

Le CCCA-BTP remercie tous les collaborateurs ayant participé à ce guide :
Christophe Possémé, Didier Bouvelle, Loïc Bestard, Franck Le Nuellec, Karine Henry, Rihab Belghith, Laetitia Bartoli, Martine Lecœur, Yavuz Elverdi.

Une publication du CCCA-BTP

19 rue du Père Corentin - 75680 PARIS CEDEX 14

ccca-btp.fr | reperes.apprentissage-btp.com
laconstruction.fr | winlab-cccabtp.com

     /3cabtp

CCCA  **BTP**

L'APPRENTISSAGE DU BTP PAR CEUX QUI LE VIVENT

L'avis des organismes de formation

BVOF
BAROMÈTRE VIE
ORGANISME DE
FORMATION

LES
**baro-
mètres**
DU CCCA-BTP

| Édition 2024

CCCA **BTP**

SOMMAIRE

→ Édito	3
→ Caractéristiques des répondants	4
→ Une offre de formation toujours en évolution	5
→ Une gestion toujours plus fine des ressources	13
→ Un lien toujours plus étroit avec les publics	20

LES CHIFFRES CLÉS DE L'ENQUÊTE

65,9%

des organismes de formation se disaient, à l'été 2023, optimistes ou très optimistes sur le secteur du BTP à horizon de 6 mois, en baisse de 5,1 points par rapport à l'édition de la fin 2022.

60,3%

des organismes de formation se disaient, à l'été 2023, optimistes ou très optimistes sur la prochaine rentrée, en baisse de 9,4 points par rapport à l'année précédente.

68,3%

des organismes de formation qui veulent faire évoluer leur offre de formation envisagent de diversifier les diplômes proposés aux apprentis.

73,4%

des organismes de formation font du financement des investissements une de leurs principales préoccupations.

76,4%

des organismes de formation privilégient les actions de communication pour promouvoir les métiers du BTP auprès des jeunes.

ÉDITOS



**Par Christophe Possémé,
président du CCCA-BTP**

Résilience. Ces dernières années, ce mot s'est imposé pour décrire la capacité des organismes de formation aux métiers du BTP à se transformer dans un environnement en mutation permanente et à s'adapter à de nouvelles données du marché de la formation professionnelle.

Avec la réforme de l'apprentissage de 2018, il s'est agi pour les établissements de formation d'intégrer un référentiel national de qualité exigeant : ils l'ont fait. Nul doute que cette capacité de résilience sera utile aux organismes de formation au moment où de nouveaux défis s'imposent à notre secteur du bâtiment et des travaux publics, notamment en termes de performance environnementale et de transitions écologique et numérique que les organismes de formation devront eux aussi relever, pour assurer aux entreprises de disposer de la main-d'œuvre formée et qualifiée.

Cette nouvelle édition du BVOF nous montre que les organismes de formation aux métiers du BTP restent toujours actifs pour adapter leur offre de formation et de services aux besoins des entreprises et aux attentes des nouvelles générations qui se forment à nos métiers, ainsi qu'aux réalités du marché et pour anticiper les besoins futurs. Les résultats du BVOF nous le montrent aussi : la performance économique et le pilotage financier deviennent plus que jamais des priorités pour les organismes de formation. Cela concerne tant l'organisation et la gestion quotidienne des CFA, que les projets d'investissement et d'équipement qu'ils doivent mener pour être au rendez-vous des compétences de demain.

Dans ce contexte, le CCCA-BTP est résolument un interlocuteur privilégié des organismes de formation aux métiers du BTP, notamment sur les sujets de l'innovation et de la pédagogie, pour les accompagner dans un environnement où le changement est la seule constante. C'est notamment le sens du parcours d'innovation que le CCCA-BTP a conçu pour permettre aux organismes de formation aux métiers du BTP d'intégrer les grandes évolutions technologiques, méthodologiques et écologiques qui impactent notre secteur dans les parcours et modalités de formation, mais aussi dans leur offre de services.

