont la cheville ouvrière de l'alternance et sont au cœur du triptyque apprenti/organisme de formation/entreprise. Leur rôle est primordial à la fois dans l'accompagnement de l'apprenti mais aussi dans la réponse aux besoins des entreprises par leur contenu pédagogique.

Une étude sur l'offre de formation en apprentissage des métiers en tension en région a été réalisée en 2021 par le Carif-Oref (Miroso, 2022). À la suite de cette première analyse exploratoire de données quantitatives, un travail d'approfondissement, plus qualitatif – par le biais d'une consultation des acteurs régionaux de la formation (les CFA) concernés par la problématique des métiers en tension – a été souhaité par la Dreets. L'objectif étant de dégager des pistes opérationnelles pour les pouvoirs publics en faveur du développement de formations en alternance menant (en théorie) à des métiers en tension.

Selon cette étude, en 2021, 731 certifications sont présentes dans l'offre de formation régionale en apprentissage et plus de 5350 sessions ont eu lieu. La majorité se concentrent dans le département des Bouches-du-Rhône (43 %) et visent principalement des certifications de niveau bac + 2 (30 %) et niveau infra-bac (28 %).

L'offre de formation en apprentissage se concentre sur les filières « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » (19 %), « Commerce, vente » (17 %) et « Bâtiment, travaux publics » (8 %).

En 2021, 566 certifications mènent (théoriquement) à 91 métiers en tension (101 métiers sont en tension forte ou élevée sur notre territoire), dont 544 présentes dans l'offre de formation régionale par apprentissage. Les métiers en tension sont donc couverts par l'offre de formation par apprentissage en région.

Par ailleurs, le Carif-Oref proposera sur son site Internet<sup>1</sup> courant 2023 un outil permettant d'identifier les formations qui conduisent en théorie aux métiers en tension.

Certains métiers sont considérés comme très en tension : ce sont ceux 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). La Dreets Provence - Alpes - Côte d'Azur a souhaité que l'analyse porte sur des métiers correspondant aux filières régionales stratégiques et à des niveaux de qualification différents (cf. tableau 1).

<sup>1</sup> [www.cariforef-provencealpescotedazur.fr](http://www.cariforef-provencealpescotedazur.fr)

Ainsi, le Carif-Oref propose une **analyse des freins au développement de l'apprentissage de six métiers les plus en tension** correspondant à des filières stratégiques en région :

#### Bâtiment et travaux publics :

- Géomètres
- Charpentiers (bois)

#### Informatique et télécommunications :

- Techniciens d'études et de développement en informatique

#### Transports, logistique, tourisme :

- Conducteurs routiers

#### Santé, action sociale, culturelle et sportive :

- Autres professionnels paramédicaux
- Aides-soignants

**TABLEAU 1**

Liste des métiers en tension retenus et leurs facteurs de tension, regroupés par domaine professionnel

Code Fap 225	Métier	Emploi moyen	Tensions	Catégorie de tension	Lien formation emploi	Intensité d'embauches	Manque de main d'oeuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
V0Z60	Aides-soignants	46900	0,74	5	5	3	4	3	4	1
V3Z80	Autres professionnels para-médicaux	3600	1,29	5	5	5	4	3	1	2
B2Z43	Charpentiers (bois)	1200	1,59	5	5	5	3	5	3	5
B6Z70	Géomètres	1200	1,52	5	5	5	4	1	2	5
M1Z80	Techniciens d'étude et de développement en informatique	4100	1,3	5	5	5	4	1	1	3
J3Z43	Conducteurs routiers	20300	0,85	5	4	5	3	4	4	4

#### Intensité des facteurs

1 Très faible 2 Faible 3 Modérée 4 Élevée 5 Forte

Source : Dares, Pôle emploi - Métiers en tension 2021 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Pour réaliser cette analyse le Carif-Oref a identifié les CFA régionaux proposant des formations menant en théorie aux métiers en tension sélectionnés. Ils ont été sollicités et interrogés pour connaître les problématiques d'accès à ces formations (une quinzaine d'entretiens). L'enquête a permis de mettre en évidence des leviers d'action en vue de développer ces formations en apprentissage et, *in fine*, réduire la tension de ces métiers.



## Zoom - Métiers en tension

### Un indicateur synthétique de tension et des indicateurs complémentaires

La Dares et Pôle emploi ont élaboré un nouveau dispositif de mesure des tensions sur le marché du travail. Ce dispositif porte sur l'ensemble des offres diffusées en ligne et remplace le précédent indicateur, interrompu en 2017, qui s'appuyait sur les seules offres collectées par Pôle emploi. L'approche renouvelée des tensions se fonde désormais sur :

#### • D'une part, un nouvel indicateur de tension.

Il permet de fournir une échelle numérique de gradation des tensions par métier. Cet indicateur regroupe trois composantes :

- Le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne, sur un champ étendu au-delà des seules offres collectées par Pôle emploi et le flux de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A (sans emploi, tenus de rechercher activement un emploi).
- Le taux d'écoulement de la demande d'emploi, qui mesure le taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi de catégories A, B, C (sans emploi ou en activité réduite, tenus de rechercher activement un emploi).
- La part des projets de recrutements anticipés comme difficiles par les employeurs. Ces composantes comptent respectivement pour 30 %, 20 % et 50 % de l'indicateur synthétique.

#### • D'autre part, des indicateurs complémentaires.

Ceux-ci permettent d'éclairer les facteurs à l'origine des tensions, afin d'identifier la pluralité des situations selon les métiers et les territoires. Ces six indicateurs d'éclairage sont les suivants :

- L'**intensité d'embauches** : plus les employeurs recrutent, plus ils ont à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui joue potentiellement sur les tensions. Cette dimension est abordée en rapportant le nombre d'offres d'emploi et de projets de recrutement à l'emploi moyen.
- Des **conditions de travail contraignantes** : elles peuvent rendre les recrutements plus difficiles. Un indicateur synthétique sur les conditions de travail est calculé à partir de la part de salariés subissant des contraintes physiques, des limitations physiques, des contraintes de rythme, du travail répétitif, durant les jours non ouvrables ou en dehors des plages de travail habituelles et un morcellement des journées de travail.
- La **non-durabilité de l'emploi** : comme les conditions de travail, les conditions d'emploi interviennent dans l'attractivité du poste à pourvoir ; un contrat à durée déterminée est moins attractif toutes choses égales par ailleurs. La non-durabilité des postes proposés est mesurée par l'inverse de la moyenne pondérée de la part des offres durables (contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée de plus de 6 mois), de la part des offres à temps complet et de la part de projets de recrutement non saisonniers. Cet indicateur peut cependant avoir un effet ambigu sur les tensions, les employeurs recrutant en emplois durables pouvant se montrer plus exigeants dans leur processus de recrutement.



- Le **manque de main-d'œuvre disponible** : recruter auprès d'un grand vivier de demandeurs d'emploi recherchant ce métier est, toutes choses égales par ailleurs, plus facile que dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Cet indicateur est construit en prenant l'opposé du nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A recherchant ce métier à l'emploi moyen du métier.
- Le **lien entre la spécialité de formation et le métier** : un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi peut alimenter les tensions. Pour approcher cette inadéquation, l'indicateur permet d'apprécier si le métier en question est difficile d'accès pour des personnes ne possédant pas la formation requise, à partir de la spécificité et de la concentration des spécialités de formation par métier.
- L'**inadéquation géographique** : la main-d'œuvre disponible peut être suffisante au niveau national mais, si sa répartition géographique diffère fortement de celle des postes proposés, il peut y avoir des tensions localisées. Il est défini comme l'écart, en valeur absolue, de distribution géographique entre l'offre et la demande, selon l'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan.

Tous les indicateurs (synthétique et complémentaires) par métier sont centrés et réduits en considérant leur distribution selon le métier sur la période 2014-2018 (période de référence), de façon à pouvoir les mettre en équivalence et les mobiliser conjointement. Les indicateurs complémentaires sont présentés dans une échelle allant de 1 (tendant à réduire le niveau de tensions) à 5 (tendant à un fort niveau de tensions) correspondant aux quintiles de leur distribution sur la période 2014-2018.

Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-en-2021>





## Chapitre 1

# Géomètres : les enjeux de développement de l'offre en apprentissage

### L'essentiel

Les principaux leviers d'action :

- Favoriser l'accès aux sites de formation et/ou de l'entreprise d'accueil de l'apprenti
- Développer la maîtrise des outils numériques
- Accentuer la communication sur le métier et l'offre de formation en région

## 1. Le contexte du métier et des formations

### Ce métier comprend :

Les géomètres, topographes.

ROME correspondants à cette FAP : F1107 Mesures topographiques.

Le métier de Géomètres est en tension forte en région Provence - Alpes - Côte d'Azur. Près de 880 personnes sont en emploi<sup>2</sup>, le nombre d'actifs pour ce métier augmente de 3 % sur cinq ans.

140 intentions d'embauche sont enregistrées en 2022 par Pôle emploi<sup>3</sup>. 71% des recruteurs pressentent des difficultés de recrutement. Il n'y a pas de saisonnalité sur ce métier. « *C'est une pénurie de main-d'œuvre nationale sur ce métier* » (responsable de formation).

Quatre formations en apprentissage sont identifiées en région comme menant théoriquement au métier de Géomètres :

- Titre professionnel technicien supérieur géomètre topographe option entreprise de travaux publics
- Licence professionnelle mention cartographie, topographie et systèmes d'information géographique

<sup>2</sup> Source : Insee, RP 2017-2021 millésimé 2019 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

<sup>3</sup> <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/geo?fa=93&le=0&nb=0&pp=2022&ss=1>

- Licence professionnelle mention cartographie, topographie et systèmes d'information géographique parcours géomatique de l'environnement du tourisme, de l'aménagement du tourisme et de l'environnement en montagne
- BTS métiers du géomètre-topographe et de la modélisation numérique

La répartition territoriale de l'offre de formation est concentrée dans quatre villes de la région : Marseille, Nice, Digne-les-Bains, Mallemort.

Les capacités d'accueil des formations ne sont pas atteintes : « *Nous pourrions accueillir plus de stagiaires mais nous n'avons pas plus de candidatures* » (responsable de formation). Le nombre de personnes formées n'est alors pas suffisant pour couvrir le besoin de main-d'œuvre exprimé par les entreprises régionales.

Le métier de Géomètres peut être exercé dans deux environnements de travail :

- Pour des chantiers de travaux publics : géomètres en travaux publics.
- Pour le marché des particuliers : géomètres de cabinet / géomètres experts. La partie juridique est plus importante dans ce cadre.

Néanmoins le cœur de métier est très proche, les formations sont similaires : « *le manque de main-d'œuvre sur ce métier fait que les entreprises recrutent quelle que soit la spécialité du candidat, la formation sera affinée une fois en entreprise* » (directeur de CFA).

### **Le profil des personnes en formation**

Les personnes en formation sont principalement des hommes. Ce sont des profils post-baccalauréat, le niveau baccalauréat étant requis pour y accéder. Dans les sessions de titre professionnel, les stagiaires sont plus âgés. Ce sont des parcours de reconversion professionnelle, des demandeurs d'emploi, ou une poursuite d'études après un baccalauréat professionnel. Le titre professionnel dispense moins d'heures en enseignement général que le BTS : « *Le titre professionnel est plus orienté métier, ce sont des professionnels qui enseignent aux stagiaires. La répartition de l'enseignement est à 70 % de pratique et 30 % de théorie* » (responsable de formation).

## 2. Le recrutement des candidats par les CFA

Le recrutement en formation par apprentissage, outre le niveau baccalauréat déjà évoqué, est soumis à un entretien individuel abordant la motivation et le niveau de connaissances dans certaines matières indispensables (informatique et trigonométrie par exemple). Les professionnels interrogés évoquent la nécessité de la mobilité des candidats : « *les géomètres se déplacent sur les chantiers, le permis B est un prérequis important à l'exercice de ce métier* » (directeur de CFA).

Les candidats apprentis se présentent au CFA *via* différents canaux tels que la prise de contact directe en ayant ou non une entreprise ; les annonces des entreprises, LinkedIn, Pôle emploi, les missions locales ; par une inscription sur Parcoursup.

Les entreprises sollicitent directement les CFA pour répondre à leurs besoins et proposer des places d'accueil aux apprentis inscrits en formation : « *nous avons plus de demandes d'entreprises que de candidats à leur proposer* » (directeur de CFA).

### 3. Les freins au développement de l'apprentissage

Plusieurs freins à l'entrée en formation ou à l'exercice du métier sont identifiés par les organismes de formation en apprentissage.

De manière générale, il est évoqué un **manque de communication** et de connaissance du métier et de l'offre de formation en région : « *nous ne sommes pas très bien identifiés sur ce métier, notre offre est récente et nous sommes arrivés sur Parcoursup trop tard* » et « *le secteur a des difficultés à recruter car c'est un métier méconnu* » (responsable de formation).

La **mobilité** revient ensuite comme un élément fort dans la problématique d'accès à la formation et au métier. En effet, la détention du permis est nécessaire pour se déplacer sur les chantiers dans le cadre de l'exercice du métier mais aussi de manière plus générale pour accéder au lieu de formation et à l'entreprise quand les transports en commun font défaut. Des véhicules sont souvent mis à disposition des salariés par l'employeur.

La **polarisation territoriale** des formations limite l'accès des jeunes, souvent peu mobiles. Ceci renvoie aux enjeux de la mobilité et du logement, dont les besoins sont accentués lorsque l'entreprise se situe sur un territoire distinct de celui du lieu de formation. « *Mallemort est un peu excentré, heureusement que nous proposons un hébergement à tarif préférentiel sur place. Le coût du logement et de la mobilité peut poser un problème d'accès à la formation* » (responsable de formation).

Enfin, l'utilisation croissante des outils digitaux implique la nécessaire maîtrise du numérique : « *le métier mobilise l'utilisation de logiciels spécifiques comme AutoCAD par exemple, mais aussi des outils de plus en plus perfectionnés sur le terrain (drones...)* » (responsable de formation).

## 4. Les pistes d'action

### Rendre attractif le métier de Géomètres

- Communiquer sur le métier de Géomètres et les formations qui y mènent : sensibiliser les professionnels de la formation, de l'accompagnement de l'emploi et de l'AIO (accueil information orientation) ; présenter dans le cadre du cursus scolaire ; participer aux salons...
- Encourager l'accès des femmes aux formations et au métier de Géomètres.

### Adapter l'offre de formation

- Renforcer l'offre de formation en apprentissage : outil de fidélisation et de recrutement pour les entreprises ; vecteur d'employabilité pour les stagiaires.
- Développer la couverture territoriale de l'offre de formation en l'accompagnant de solutions de logement et de mobilité.
- Accroître les liens centres de formation et entreprises : faire évoluer le contenu des formations.
- Améliorer la qualité de la formation et la prise en compte des évolutions métiers *via* des investissements en équipements (outils numériques...).



## Chapitre 2

# Charpentiers (bois) : les enjeux de développement de l'offre en apprentissage

### L'essentiel

Les principaux leviers d'action :

- Favoriser la mobilité pour un accès plus aisé au site de formation et/ou à l'entreprise d'accueil de l'apprenti
- Renforcer la communication sur le métier et l'offre de formation en région
- Adapter les contenus de formation aux besoins en compétences des entreprises et appuyer l'investissement en matériel de formation
- Développer un tutorat de l'apprenti plus soutenu

## 1. Le contexte du métier et des formations

### Ce métier comprend :

Les Charpentiers bois qualifiés.

ROME correspondants à cette FAP : F1501 Montage de structures et de charpentes bois ; F1503 Réalisation-installation d'ossatures bois.

Le métier de Charpentiers (bois) est en tension forte en région Provence - Alpes - Côte d'Azur. Près de 690 personnes sont en emploi<sup>4</sup>, le nombre d'actifs pour ce métier diminue de 15 % sur cinq ans.

140 intentions d'embauche sont enregistrées en 2022<sup>5</sup>. 93% des employeurs pressentent des difficultés de recrutement. 43 % des projets de recrutement sont saisonniers.

<sup>4</sup> Source : Insee, RP 2017-2021 millésimé 2019 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

<sup>5</sup> <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/geo?fa=93&le=0&nb=0&pp=2022&ss=1>

Neuf formations en apprentissage sont identifiées en région comme menant théoriquement au métier de Charpentiers (bois) :

- Titre professionnel charpentier bois
- Titre professionnel constructeur bois
- CAP arts du bois option marqueteur
- CAP constructeur bois
- CAP charpentier bois
- Bac pro technicien constructeur bois
- CAP charpentier de marine
- BP charpentier bois
- BTS systèmes constructifs bois et habitat

La couverture territoriale de l'offre est jugée suffisante : plusieurs centres de formation sont présents dans chaque département de la région.