Il est également toujours aussi essentiel pour les entreprises de notre secteur de recruter et de former des jeunes à leurs métiers. Le BVOF montre à ce titre que la promotion et l'attractivité de nos métiers restent une action prioritaire pour les organismes de formation aux métiers du BTP. L'objectif est de maintenir la capacité de notre secteur à répondre aux besoins de la population en termes de logements et de services, et à relever le défi de la décarbonation. Là encore, le CCCA-BTP se tient à leurs côtés, sur l'ensemble des territoires, pour les aider à mieux appréhender leur marché et faire en sorte que la dynamique engagée au profit du développement et de la pérennité de notre secteur soit assurée. L'apprentissage BTP est assurément l'une des clés de notre réussite collective.

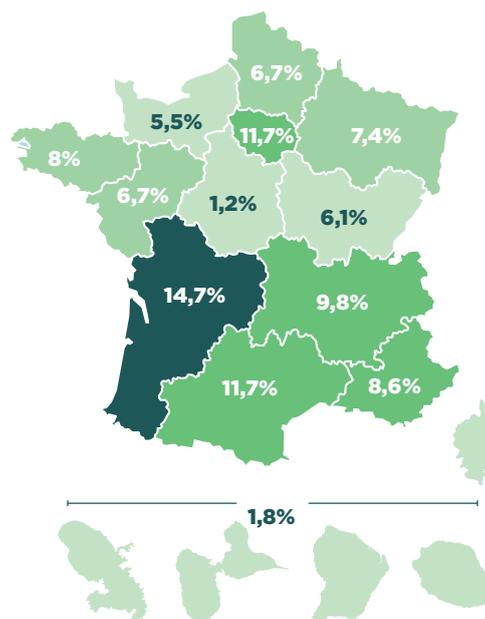


CARACTÉRISTIQUES DES RÉPONDANTS

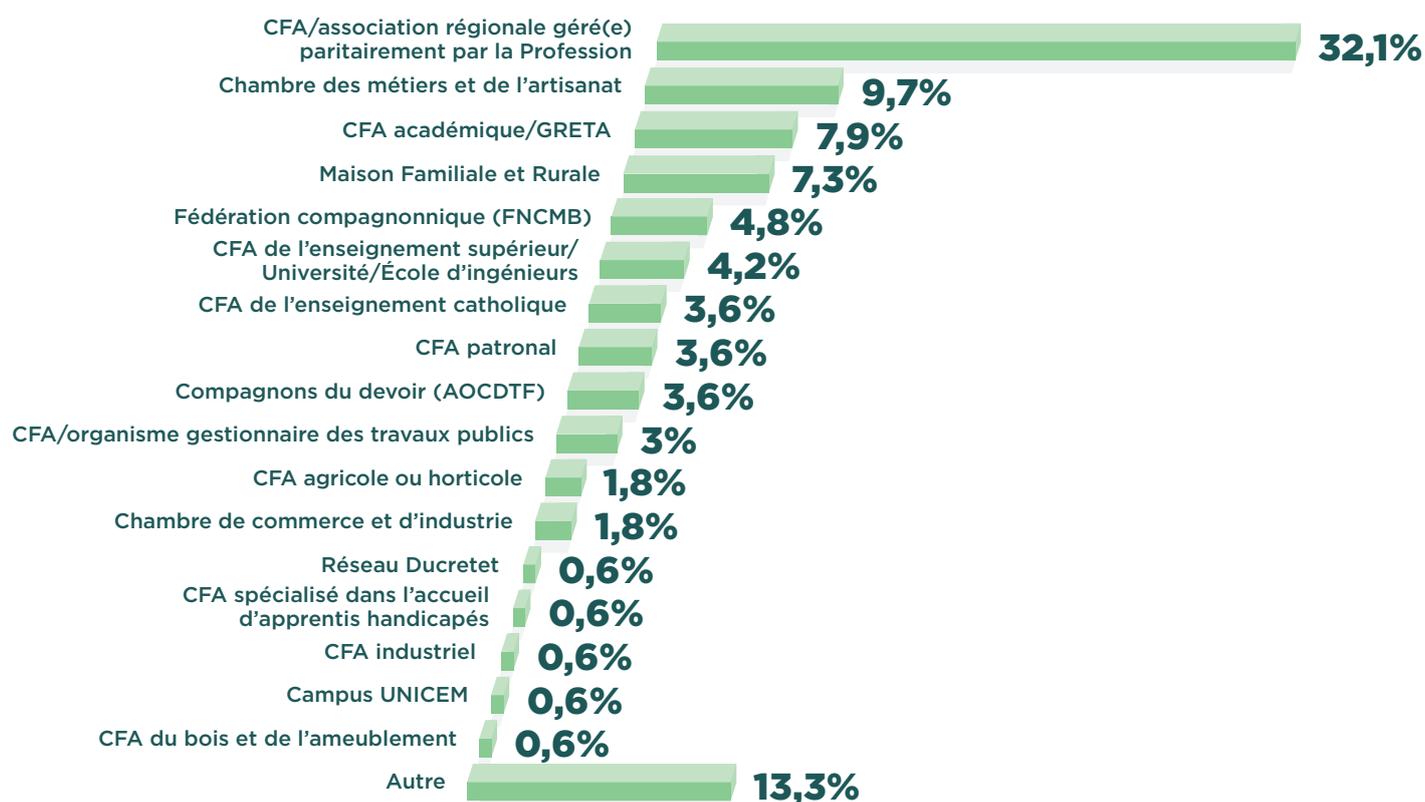
RÉPARTITION PAR RÉGION

Réalisée à l'été 2023, cette étude a été envoyée à 460 établissements de formation proposant au moins une formation aux métiers du BTP en apprentissage. Au final, 165 réponses ont été collectées, auprès d'établissements accueillant ensemble 63% des effectifs d'apprentis du BTP en 2021/2022.

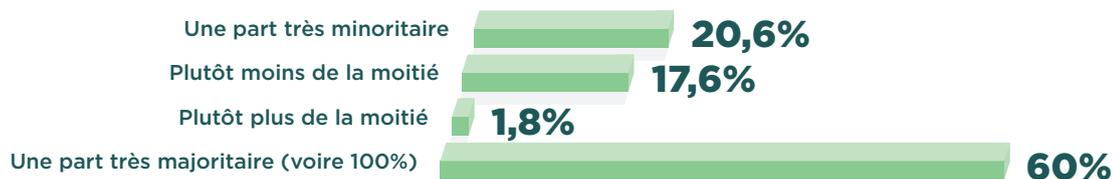
Il s'agit de la sixième édition du Baromètre Vie Organisme de Formation.



TYPE/RÉSEAU DE CFA OU OF



PART DU BTP DANS LE NOMBRE TOTAL D'APPRENTIS DU CFA



UNE OFFRE DE FORMATION TOUJOURS EN ÉVOLUTION