### **Le profil des personnes en formation**

Les personnes en formation sont principalement des hommes : « *les femmes sont plutôt présentes sur le métier de Menuisiers (30 à 40 %) qui est plus minutieux. Le métier de Charpentiers (moins de 10 %) évoque plus souvent de la pénibilité au travail et ne les attire pas* » (responsable développement de formation). Les jeunes de moins de 18 ans constituent une part importante des effectifs.

Les profils plus âgés présents en formation sont soit des personnes en réorientation soit des personnes intégrant un parcours de reconversion professionnelle.

## 2. Le recrutement des candidats par les CFA

Le recrutement en formation par apprentissage est soumis à un **entretien individuel** abordant la motivation et à des tests en connaissances de base (français, maths) et de sécurité : « *ces tests d'entrée nous permettent d'adapter notre encadrement et la formation à chaque stagiaire retenu* » ; « *nous identifions les difficultés pour les accompagner au mieux de manière individualisée* » (responsables de formation).

Le **choix de l'entreprise** constitue une étape importante dans le cadre de la formation et de l'exercice du métier, élément primordial dans la réussite du contrat d'apprentissage : « *De nombreuses entreprises veulent juste une main-d'œuvre à moindre coût. Nous attachons de l'importance à établir un suivi pour vérifier si les compétences détenues par l'entreprise répondent à celles du référentiel de formation, s'assurer que cela se passe bien pour le jeune. Nous conseillons aux apprentis de prendre rendez-vous en amont pour découvrir l'environnement proposé* » (responsable de formation).

La recherche d'entreprise est couramment faite en amont de la démarche formation : « *les jeunes qui candidatent à la formation ont souvent déjà une entreprise* ». Quand ce n'est pas le cas, l'organisme de formation aide l'apprenti à en trouver une à partir de son carnet d'adresses : « *Nous avons des demandes de la part d'entreprises, et un listing des entreprises du territoire susceptibles d'accueillir des apprentis, que nous mettons à disposition de nos stagiaires* » (directeur de CFA).



Les entreprises sollicitent les CFA par rapport à leurs besoins : « *Il y a plus d'entreprises qui cherchent que de jeunes qui s'inscrivent en formation* » (organisme de formation). Toutefois, une sélection est à faire entre les entreprises ayant recours à l'apprentissage pour de la main-d'œuvre peu rémunérée et celles souhaitant investir réellement dans la formation d'un futur collaborateur : « *Nous avons une blacklist des entreprises, soit par rapport au contact que l'on a eu avec elles, soit par un mauvais retour d'expérience d'un apprenti que nous avons placé chez elles* » (conseiller en formation).

Les canaux de recrutement sont multiples. Les entretiens réalisés soulignent que l'ensemble des acteurs est mobilisé (Pôle emploi, missions locales et autres réseaux). « *Nos formations sont reconnues mais cela ne suffit pas. Nous organisons des journées portes ouvertes. Nous diffusons des spots publicitaires à la radio, à la télé, sur les réseaux sociaux* » (responsable de formation).

### 3. Les freins au développement de l'apprentissage

Plusieurs freins à l'entrée en formation ou à l'exercice du métier sont identifiés par les organismes de formation en apprentissage.

L'**accessibilité** aux sites de formation et aux entreprises d'accueil peut être un problème pour les jeunes non véhiculés.

Les enquêtés mettent en avant le **manque de communication** et la méconnaissance du métier et de l'environnement de travail. Le contenu des formations et les opportunités d'emploi sont mal connus. En effet, peu savent que ces formations amènent à des métiers en plein essor dans des activités comme les maisons en écoconstruction, les maisons à ossature en bois, les piscines, l'aménagement extérieur, le recyclage, etc.

Les besoins en compétences évoluent rapidement en termes d'**outils numériques** (logiciels, drones...), de normes environnementales, et se heurtent aux délais de prise en compte dans les contenus de formation et dans les investissements en matériel : « *C'est une inégalité entre les CFA (notamment face aux CFA privés) : moyens limités et temps longs de validation des financements* » (directeur de CFA).

Les problèmes d'approvisionnement et la hausse du prix des **matières premières**, en lien avec le contexte géopolitique, impactent les chantiers des entreprises, qui ont moins de travail à proposer aux apprentis, mais aussi la partie technique de la formation (accès aux fournitures nécessaires).

L'entrée des jeunes de moins de 18 ans dans le monde du travail est parfois un frein, voire une raison de renonciation à l'apprentissage. Les jeunes apprentis ne sont pas assez matures et leurs attentes, leurs représentations du monde du travail qui ne correspondent parfois pas à l'environnement de l'entreprise : « *Ils ont tout juste 16 ans, ils n'ont pas de vécu professionnel, ne connaissent pas le métier* » (conseiller en formation).

Le **compagnonnage**, culturellement inscrit comme passage d'excellence pour l'apprentissage des techniques et des savoir-être indispensables à l'exercice de ce métier, entre en concurrence avec d'autres formations. Leurs valeurs d'enseignement et de transmission des savoirs sont centrales dans des métiers manuels. Leur programme Tour de France, permettant de découvrir des techniques différenciées selon les régions, est un facteur supplémentaire d'attractivité : « *Les Compagnons sont privilégiés dans la formation* » ; « *notre réputation, la reconnaissance de la qualité de notre formation fait que nous avons une liste d'attente importante à l'entrée en formation chez les Compagnons* » (responsable de formation).

## 4/ Les pistes d'action

### Rendre attractif le métier de Charpentiers

- Communiquer sur le métier et développer l'accompagnement, l'orientation des mineurs : journées portes ouvertes ; organisation d'ateliers découverte ; participation aux salons ; échanges avec des pairs ; information des professionnels de l'orientation...
- Valoriser la dimension numérique et environnementale comme axes d'attractivité.
- Attirer des femmes sur le métier et ses formations.

### Adapter l'offre de formation

- Renforcer l'offre de formation en apprentissage : outil de fidélisation et de recrutement pour les entreprises ; vecteur d'employabilité pour les stagiaires.
- Accroître les liens entre les centres de formation et les entreprises : faire évoluer le contenu des formations (prendre en compte les évolutions numériques, les réglementations, les enjeux énergétiques...).
- Améliorer la qualité de la formation et la prise en compte des évolutions métier *via* des investissements en équipements (logiciels...).

### Accompagner les jeunes

- Développer la mobilité *via* l'offre de transport public et des aides financières à la mobilité des jeunes.
- Aider l'apprenti à choisir son entreprise d'accueil pour limiter les abandons en cours de cursus.
- Assurer un suivi régulier de l'apprenti en formation et en entreprise.



## Chapitre 3

# Techniciens d'études et de développement en informatique : les enjeux de développement de l'offre en apprentissage

### L'essentiel

Les principaux leviers d'action :

- Développer la communication sur le métier et l'offre de formation en alternance en région auprès des jeunes, des entreprises, des conseillers d'orientation...
- Améliorer l'accessibilité aux formations pour les personnes handicapées
- Faciliter la mise en relation entre les CFA, les apprentis et les entreprises d'accueil

## 1. Le contexte du métier et des formations

### Ce métier comprend :

Les programmeurs d'études, programmeurs analystes, techniciens d'études...

Il s'agit de techniciens salariés d'entreprise qui participent à l'étude et au développement des systèmes et des applications informatiques, notamment la programmation et/ou le paramétrage, la mise au point et la documentation de programmes réalisés selon les normes en vigueur dans l'environnement professionnel.

Ne sont pas pris en compte dans la FAP : les techniciens des télécommunications et de l'informatique des réseaux en longue distance ; les techniciens de l'informatique civils et militaires appartenant à un corps de l'État ou des collectivités locales.

ROME correspondants à cette FAP : M1805 Études et développement informatique (de qualification TAM).

Le métier de Techniciens d'études et de développement en informatique est en tension forte en région Provence - Alpes - Côte d'Azur. Plus de 3 700 personnes sont en emploi<sup>6</sup>, le nombre d'actifs pour ce métier est en hausse de 2 % sur cinq ans.

1000 intentions d'embauches sont enregistrées en 2022 par Pôle emploi<sup>7</sup>. 63 % des employeurs pressentent des difficultés de recrutement. 5 % des projets de recrutement sont saisonniers.