L'évolution de **l'offre de formation du CFA en lien avec son marché** est l'une des préoccupations les plus citées par les organismes de formation (71,2%). Les questions liées aux **modalités et à l'organisation pédagogique sont aussi une préoccupation majeure** (72,3%). Dans une moindre mesure, l'innovation (59,1%) et le numérique éducatif (50%) sont aussi cités parmi les priorités des organismes de formation.

L'évolution de l'offre de formation se fait avant tout sur la diversification des diplômes (68,3%). Plus nettement qu'avant, **les organismes de formation envisagent aussi de tenir compte de la variété des publics accueillis** (55,2%). L'intégration de nouveaux métiers rentre en ligne de compte pour 52,4% des organismes de formation, tandis que l'adaptation des durées de formation est moins citée (26,2%).

Le numérique est toujours perçu comme un outil au service de la pédagogie, avec une part conséquente des organismes de formation qui investit les outils numériques (BIM, machines à commande numérique...). Mais les organismes de formation sont moins nombreux à envisager de développer les formations multimodales, confirmation d'une aspiration à privilégier le présentiel.

UN OBJECTIF, AJUSTER LES FORMATIONS AU MARCHÉ

UNE VOLONTÉ D'ÉLARGIR LA PALETTE DE DIPLÔMES

La diversification des diplômes reste le levier le plus cité par les organismes de formation pour faire coller leur offre de formation en apprentissage aux besoins du marché (68,3%). C'est aussi le sujet sur lequel ils expriment le plus de besoins d'accompagnement (77,7%).

Les organismes de formation qui souhaitent élargir leur palette de diplômes privilégient toujours la création de titres professionnels, que ce soit de niveau 3 ou 4 (65,3%) ou du supérieur (42,9%).

Dans une moindre mesure, ils envisagent aussi le développement en BTS (33,7%) ou en licence professionnelle / BUT (20,4%).

La création de formations de brevets professionnels est moins souvent citée (17,3%), ce qui peut s'expliquer par une offre déjà bien développée sur ce segment suivant immédiatement le CAP. Et ce, malgré l'appétit des entreprises formatrices pour le BP, notamment dans les métiers du bâtiment.

→ Ce qu'en disent les entreprises :

D'après le dernier Baromètre Vie Entreprise, les **entreprises formatrices incitent** très majoritairement **leurs apprentis à poursuivre leurs études**. Dans le détail, 65,6% des maîtres d'apprentissage les encouragent à obtenir un niveau de formation plus élevé dans le même métier, 30,2% à se former à un métier complémentaire, et 12,7% à privilégier une formation spécifique. Une minorité de maîtres d'apprentissage (13,4%) estiment qu'ils n'ont pas à influencer sur le devenir de leur apprenti à l'issue de sa formation.

Le brevet professionnel est, pour 47,8% des entreprises, le diplôme à viser par leur apprenti. Cette tendance semble confirmer que le BP s'impose comme le diplôme de haute qualification reconnu par la profession. C'est vrai surtout dans le secteur du bâtiment, où le BP est le niveau optimal pour 51,3% des entreprises. Dans les travaux publics en revanche, c'est le BTS qui, à 54,6%, est jugé comme le niveau optimal de formation.

LA DURÉE DE FORMATION, UN LEVIER MOINS ENVISAGÉ

Seuls 26,2% des organismes de formation envisagent de faire évoluer la durée des formations qu'ils proposent, en recul de 13 points par rapport à la dernière enquête. Et ce, alors que c'est une façon d'adapter la formation aux publics, que ce soit pour l'allonger **afin de renforcer l'accompagnement des mineurs non accompagnés ou des décrocheurs**, ou a contrario la raccourcir et la concentrer pour les apprentis déjà détenteurs d'un diplôme.

Les organismes de formation qui envisagent de faire évoluer la durée des formations citent avant tout la recherche de **flexibilité au niveau des durées des formations** (78,4%) et, dans une moindre mesure, la flexibilité au niveau des entrées et sorties permanentes (48,6%) encouragées par la réforme de l'apprentissage, ou la flexibilité au niveau des rotations entre le CFA et les entreprises (37,8%).

« Le passage du CAP au BP peut représenter une marge importante pour certains jeunes. Mais aujourd'hui, on peut jouer sur les durées de formation pour leur permettre de réaliser en trois ans une formation prévue sur deux ans. »

Christophe Roman

UNE VOLONTÉ DE DIVERSIFIER ENCORE LES PUBLICS

55,2% des organismes de formation envisagent de faire évoluer leur offre de formation en fonction des publics accueillis, en hausse de 12 points par rapport à la dernière étude. Pour eux, les personnes en reconversion restent la cible la plus citée (66,3%) même si ce chiffre recule de 15 points. Les jeunes passés par le supérieur sont l'autre cible la plus mentionnée par ces OF (60%).

Un net recul est constaté sur l'accueil de personnes ayant des besoins spécifiques (migrants, personnes en situation de handicap...), cité par 42,5% des OF souhaitant faire évoluer leur offre en fonction des publics accueillis (-24 points), au même niveau que les décrocheurs.

Dans le même temps, la **gestion des publics mixtes est l'un des sujets** sur lesquels le plus d'organismes de formation expriment **un besoin d'accompagnement**, à 64,7%, en hausse de 9,7 points par rapport à la dernière étude, signe que la diversification des parcours impose de mieux adapter la réponse pédagogique, ce qui rejoint les retours des apprentis sur les différences de niveau problématiques au sein des sections (voir ci-dessous). Près de 6 organismes de formation sur 10 (59,7%) aimeraient aussi être conseillés sur la modularisation, qui peut contribuer à personnaliser les parcours en fonction des acquis des apprentis.