Les formations en apprentissage identifiées comme menant en théorie au métier de Techniciens d'études et de développement en informatique et dispensées par les CFA interrogés lors de cette enquête :

- BTS services informatiques aux organisations option A : solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux
- BTS services informatiques aux organisations option B : solutions logicielles et applications métiers
- Manager en ingénierie informatique spécialité cybersécurité
- Master mention informatique parcours ingénierie des réseaux et des systèmes
- Titre professionnel concepteur développeur d'applications
- Titre professionnel designer web

Selon les enquêtés, les entreprises manquent de compétences sur l'**automatisation de process** et les outils d'amélioration de process. Les recrutements sont difficiles sur les postes de **développeurs** et certains CFA ont souhaité prioriser l'accès aux formations menant à ce métier. Les profils d'ingénieurs occupent principalement ce type de poste dans les grandes ESN (entreprises de service numérique). Les plus petites entreprises ne peuvent rivaliser en termes d'attractivité face à ces dernières. Depuis quelques années, des écoles forment des profils de développeurs non-ingénieurs mais un ajustement est à opérer dans le contenu de formation, parfois peu adapté aux attentes des employeurs.

### Profil des stagiaires

On observe trois profils parmi les stagiaires inscrit dans ces formations. Le premier – qui représente le plus gros effectif – est constitué de jeunes issus de bac et bac professionnel. Le deuxième regroupe des jeunes en réorientation, qui sont passés par l'université et souhaitent changer de voie. Enfin, les formés relevant du troisième profil sont des personnes plus âgées (35-40 ans) en reconversion qui, à la suite d'un licenciement, d'un burn-out ou d'une réflexion personnelle, souhaitent exercer un nouveau métier.

Les apprentis inscrits dans ces formations sont quasiment tous des hommes, passionnés par l'informatique, autodidactes et en veille permanente sur les évolutions technologiques. Les échecs sont souvent liés à un faible niveau de qualification détenu dans les matières générales.

## 2. Le recrutement des candidats par les CFA

Les critères de recrutement en formation, mis en avant par les responsables de CFA relèvent du **projet professionnel** de l'étudiant en termes de motivation, de perception du métier, de niveau scolaire, et de la **viabilité du projet**, c'est-à-dire la situation sociale du candidat, sa mobilité et son lieu d'habitation... L'analyse des candidatures se fait souvent

<sup>6</sup> Source : Insee, RP 2017-2021 millésimé 2019 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

<sup>7</sup> <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/geo?fa=93&le=0&nb=0&pp=2022&ss=1>

### Ensemble des formations en apprentissage identifiées comme menant en théorie au métier de Technicien d'étude et de développement en informatique :

- BTS services informatiques aux organisations option A : solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux
- BTS services informatiques aux organisations option B : solutions logicielles et applications métiers
- BUT spécialité génie électrique et informatique industrielle parcours électronique et systèmes embarqués (2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> année)
- BUT spécialité génie électrique et informatique industrielle parcours électronique et systèmes embarqués
- BUT spécialité métiers du multimédia et de l'Internet parcours développement web et dispositifs interactifs
- Chef de projet digital
- Chef de projet international en informatique et réseaux
- Développeur informatique
- BUT informatique (2<sup>e</sup> année)
- BUT informatique
- Expert digital
- Expert en système informatique
- Ingénieur diplômé du Conservatoire national des arts et métiers spécialité informatique et multimédia
- Licence mention informatique
- Licence mention informatique parcours Miage (3<sup>e</sup> année)
- Licence mention mathématiques et informatique appliquées aux sciences humaines et sociales parcours L3 Miage
- Licence pro mention métiers de l'électronique : communication, systèmes embarqués, parcours intégration des systèmes embarqués pour l'aéronautique et les transports
- Licence pro mention métiers de l'électronique : communication, systèmes embarqués, parcours systèmes numériques et données des objets connectés - Informatique embarquée
- Manager en ingénierie informatique
- Manager en ingénierie informatique spécialité cybersécurité
- Master mention mathématiques et applications parcours ingénierie mathématique
- Master mention méthodes informatiques appliquées à la gestion des entreprises (Miage)
- Master mention méthodes informatiques appliquées à la gestion des entreprises, parcours mobilité, bases de données et intégration de systèmes
- Titre professionnel concepteur développeur d'applications
- Titre professionnel designer web

au sein de commissions regroupant une partie de l'équipe pédagogique du CFA. Sont également valorisées les démarches préalablement effectuées par les candidats auprès des entreprises.

Une base technique est requise pour pouvoir être rapidement opérationnel en entreprise. À l'inverse, l'école s'assure que l'entreprise a la capacité de fournir des missions intéressantes et adéquates aux apprentis.

À la suite de l'analyse du dossier des candidats, le CFA peut éventuellement leur proposer une réorientation, un programme de soutien, un accompagnement social... L'idée étant d'éviter le décrochage scolaire en détectant en amont les difficultés qui pourraient être prises en charge et faire l'objet d'un accompagnement.

### 3. Les freins au développement de l'apprentissage

Les freins au développement de l'apprentissage se situent à différents niveaux.

#### Entreprises

Les entreprises cherchent des « moutons à cinq pattes » et souhaitent des apprentis autonomes et déjà qualifiés. Cette exigence est très marquée dans les start-up du numérique. Les ESN, manne importante de recrutements, ne perçoivent pas les avantages de l'apprentissage et y sont peu sensibilisées. À titre d'exemple, l'année dernière un des CFA interrogés a vu dix candidats – au profil pourtant approprié – devoir renoncer à une formation de Concepteurs développement faute d'entreprise pour les accueillir. Les employeurs sont très exigeants et veulent des compétences à la fois de développeurs et de codeurs. Ils ont un besoin d'opérationnalité immédiate, ne souhaitent généralement pas consacrer de temps à la formation des apprentis, et lorsque c'est le cas ils attendent une certaine maturité de la part de ces derniers : « *Les entreprises préfèrent ceux qui ont fait une ou deux années de fac car ils ont gagné en maturité et leur projet et plus construit... L'alternance c'est un investissement, pour l'élève et pour les entreprises* » (responsable de formation).

Dans certains cas, les entreprises avancent des limites technologiques liées à l'utilisation d'un langage informatique qui n'est pas enseigné par le CFA. Or, la spécificité n'est pas nécessaire sur ce champ car, une fois la logique de langage acquise, il est possible de passer d'un langage à un autre.

Trouver une entreprise d'accueil semble être le parcours du combattant à l'exception de certains BTS type SLAM (Services informatiques aux organisations option solutions logicielles et applications métiers) ou SISR (Services informatiques aux organisations option solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux), plus facilement opérationnels et qui, au bout de deux mois de formation, ont la capacité d'assurer des missions de base en entreprise.

Pour les autres formations, les CFA effectuent un véritable travail de fond afin de placer les stagiaires, avec généralement une personne dédiée à temps plein. Les difficultés s'accroissent lorsqu'il s'agit de profils « atypiques », c'est-à-dire en reconversions avec une expérience professionnelle dans un autre domaine que celui de l'informatique « *Il y a encore des recruteurs qui regardent les diplômes et qui estiment que les profils atypiques en reconversion professionnelle, etc., ben ils n'y croient pas trop. Ce qui était à un moment donné mon cas, j'avoue : j'ai changé d'avis car j'ai vu des personnes exceptionnelles, mais quand j'étais plus jeune je n'avais pas tendance à considérer ce type de profil-là...* » (directeur de CFA).

Les entreprises ont également une image faussée des capacités des sortants de formation en BTS. En effet, les recruteurs sont dans l'attente d'un fort investissement dans le travail, d'autonomie. Dans leur représentation, seuls des ingénieurs peuvent y répondre. Or, les profils en reconversion, par exemple, s'investissent beaucoup et ont une capacité de travail importante. La persistance de ces représentations caricaturales et la dévalorisation de la formation par alternance des recruteurs sont des freins importants à l'embauche des apprentis.

De même, les personnes interrogées citent également la **lourdeur administrative dans le déclenchement de l'alternance** pour les entreprises et une méconnaissance des droits et des aides auxquelles elles peuvent prétendre.

Les entreprises appréhendent parfois l'encadrement sur ces métiers du numérique qui peuvent être peu connus par l'entreprise elle-même (surtout pour les plus petites).

### Stagiaires

Des freins sont aussi identifiés du côté des potentiels stagiaires.

En effet, des jeunes (et leurs parents) craignent parfois la **pression que peut exercer l'entreprise** et celle d'un planning surchargé. Certains ne se considèrent pas assez matures pour l'alternance et préfèrent démarrer leur cursus de formation par la voie scolaire. C'est notamment le cas des diplômés de bac généraux qui n'ont jamais effectué de période d'immersion en entreprise : « *Certains jeunes ne se sentent pas assez matures, ils préfèrent être en formation initiale, avec une peur du monde de l'entreprise, une peur de la pression de l'entreprise... Souvent les parents vont dans ce sens aussi... Les élèves peuvent cependant signer un contrat d'apprentissage à tout moment de l'année* » (directeur de CFA).