→ Ce qu'en disent les apprentis :

S'ils jugent à 92% que les relations sont bonnes au sein de leur section, 37,3% des apprentis rapportent aussi qu'il y existe des différences de niveau problématiques, d'après le dernier Baromètre Vie Apprenti du CCCA-BTP. Ce chiffre est cependant en baisse de 5 points par rapport à l'étude précédente. On peut y voir le fruit des efforts menés par les CFA pour mieux gérer la diversité des publics au sein des sections. Un peu plus d'un tiers des apprentis (35%) estiment aussi qu'il existe des clans qui nuisent à l'ambiance au sein de la section - un chiffre là aussi en baisse de 4,5 points sur un an.

MIEUX ANTICIPER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES

Le dernier point sur lequel les organismes de formation envisagent de faire évoluer leur offre de formation (à 52,4%) porte sur les métiers, même s'il ne s'agit finalement pas tant d'élargir leur palette que d'anticiper les compétences attendues par le marché. Ainsi, **77,3% des organismes de formation concernés veulent davantage adapter leur offre de formation aux métiers de demain**, et 48% développer des formations spécialisées, qui peuvent être proposées sous forme de parcours définis avec les entreprises. Seul 1 organisme de formation sur 4 (25,3%) prévoit d'intégrer de nouveaux métiers dans l'offre.



40,5%

des organismes de formation veulent davantage adapter leur formation aux métiers de demain (77,3% des 52,4% qui envisagent de faire évoluer leur offre de formation en termes de métier).

LE NUMÉRIQUE PLACÉ AU SERVICE DES APPRENTISSAGES

DES OUTILS PRÉSENTS DANS LE QUOTIDIEN DES FORMATIONS

Pour 50% des organismes de formation, le numérique éducatif est une de leurs priorités à 6 mois. C'est aussi un domaine où ils expriment le plus de besoins d'accompagnement, notamment sur les outils de réalité virtuelle ou augmentée / parcours immersifs (77,3%) et, dans une moindre mesure, sur les plateformes de type Learning Management System (50%). On peut aussi noter que 61,3% des organismes de formation aimeraient être conseillés sur les supports numériques dédiés à l'accompagnement socio-éducatif des apprentis.

Certains outils innovants ont déjà trouvé leur place dans les CFA. C'est le cas du BIM, déjà une réalité pour 48,9% des organismes de formation, des machines à commande numérique (39,6%) et des outils, EPI et objets connectés (31,4%). Quand on les interroge sur les outils innovants sur lesquels ils souhaitent former leurs apprentis, les organismes de formation citent en priorité les outils collaboratifs de gestion et suivi de chantier (20,3%), les matériaux innovants dont les matériaux connectés (17,6%) et les outils, EPI et objets connectés (16,8%).

→ Ce qu'en disent les entreprises :

Applications métiers et BIM : ce sont les outils numériques auxquels les apprentis sont le plus souvent formés au CFA, selon le dernier Baromètre Vie Apprenti. Dans le détail, 37,8% des apprentis disent avoir été formés au moins de temps en temps aux applications métiers durant leur temps au CFA. Concernant la maquette numérique ou BIM, 28% des apprentis indiquent que le CFA les forme au moins de temps en temps à cet outil.

Du côté des entreprises, la famille des outils, objets et EPI connectés est la plus connue, d'après le Baromètre Vie Entreprise. Ces outils sont utilisés par 59,2% des maîtres d'apprentissage. Ils sont aussi 31,6% à utiliser des outils collaboratifs de gestion et de suivi de chantier, et 15,4% des machines à commande numérique.