Par ailleurs, les jeunes et les parents peuvent être bloqués par la **méconnaissance de la valeur du diplôme** délivré – celui de développeur notamment – ainsi que du métier et de son évolution. Ainsi, les places en BTS SLAM (solutions logicielles et applications métier) peinent parfois à se remplir. Les jeunes viennent surtout pour les formations d'administrateur réseau.

Une **réussite partielle pour les filles**, qui sont déjà peu nombreuses en formation et ont le « syndrome de l'imposteur ». Elles ont du mal à passer le cap sur certaines compétences car elles ne sentent pas légitimes sur ces postes, très souvent occupés par des hommes.

Des **difficultés sociales**, notamment financières, peuvent compromettre le parcours des personnes qui ne peuvent subvenir aux besoins du foyer avec la faible rémunération de l'alternant (parents isolés, par exemple...). Le CFA doit alors jouer un rôle inclusif et de soutien. Il tente d'établir un compromis entre une durée de formation pas trop longue et un contenu qui puisse être suffisant pour permettre une insertion professionnelle rapide.

Des stagiaires peuvent également être en difficulté pour **l'accès au CFA ou à l'entreprise** en termes de logement ou de transport, surtout dans des zones mal desservies par les transports en commun. Certains CFA qui sont reculés des villes proposent un internat.

Certaines **personnes handicapées** ne peuvent pas accéder à des CFA et entreprises où l'accessibilité en fauteuil roulant est problématique.

### Communication/finance/RH

Les enquêtés relèvent parfois une **défaillance dans la communication** des formations et du dispositif de l'alternance. Par exemple, le titre professionnel Concepteur développeur d'applications ne figure pas dans Parcoursup depuis deux ans, il n'y a donc pas de visibilité et pas d'inscrits pour ce diplôme.

Malgré l'inscription à Parcoursup, le développement des relations avec Pôle emploi et les missions locales, la participation à des salons, l'organisation des job datings (qui ont diminué pendant la période de crise Covid-19), l'animation de réseaux sociaux (très chronophage), les enquêtés constatent un manque de visibilité sur les formations du numérique d'une part, et sur l'alternance d'autre part.

Il existe également une concurrence entre formations depuis quelques années et un manque de travail en synergie avec ces nouvelles formations : « *Ce que l'on constate c'est que l'apparition des écoles "type reconversion" ont créé un embouteillage sur le marché des développeurs juniors...* » (responsable de formation).

Des problématiques de **trésorerie** avec certains OPCO sont évoqués par les CFA, par manque de synchronisation entre ces acteurs retardant les délais de paiements. Par ailleurs, malgré le renforcement des aides de l'État aux entreprises, certains CFA n'ont pas vu leur nombre d'apprentis augmenter.

Il est complexe de **trouver des formateurs** car cela nécessite d'avoir à la fois un bon profil technique et de très bonnes capacités pédagogiques. Or, les bons profils techniques travaillent en entreprise. Du coup les formateurs interviennent souvent en tant que consultants.

## 4. Les pistes d'action

### Rendre attractif le métier

- Continuer à sensibiliser les conseillers en orientation sur le métier et prôner la voie de l'alternance.
- Communiquer auprès des entreprises et surtout des TPE pour leur permettre une meilleure connaissance des contenus de formation, des modalités de l'apprentissage...
- Communiquer sur les métiers et sur l'alternance auprès des étudiants (et de leur famille) afin qu'ils saisissent les avantages de cette voie de formation.
- Développer un accès aux personnes handicapées, trop souvent limité (bâtiment non conformes, sensibilisation des formateurs à certains handicaps...).

### Développer des niveaux de formation plus élevés

- Proposer un niveau 7 en apprentissage car les ESN (principaux employeurs sur le marché de l'informatique) ne recrutent souvent qu'à partir d'un bac +5.
- Recruter des formateurs qualifiés, les sensibiliser au monde de la formation.

### Renforcer les relations avec les entreprises

- Mettre à disposition des CFA un annuaire d'entreprises prenant en charge des alternants ce qui permettrait d'éviter les intermédiaires et de diffuser l'information.
- Améliorer la pertinence des plateformes de mise en relation entre apprentis, CFA et entreprises.
- Diminuer les délais de paiement observables *via* les OPCO, les lourdeurs administratives de constitution de dossier et améliorer la lisibilité des aides disponibles pour les entreprises.





## Chapitre 4

# Conducteurs routiers : les enjeux de développement de l'offre en apprentissage

### L'essentiel

Les principaux leviers d'action :

- Améliorer les conditions de travail
- Communiquer davantage sur les points forts du métier
- Renforcer les opportunités d'apprentissage dans les entreprises
- Rendre opérationnels les formés en entreprise *via* une prise en charge administrative des permis de conduire plus réactive

## 1. Le contexte du métier et des formations

### Ce métier comprend :

Les conducteurs routiers et grands routiers (salariés) qui préparent et effectuent le transport de marchandises dans un véhicule lourd (poids total autorisé en charge supérieur à 3,5 tonnes) ; les transporteurs indépendants routiers et fluviaux (employant de 0 à 9 salariés) qui transportent des marchandises ou des personnes, sur des trajets de courte ou longue distance selon les cas ; les artisans déménageurs (employant de 0 à 9 salariés).

Les conducteurs-livreurs, coursiers ne sont pas inclus dans cette FAP.

ROME correspondant à cette FAP : N1401 Conduite de transport de marchandises sur longue distance.

Le métier de Conducteurs routiers est en **tension forte** en région Provence - Alpes - Côte d'Azur. Plus de 22 300 personnes sont en emploi<sup>8</sup>, le nombre d'actifs pour ce métier recule de 1 % sur cinq ans.

3290 intentions d'embauche sont enregistrées en 2022 par Pôle emploi<sup>9</sup>. 74 % des employeurs pressentent des difficultés de recrutement. 23 % de ces projets de recrutement sont saisonniers.

Les formations en apprentissage identifiées comme menant en théorie au métier de **Conducteurs routiers** et dispensées par les CFA interrogés lors de cette enquête (correspondant à l'ensemble des formations identifiées comme menant en théorie au métier) :

- Titre professionnel conducteur du transport routier de marchandises sur porteur
- Titre professionnel conducteur du transport routier de marchandises sur tous véhicules
- CAP conducteur routier marchandises

Les apprentis sont quasiment tous des hommes, entre 30 et 50 ans, souvent en situation de réorientation professionnelle. Ce profil s'est développé avec la crise sanitaire du Covid qui a enclenché une vague de bifurcations professionnelles. Principalement des salariés de la restauration/métiers de bouche ou à leur compte avec pour motivation d'intégrer une entreprise avec un statut de salarié.

Les apprentis plus jeunes, obligatoirement détenteurs d'un permis B en cours de validité (minimum 18 ans), généralement en réorientation ou en reprise d'études ont l'objectif d'obtenir un diplôme pour s'insérer plus facilement sur le marché du travail.

## 2. Le recrutement des candidats par les CFA

Le recrutement des stagiaires au sein du CFA comporte différentes étapes : un entretien individuel pour évaluer la motivation et un test de positionnement afin d'appréhender les compétences de base français/mathématiques du candidat. Une compréhension correcte du français est attendue pour accéder à la partie théorique de la formation. En activité, le français est également nécessaire pour lire et comprendre les lettres de fret, de livraison...

Les canaux de recrutement des stagiaires sont notamment liés à des salons de l'orientation, des contacts (mailing) avec des établissements scolaires. Les CFA participent également à des congrès professionnels et touchent ainsi les entreprises en recherche d'un alternant mais qui ne sauraient pas à quel organisme de formation s'adresser. Les relations avec Pôle emploi, les missions locales sont, quant à elles, peu mentionnées par les enquêtés.

### 3. Les freins au développement de l'apprentissage

#### Conditions de travail

Les métiers du transport sont peu attractifs : amplitudes horaires importantes ; carrières peu développées ; travail les week-ends et déplacements sur plusieurs jours...

Les embauches dans les métiers du transport de voyageurs se font sur des contrats courts en termes d'horaires journaliers (type transports scolaires). Ils peuvent convenir pour des compléments de retraite par exemple mais rebutent une personne en recherche d'emploi à temps plein, d'autant que les salaires sont faibles et attirent peu de candidats.