« Nous intégrons les nouvelles technologies dans les formations, notamment via les aides proposées par le CCCA-BTP. Nous testons actuellement des casques de réalité virtuelle, notamment sur les métiers de la peinture, avec des mises en situation qui permettent par exemple aux apprentis de se sensibiliser à l'impact d'un dégât des eaux sur un mur, ou au choix des peintures pour le rendu final d'un projet. »

Christophe Roman

LA RECHERCHE D'UN ÉQUILIBRE ENTRE PRÉSENTIEL ET DISTANCIEL

S'il a permis de maintenir le lien éducatif pendant la crise sanitaire, **l'enseignement en distanciel a un peu moins la cote auprès des organismes de formation** qui semblent plutôt désireux de privilégier le présentiel. Certes, 4 organismes sur 10 (40,4%) envisagent toujours de développer la place des formations multimodales,

mêlant enseignements en classe et en ligne. Mais la part des organismes de formation qui n'envisagent pas de renforcer la part de ces approches multimodales est en hausse de près de 15 points, à 45,4%. 9,2% disent ne pas avoir de projet précis sur ce point, et 5% ont déjà mis en oeuvre ces formations multimodales dans leur établissement.

DES ORGANISMES DE FORMATION ACTIFS POUR ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS DU BTP

PÉDAGOGIE ET INNOVATION, THÈMES MAJEURS DE LA VEILLE

Après les appels à projets, les thèmes de veille les plus demandés par les organismes de formation sont la pédagogie (55,3%), les innovations techniques, technologiques et matériaux (53,2%), et les grands enjeux du BTP comme l'économie circulaire ou les enjeux énergétiques (46,1%). La finalité de cette veille est pour 61,4% d'anticiper les enjeux d'avenir de la filière, qu'il s'agisse de rénovation, d'innovation technologique ou de transition écologique, et pour 52,9% de connaître les nouvelles formations et certifications en rapport avec les métiers du BTP.

Toutes ces thématiques contribuent à aiguiller les organismes de formation dans la définition de leur offre de formation.

Mais la veille peut aussi servir à appuyer le développement de l'activité du CFA, que ce soit pour devenir plus attractif auprès des entreprises et des jeunes et de leur famille (60,7%) ou pour trouver de nouvelles opportunités de développement et de partenariats (56,4%).

61,4%

des organismes de formation utilisent leurs dispositifs de veille pour anticiper les enjeux d'avenir de la filière BTP.

UNE VOLONTÉ D'INTÉGRER LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE DANS LES FORMATIONS

Devenues centrales dans la réglementation et les politiques de soutien au BTP, **les questions de la transition et de la rénovation énergétiques trouvent un écho chez les organismes de formation.** Ils sont 64,6% à envisager de développer ces sujets dans leurs formations, sachant que 7,8% indiquent les avoir déjà intégrées dans les cursus. 9,9% des organismes de formation n'ont pas de projet précis sur cette thématique, et 17,7% n'envisagent que faiblement ou pas du tout de nouvelles modalités pédagogiques sur le sujet.

Quand ils envisagent de développer des modalités pédagogiques sur la transition énergétique, les organismes de formation ciblent les métiers du bois (60%), l'énergie et le gros oeuvre (58,9% chacun) et, dans une moindre mesure, l'électricité (52,2%) et les métiers de la finition (48,9%). De l'autre côté de l'échelle, les organismes de formation envisagent beaucoup moins de former à la transition énergétique leurs apprentis préparant une formation aux travaux publics (21,1%) ou à la métallerie aluminium (16,7%).

64,6%

des organismes de formation veulent développer les modalités pédagogiques liées à la transition et à la rénovation énergétiques.

« Sur la performance énergétique, nous avons ouvert une formation de conseiller en rénovation énergétique du Bâtiment pour pousser la rénovation du patrimoine existant, une activité amenée à se développer fortement, avec de nombreuses particularités techniques par rapport au marché du neuf. »

Jean-Michel Christe

TÉMOIGNAGES



Jean-Michel Christe,
Directeur général, BTP CFA Grand Est
(3 500 apprentis, 7 sites)

Comment votre offre de formation a-t-elle évolué ces dernières années ?

Jean-Michel Christe : Depuis 2020, nous avons ouvert une vingtaine de formations supplémentaires, pour l'essentiel des compléments de filière avec des diplômes de niveau 5 et des mentions complémentaires, ainsi que des titres professionnels. Avec la réforme, il est devenu plus facile d'ouvrir des formations, même si trouver des formateurs pour les animer reste un défi. Évidemment, ces nouvelles offres répondent aux besoins des entreprises. Les attentes de la filière sont doubles : d'une part élever le niveau de la formation, pour répondre aux niveaux d'exigence plus poussés sur la RE2020 et les DTU, et d'autre part développer des compléments de formation, notamment sur la rénovation énergétique. **Au final, nous ne développons pas tant de nouveaux métiers que de nouvelles compétences.**

Comment comptez-vous encore faire évoluer votre offre ?

Jean-Michel Christe : Nous explorons beaucoup de sujets d'innovation, par exemple sur la création d'un titre de pilote de machine à impression 3D béton. Aujourd'hui, cette activité s'apparente à un marché de niche, mais demain elle pourrait s'imposer comme l'une des pratiques courantes du BTP en France, comme on le voit avec le développement de ce marché dans certains pays d'Asie ou du Moyen-Orient. Sur la performance énergétique, nous avons ouvert une formation de conseiller en rénovation énergétique du Bâtiment pour pousser la rénovation du patrimoine existant, une activité amenée à se développer fortement, avec de nombreuses particularités techniques par rapport au marché du neuf.

Quelle place pour le numérique dans vos formations ?

Jean-Michel Christe : Tous nos sites de formation disposent ou disposeront dans les prochaines semaines d'une salle de formation autour de la réalité virtuelle ou de la réalité augmentée, équipées notamment de casques VR, avec le soutien financier du CCCA-BTP. La réalité virtuelle ne remplacera jamais le réel mais elle complète intelligemment la formation, notamment sur les aspects liés à la sécurité et à la prise de poste, où l'on peut permettre à l'apprenti d'acquérir plus rapidement de bons réflexes. De même, nous disposons de 8 simulateurs de conduite d'engins de chantier qui facilitent leur prise en main par les apprentis avant de passer à la conduite en situation réelle. **Le numérique est aussi une solution pour une individualisation plus poussée des formations,** intégrant les compétences de l'apprenti avant son arrivée au CFA, ses besoins en formation, et les contenus pédagogiques qui lui seront proposés. C'est un travail de dentelle, sur les enseignements généraux mais aussi sur les enseignements professionnels. **Cette individualisation des parcours est aussi une réponse à l'évolution des publics.** Il y a 10 ou 15 ans, nos CFA accueillaient très majoritairement des jeunes issus du collège, souvent avec des difficultés scolaires. Aujourd'hui ce public reste majoritaire mais il côtoie des diplômés du supérieur, des salariés en reconversion et des migrants non accompagnés. **Il faut pouvoir adapter la durée des formations, leurs contenus, parfois intégrer de nouvelles pédagogies.** Par exemple en proposant des enseignements de Français Langue Étrangère aux publics de migrants, ou en doublant les temps en atelier pour les publics en reconversion afin de leur permettre de réaliser leur CAP en un an. Les outils numériques arrivent à point pour gérer cette diversité des publics.



Christophe Roman,
Directeur adjoint en charge de l'École des Métiers
de la CMA des Hautes-Pyrénées
(720 apprentis dont 208 sur les métiers du Bâtiment)

Quelle est votre stratégie de développement de l'offre de formation en apprentissage ?

Christophe Roman : Nous formons principalement des apprentis en CAP. Depuis quelques années, nous avons ouvert un BP Maçon, pour répondre à la hausse des effectifs, et dans l'objectif de développer une filière de formation. Une autre priorité est d'offrir aux apprentis la possibilité de se former à des métiers connexes, par exemple en carrelage pour les détenteurs du CAP Maçon. Les mentions professionnelles (MC) peuvent aussi jouer ce rôle. L'objectif dans ce cas est par exemple de former des professionnels du second oeuvre compétents sur plusieurs corps d'état. Les Hautes-Pyrénées sont un petit département, où **beaucoup d'artisans sont polyvalents**, ou se spécialisent sur une **offre qui implique de développer des compétences sur plusieurs métiers**, comme la salle de bain. Notre offre de formation cherche à répondre à ce besoin local.