#### Entreprises

Les entreprises ont longtemps privilégié l'embauche de salariés expérimentés, mais la pénurie importante de personnel les oblige à se tourner peu à peu vers une main-d'œuvre plus jeune. Un des CFA cite, à titre d'exemple, une entreprise partenaire qui a recruté des jeunes et en est pleinement satisfaite aujourd'hui.

Les entreprises rencontrent aussi des difficultés à concevoir l'apprentissage comme vecteur de formation dans le secteur des transports compte tenu du fait qu'un apprenti ne peut pas conduire avant l'obtention de son diplôme. C'est un frein important pour les transporteurs de marchandises et voyageurs : « *Il y a beaucoup de besoins et beaucoup de demandes de la part des entreprises, on pourrait croire que c'est facile de trouver une entreprise d'accueil, mais malheureusement les entreprises n'ont pas cette culture là... Elles restent méfiantes de l'alternance et de la pertinence de l'accueil des jeunes...* » (directeur de CFA).

#### Localisation

Certains centres de formation se situent dans des territoires éloignés des grandes villes, non desservis par les transports en commun ; ils ne pourraient pas fonctionner sans un internat pour loger les apprentis.

#### Financement/administratif

Des candidats ne pouvant pas financer la formation (environ 5 000 euros sur trois mois de formation) ont abandonné leur projet. Pôle emploi finance globalement les formations menant à ce métier mais parfois certains projets sont refusés, malgré la motivation des candidats, sans que les CFA ne sachent pourquoi.

Le permis B étant obligatoire pour les stagiaires rentrant en formation, cela limite le vivier car les jeunes de 18 ans n'ont pas toujours les moyens de l'autofinancer.

Par ailleurs, les délais entre la validation de la formation et l'obtention des différents documents administratifs indispensables à l'exercice de la profession, à savoir le permis de conduire, la carte de conducteur et la carte de qualification, sont importants. Dans le meilleur des cas, il faut environ un mois pour obtenir ces différents documents et ainsi être employable ; ces délais peuvent atteindre deux à trois mois.

Enfin, l'obtention du permis poids lourds et de la carte chronotachygraphe<sup>10</sup> est longue ; la personne qui a validé sa formation ne peut pas conduire sans cette mise à jour administrative. « *Cela entraîne une perte du vivier de candidats pour les entreprises. À la fin de leur formation, des personnes sont dans l'urgence de travailler et ne peuvent pas attendre trois mois... De fil en aiguille, elles trouvent ailleurs et ne reviennent plus dans le secteur alors qu'elles sont diplômées...* » (directrice de CFA).

Depuis plusieurs années, l'ANTS (Agence nationale des titres sécurisés) se charge de la délivrance du permis par voie numérique uniquement, ne permettant aucun contact direct.

## 4/ Les pistes d'action

### Agir sur l'attractivité du métier et de la formation

- Travailler sur le transfert de compétences entre transport de voyageurs et de marchandises, permettant ainsi d'engendrer un complément d'activité pour un salarié.
- Valoriser le contenu du métier en communiquant par exemple sur une journée type d'un conducteur routier.
- Revaloriser les salaires et les conditions de travail en proposant un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.
- Investir davantage dans la communication sur le métier par des interventions lors de forums, en établissements...
- Renforcer la communication sur l'apprentissage auprès des entreprises, des lycéens, collégiens, des intermédiaires de l'emploi...

### Renforcer l'accessibilité au métier et aux formations

- Proposer une possibilité de conduite accompagnée durant l'apprentissage afin d'augmenter les possibilités de missions des apprentis.
- Améliorer l'accessibilité aux centres de formation.
- Repenser les financements car certains candidats motivés par une formation de conducteur routier n'obtiennent pas de financement.
- Renforcer et communiquer sur les dispositifs de financement du permis de conduire des jeunes.
- Mettre en place une opérationnalité immédiate des apprentis après leur formation en proposant une attestation provisoire des carte de conducteur et carte de qualification et une obtention de la carte chronotachygraphe plus rapide.

<sup>10</sup> Le chronotachygraphe numérique, qui remplace depuis 2006 l'appareil analogique de contrôle des temps de conduite et de repos des conducteurs, doit obligatoirement être installé sur les véhicules de transport de marchandises de plus de 3,5 tonnes et sur les véhicules de transport de voyageurs de plus de neuf places (y compris le siège du conducteur), immatriculés dans les États membres de l'Union européenne, sous peine de sanction. Source : <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/R17976>



## Chapitre 5

# Autres professionnels paramédicaux : les enjeux de développement de l'offre en apprentissage

### L'essentiel

Les principaux leviers d'action :

- Communiquer sur l'offre de formation en alternance auprès des entreprises
- Améliorer les conditions de travail
- Valoriser les points forts du métier

## 1. Le contexte du métier et des formations

### Ce métier comprend :

Les masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs libéraux et salariés ; les autres spécialistes de la rééducation libéraux et salariés.

ROME correspondant à cette FAP : J1402 Diététique ; J1403 Ergothérapie ; J1404 Kinésithérapie ; J1406 Orthophonie ; J1407 Orthoptique ; J1408 Ostéopathie et chiropraxie ; J1409 Pédiçurie et podologie ; J1412 Rééducation en psychomotricité.

Le métier d'Autres professionnels paramédicaux est en tension forte en région Provence - Alpes - Côte d'Azur. Plus de 16 300 personnes sont en emploi<sup>11</sup>, le nombre d'actifs pour ce métier est en hausse de 17 % sur cinq ans.

570 projets de recrutements sont enregistrés en 2022<sup>12</sup>. 77 % des employeurs présentent des difficultés de recrutement. 11 % des projets de recrutement sont saisonniers sur ce métier.

<sup>11</sup> Source : Insee, RP 2017-2021 millésimé 2019 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

<sup>12</sup> <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/geo?fa=93&le=0&nb=0&pp=2022&ss=1>

Trois formations en apprentissage sont identifiées en région comme menant théoriquement au métier d'Autres professionnels paramédicaux :

- Diplôme d'État de psychomotricien
- Diplôme d'État de masseur-kinésithérapeute
- BTS diététique

La répartition territoriale de l'offre de formation est quasi exclusivement concentrée dans les grandes villes du littoral.

Les diplômes de la Santé ont subi plusieurs évolutions ces dernières années (Dumortier et al., 2021) : universitarisation (augmentation du nombre d'années de formation créant des années blanches de sortie de diplômés, réduisant le contingent sur certains diplômes), rénovation, création de nouveaux diplômes... mais aussi un *numerus clausus* de certaines formations qui amène les jeunes à se diriger vers l'étranger pour obtenir leur diplôme.

Le métier d'Autres professionnels paramédicaux renvoie à des réglementations professionnelles, des qualifications, des environnements de travail et des compétences différents :

- des niveaux de diplôme et de réglementation spécifiques ;
- entre activité salariée et activité libérale ;
- entre métiers différents : kinésithérapie, diététique, psychomotricité...
- des spécialités inter-métiers : par exemple pour la kinésithérapie entre le sport, la traumatologie, l'orthopédie, ou encore pour la diététique entre thérapeutique, magasins alimentaires, activité de traiteurs etc.

L'ensemble des Autres professionnels paramédicaux voient leurs activités impactées par les dynamiques démographiques (silver économie, dépendance) et technologiques (conception d'orthèses en 3D, outils numériques, télémédecine), législatives et socio-économiques (coordination du parcours santé) en cours, qui demandent une évolution de leurs compétences.

### **Le profil des personnes en formation**

Le profil des personnes en formation diffère selon la spécialité de formation suivie : un public majoritairement masculin pour le diplôme d'État de masseur-kinésithérapeute, à l'inverse quasi exclusivement féminin pour ce qui est du BTS diététique. Il s'agit, pour la majorité des cas, de jeunes inscrits *via* la plateforme Parcoursup. Certains jeunes se réorientent dans ce diplôme après avoir suivi une première formation.

## 2. Le recrutement des candidats par les CFA

Le recrutement en formation par apprentissage est conditionné à la détention d'un diplôme de baccalauréat et à la réussite d'un concours/test d'entrée : « *Des prérequis scientifiques conséquents sont demandés en entrée de formation* » (directrice de CFA).

L'apprentissage n'est pas dans la culture des métiers de la Santé et donc très peu développé pour le Diplôme d'État de psychomotricien et celui de masseur-kinésithérapeute.

Face au manque de personnes inscrites dans le BTS diététique, plusieurs CFA mettent en place des journées portes ouvertes, participent à des *job datings*, dédient des personnels à la recherche de candidats et d'entreprises : « *Nous avons une équipe dédiée qui suit*

*les élèves, les relance et les accompagne » ; « nous avons des développeurs d'activité, ils agissent sur la région, prospectent les entreprises afin de pouvoir proposer une offre d'emploi aux jeunes en apprentissage » (organisme de formation).*

Les spécificités de la formation, imposées par le contenu des référentiels, peuvent interférer dans la recherche d'une entreprise d'accueil et compliquer cette phase, indispensable pour mettre en place un contrat d'apprentissage : « *Le référentiel de formation oblige la réalisation de stages obligatoires dans des environnements de travail différents. Il est parfois difficile de conventionner, pendant une période de travail, un stage dans une autre structure* » (directrice pédagogique de CFA).

### 3. Les freins au développement de l'apprentissage

Plusieurs freins à l'entrée en formation ou à l'exercice du métier sont identifiés par les organismes de formation en apprentissage.

Un **manque de communication**, de connaissance des métiers et des réalités d'exercice de diététiciens ou psychomotriciens sont présents : « *Plusieurs abandons liés à cette raison : ils pensent aller bosser chez une diététicienne, or dans la réalité ils se retrouvent chez Naturalia, Biocoop, qui recherchent de plus en plus ce type de profils dans leurs politiques de qualité et qui acceptent de recourir à l'apprentissage* » (responsable de formation).

Les **conditions de travail** de ces métiers sont difficiles, avec des amplitudes horaires conséquentes ; peu de congés en formation ; des salaires différents selon le type d'employeur ou le métier exercé : « *Les jeunes recrues privilégient leur qualité de vie et ne veulent pas travailler des journées de 13 heures. C'est l'effet négatif, dans les hôpitaux notamment, qui manquent de personnel* » ; « *les stages obligatoires s'effectuent souvent sur leurs périodes de congés, laissant peu de temps de repos* » (responsables de formation).

Les CFA interrogés relèvent également le **manque de structures** pour accueillir l'apprenti en contrat d'apprentissage ou réaliser les stages complémentaires imposés par certains référentiels.

« *Le terrain d'accueil du jeune est problématique : le milieu hospitalier n'est pas présent sur ce diplôme, les professionnels libéraux ne peuvent pas encadrer quelqu'un et les établissements publics ne répondent pas à des contrats de 35 heures* » (directrice pédagogique de formation).

## 4. Les pistes d'action

### Rendre attractif le métier

- Communiquer sur les métiers et les formations qui y mènent et plus particulièrement sur les différents cadres de travail : sensibiliser les professionnels de la formation, de l'accompagnement de l'emploi et de l'AIO ; présenter dans le cadre du cursus scolaire ; participer aux salons.
- Attirer des femmes ou des hommes suivant le métier considéré.
- Revaloriser certains métiers et certains territoires : augmenter la rémunération du travail salarié pour limiter la fuite vers le travail libéral ; renforcer les avantages financiers pour remplir les déserts médicaux...

### Adapter l'offre de formation

- Accroître l'offre de formation en apprentissage : outil de fidélisation et de recrutement pour les entreprises ; vecteur d'employabilité pour les stagiaires.

### Mobiliser les employeurs

- Sensibiliser sur le dispositif de formation en apprentissage et ses avantages.
- 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.





## Chapitre 6

# Aides-soignants : les enjeux de développement de l'offre en apprentissage

### L'essentiel

Les principaux leviers d'action :

- Communiquer sur les métiers
- Améliorer les conditions de travail
- Valoriser les formations en apprentissage et l'accompagnement des stagiaires

## 1. Le contexte du métier et des formations

### Ce métier comprend :

Les aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé) ; les Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux ; les auxiliaires de puériculture ; les aides médico-psychologiques.

ROME correspondants à cette FAP : A1501 Aides aux soins animaux ; J1303 Assistance médico-technique ; J1304 Aide en puériculture ; J1501 Soins d'hygiène, de confort du patient ; K1301 Accompagnement médicosocial.

Dans cette étude sont abordées les formations menant aux Aides-soignants uniquement.

Le métier d'Aides-soignants est en tension forte en région Provence – Alpes – Côte d'Azur. Plus de 51 400 personnes sont en emploi<sup>13</sup>, le nombre d'actifs pour ce métier augmente de 18 % sur cinq ans.

8 530 intentions d'embauches sont enregistrées en 2022<sup>14</sup>. 62 % des employeurs présentent des difficultés de recrutement. 9 % des projets de recrutement sont saisonniers.

<sup>13</sup> Source : Insee, RP 2017-2021 millésimé 2019 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

<sup>14</sup> <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/geo?fa=93&le=0&nb=0&pp=2022&ss=1>

11 formations, très différentes et menant à des métiers ayant des conditions d'exercice et d'emploi très disparates, en apprentissage sont identifiées en région comme menant théoriquement au métier d'Aides-soignants :

- Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social
- Diplôme d'État d'aide-soignant
- Toilettier canin
- Accompagnateur de tourisme équestre
- Assistant dentaire
- Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social spécialité accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire
- Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social spécialité accompagnement de la vie à domicile
- Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social spécialité accompagnement de la vie en structure collective
- Auxiliaire spécialisé vétérinaire
- Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture
- Intervenant d'hygiène de vie à domicile

L'offre de formation est présente dans l'ensemble des départements de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Les diplômes de la Santé (qui regroupent une partie des métiers visés dans cette analyse) ont subi plusieurs évolutions ces dernières années (Dumortier et *al.*, 2021) : universitarisation (augmentation du nombre d'années de formation créant des années blanches de sortie de diplômés, réduisant le contingent sur certains diplômes), rénovation, création de nouveaux diplômes...

En 2021, la réforme du statut d'Aides-soignants (Rapport El Khomri, Plan grand âge et le Segur de la Santé) est à l'origine d'un transfert de certaines compétences supplémentaires (le droit de faire plus d'actes médicaux) et de l'exercice libéral de la profession pour répondre à l'avancée en âge de la population (en lien avec le manque de personnel infirmier). La réforme amène aussi une meilleure reconnaissance du métier et du diplôme dorénavant de niveau bac, et de fait une revalorisation de la rémunération. C'est aussi une suppression du concours et une diversification des profils. Cette réforme impacte les référentiels et le contenu des formations en ajoutant des heures de théorie à défaut d'heures de pratique.

« *Les compétences nécessaires pour répondre à ces évolutions du métier seront là pour ceux qui sont en cours de formation. Mais il s'agit aussi de mettre en place des formations pour mettre à jour les compétences chez les personnels en place et assurer le maintien de leur employabilité* » (directrice de CFA).

L'attractivité des formations est aussi une problématique importante, en témoigne la baisse des effectifs en formation et les besoins non couverts des employeurs. Les inscriptions dans ces formations se font souvent par défaut : des diplômés de BEP CSS (brevet d'études professionnelles carrières sanitaires et sociales) qui souhaitent au départ s'orienter vers les métiers d'Infirmiers, Auxiliaires de puériculture par exemple (Dumortier et *al.*, 2021).

Le nombre d'abandons en cours de formation est important (10 % des stagiaires inter-

rompent leur cursus de formation) malgré des taux de réussite élevés pour ceux qui vont jusqu'au diplôme. Les abandons peuvent être liés à différents motifs : économiques, intensité des cours, trop faible niveau de connaissances de l'apprenti...

Le métier d'Aides-soignants renvoie à des environnements et conditions de travail différents : hôpitaux, cliniques, Ehpad, foyers d'adultes handicapés, domicile des patients...

Les Ségur 1 et 2, ont impacté inégalement les structures, entraînant un turn over important : « *Certaines structures n'ont pas bénéficié au départ du Ségur, ce qui a entraîné un mouvement de démissions du personnel de ces structures pour aller vers d'autres aux rémunérations plus élevées. Cela pose des soucis de recrutement* » (conseillère en formation).

Ils ont permis d'augmenter les quotas permettant une hausse du nombre de places en formation, l'évolution du diplôme a permis ainsi de développer l'apprentissage hors quota. Le plan de développement de l'apprentissage dans la fonction publique a aussi un rôle dans cette augmentation du nombre d'apprentis.

Les activités évoluent en lien avec les dynamiques démographiques (silver économie, dépendance), technologiques (outils numériques, télémédecine), législatives et socio-économiques (coordination du parcours santé) en cours, qui demandent une évolution des compétences attendues.

### **Le profil des personnes en formation**

Les personnes en formation sont principalement des femmes, jeunes filles qui sortent du cursus scolaire, qui ont été mal orientées après une première formation, ou un peu plus âgées, dans le cadre d'une reconversion.

## 2. Le recrutement des candidats par les CFA

Le recrutement en formation en apprentissage se fait en deux temps : rédaction d'un projet pédagogique par le candidat et entretien de positionnement ; sélection de l'employeur des candidats et entretien final. Des connaissances de base en français et mathématiques sont indispensables : « *Il faut pouvoir expliquer l'état d'un patient, calculer une dose... Il existe des tests en ligne. Suivant les résultats, il peut être proposé une remise à niveau ou une prépa apprentissage* » (directrice de CFA). Le nouveau référentiel de formation a supprimé le concours d'entrée : « *On se rend compte que des candidats nous envoient des dossiers bien montés car ils ont été aidés mais qu'en réalité ils ne maîtrisent pas bien la langue et/ou les savoirs fondamentaux et sont donc voués à l'échec aux examens* » (conseillère en formation).

La recherche d'une entreprise est une phase primordiale. « *Lorsque l'on a ouvert la formation en apprentissage, nous avons peur de ne pas avoir assez de structures d'accueil car le recours à l'apprentissage n'est pas assez connu dans le secteur sanitaire et social. Finalement les employeurs nous ont suivi, sûrement incités par les aides à l'alternance* » (directrice de CFA).

Ce sont principalement des structures d'Ehpad qui accueillent les apprentis. Afin d'assurer la bonne marche du contrat d'apprentissage, l'attention est portée sur les capacités d'encadrement des entreprises, « *notamment pour éviter qu'un apprenti soulage le manque de personnel* » (conseillère en formation). Des visites en amont et pendant la formation sont mises en place.

Les CFA interrogés participent aux événements mis en place par Pôle emploi et les missions locales, aux salons d'orientation, et développent eux-mêmes des actions d'information à destination des différents publics.

### 3. Les freins au développement de l'apprentissage

Plusieurs freins à l'entrée en formation ou à l'exercice du métier sont identifiés par les organismes de formation en apprentissage interrogés.

Le **manque d'attractivité** des métiers est à l'origine de promotions de formation non remplies : « *L'attractivité générale du métier est un frein, renforcé par la crise Covid-19 : les tensions sont connues, la mauvaise image est connue...* » (directrice de CFA). L'attractivité est mise à mal par des **conditions de travail** difficiles (amplitude horaire, horaires décalés, charge mentale, mauvaise rémunération, manque de moyens, manque de personnel, travail à la chaîne...), qui se traduisent par un manque de candidats à l'entrée des formations, quelle que soit la voie considérée. Plusieurs professionnels du secteur arguent la qualité de travail au domicile des patients, par exemple dans les SSIAD (service de soins infirmiers à domicile) plutôt que dans les établissements de soins.

La **mobilité** est un élément fort dans la problématique d'accès à la formation et au métier, en particulier pour les zones de l'hinterland régional. En effet, la détention du permis de conduire est nécessaire pour accéder au lieu de formation et à l'entreprise quand les transports en commun font défaut : « *Certains apprentis ne sont pas véhiculés ou ne sont pas disposés à faire les déplacements. Le coût de l'essence génère un problème financier important pour les apprentis* » (conseiller en formation).

Les structures employeuses manquent souvent, malgré leurs besoins, de **capacité d'accueil et d'encadrement** : « *Les structures ne peuvent pas prendre un nombre inépuisable de stagiaires, leur capacité d'encadrement en est la limite. L'encadrement d'un apprenti n'est pas inné, cela s'accompagne* » (conseiller en formation). Le suivi de l'apprenti est lourd administrativement pour certaines structures : « *L'évaluation est chronophage et longue à réaliser. Les items de compétences sont compliqués à évaluer pour l'employeurs* » (directrice de CFA). Le manque de personnel des structures d'accueil impacte la capacité d'encadrement d'apprentis en nombre et en qualité : « *Les stagiaires ont été en stages avec des équipes qui été en fortes difficultés (personnel en départ, faible envie de transmettre, équipes épuisées... C'était difficile pour eux d'arriver à se projeter* » (directrice de CFA).

Le **recrutement de formateurs** est aussi un enjeu pour certains sites de formation : « *Le référentiel nous impose des critères spécifiques, certains territoires sont pauvres en personnel* » (directrice de CFA).

Le **manque de main-d'œuvre** général impacte le nombre d'entrées en formation : « *certaines entreprises recrutent sans formation face à la pénurie de personnel (c'est le cas notamment pour les Ehpad et les structures à domicile...)* » (directrice de CFA).

## 4. Les pistes d'action

### Rendre attractif le métier

- Communiquer sur les métiers : travail institutionnel de fond.
- Développer l'attractivité territoriale : renforcer la mise en place de bourse, d'avantages financiers pour remplir les déserts médicaux.
- Accompagner la mobilité : renforcer les actions d'aide déjà mises en place (les apprentis ont droit à une aide au permis).
- Améliorer les conditions de travail : développer la RSE, la qualité de vie au travail, la réduction du temps effectif...
- Attirer la nouvelle génération : valoriser les matériels performants, les conditions de travail...

### Adapter l'offre de formation

- Rétablir un examen d'admission en formation.
- Renforcer l'accompagnement des formés.
- Encourager les formations à distance, développées dans le cadre de la crise sanitaire.
- Développer le projet d'Aides-soignants 3.0 à d'autres formations : contenu e-learning, favoriser la simulation en santé, l'utilisation de logiciels. C'est au choix et aux moyens des structures (un mannequin connecté requiert des investissements lourds).
- Accroître le recours à l'apprentissage : mieux communiquer sur les dispositifs de financement auprès des employeurs et des salariés.
- Encourager le passage par des classes préparatoires avant l'accès au contrat d'apprentissage.

### Mobiliser les employeurs

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

## Conclusion

Consolider l'offre en apprentissage des formations qui mènent aux métiers en tension est un enjeu devenu central aujourd'hui pour les décideurs publics.

Si l'apprentissage n'est pas synonyme d'adéquation entre formation et emploi, cette modalité peut être envisagée comme une solution à moyen terme pour les métiers en tension qui présentent un problème de qualification.

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.

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

Cette analyse a permis d'identifier des enjeux et pistes d'action concernant l'alternance pour chacun des métiers en tension précités.

Des pistes d'actions transversales sont identifiées afin de rendre attractif les métiers, d'adapter les contenus de formation et d'accompagner la voie 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 ; présenter dans le cadre du cursus scolaire aux jeunes et aux parents ; 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 : outil de fidélisation et de recrutement pour les entreprises ; 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, central 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.

→ **Accompagner** un public jeune, et moins jeune, rencontrant diverses difficultés : logement, mobilité, intégration, suivi en formation sur mesure, suivi régulier en entreprise...

## Bibliographie

BREMOND F., GAY-FRAGNEAUD P., *Les Métiers en tension en Provence - Alpes - Côte d'Azur. État des lieux et facteurs de tension*, Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur, « Panorama », n°3, juin 2021

COUR DES COMPTES, *La Formation en alternance. Une voie en plein essor, un financement à définir*, rapport public thématique, juin 2022

D'ANGELO V., MEYER V., *Deux fois plus d'apprentis en 2021 qu'en 2019*, Dreets PACA, « Les études thématiques », n°3, octobre 2022

DUMORTIER A.-S., HERAUD A., INTHAVONG S., MIROSA F., *Évolution des métiers de la Santé et de l'Action sociale en Provence - Alpes - Côte d'Azur. Zoom sur quelques métiers emblématiques*, Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur, « Grand angle », n°5, décembre 2021

MIROSA F., *Offre de formation en apprentissage et métiers en tension en Provence - Alpes - Côte d'Azur. État des lieux et perspectives*, Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur, « Grand angle », n°8, janvier 2022



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

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

L'apprentissage comme outil d'accompagnement à la problématique des métiers en tension en région : ce postulat questionne les pouvoirs publics et nous amène à aller au cœur de la problématique, en interrogeant les centres de formation des apprentis régionaux préparant aux six métiers en tension sélectionnés : Géomètres, Charpentiers, Techniciens d'études et de développement en informatique, Conducteurs routiers, Autres professionnels paramédicaux et Aides-soignants.

Le Carif-Oref de Provence - Alpes - Côte d'Azur, mandaté par la Dreets, s'attache à travers cette étude à identifier les enjeux et potentiels de développement de ce dispositif en région pour chacun des six métiers.

Cette étude a été commanditée par