Vous avez récemment créé un BP Maçon : l'objectif est d'encourager la poursuite des études ?

Christophe Roman : Le BP n'est pas forcément une attente des apprentis. Beaucoup de jeunes ne se projettent pas dans l'avenir, et privilégient une entrée rapide dans le monde professionnel. **À nous de les convaincre de se former davantage pour pouvoir accéder, plus tard, à d'autres responsabilités**, comme encadrant ou comme dirigeant de leur propre entreprise. Ce travail se fait dès l'accueil au CFA : beaucoup ont des problématiques de rapport aux études au cours desquelles ils ont rarement été valorisés. L'objectif, **c'est de créer avec eux un parcours d'apprentissage en cultivant leur confiance en eux au jour le jour**. Il n'y a rien de pire que de dire à un jeune qu'il n'a pas le niveau ! C'est vrai, le passage du CAP au BP peut représenter une marge importante pour certains jeunes. Mais aujourd'hui,

on peut jouer sur les durées de formation pour leur permettre de réaliser en trois ans une formation prévue sur deux ans. Cette adaptation de la durée des formations peut s'anticiper avant même le début des contrats, lors des rendez-vous de positionnement. C'est ce que nous faisons d'ailleurs avec les mineurs non accompagnés pour lesquels la première année est souvent une année de remise à niveau sur les savoirs élémentaires, en mathématiques et en français notamment, avant d'intégrer l'enseignement professionnel les deux années suivantes. À l'inverse, nous avons la possibilité de proposer des CAP en un an pour les détenteurs du bac, à condition que nos formateurs jugent qu'ils maîtrisent déjà certaines bases. **Nous constatons le retour de nombreux jeunes engagés dans des études supérieures vers des métiers manuels**, qui leur permettent de mettre du concret dans leur projet professionnel.

Quelle est votre stratégie concernant la formation continue ?

Christophe Roman : L'offre de formation continue existe depuis longtemps dans notre CFA, qu'il s'agisse de personnes en reconversion ou de professionnels exerçant déjà dans le BTP mais sans qualification reconnue. Notre approche est, là encore, **de développer des formations répondant au plus près aux besoins du tissu local**. Certaines entreprises ont juste besoin d'une attestation d'acquis par rapport à un programme de formation établi avec elles, d'autres privilégient des titres professionnels, comme nous venons d'en créer sur l'électricité ou la pose de menuiseries. Certaines entreprises peuvent, à l'inverse, privilégier l'obtention d'un diplôme de l'Éducation nationale pour leurs salariés. Ces réponses se font au cas par cas, en fonction des demandes et parfois aussi des financements disponibles, et après une étude de faisabilité. Cela implique pour notre CFA de faire connaître notre offre, et d'être vigilants pour bien répondre aux entreprises.

MIEUX RÉPONDRE AUX ATTENTES DES APPRENTIS ET DES ENTREPRISES

LA PÉDAGOGIE, PREMIER THÈME DE MONTÉE EN COMPÉTENCES

Les deux tiers des organismes de formation (66,7%) font de la montée en compétences de leurs collaborateurs une de leurs principales thématiques RH (*voir aussi page 17*). Et c'est surtout sur la pédagogie que portent leurs efforts, que ce soit sur l'ingénierie et l'innovation pédagogiques (65,6%), la pédagogie de l'alternance (64,4%) ou les espaces pédagogiques et équipements (46,7%).

On l'a dit, la pédagogie est aussi l'un des thèmes de veille les plus cités par les organismes de formation (55,3%), ce qui témoigne là encore **d'une volonté de mieux faire coller les enseignements aux besoins des publics**. Ces efforts semblent récompensés par les apprentis qui témoignent, dans le Baromètre Vie Apprenti du CCCA-BTP, d'une satisfaction importante sur leur formation, avec un intérêt accru ces dernières années pour les enseignements, qu'ils soient professionnels ou généraux (*voir ci-contre*).

→ Ce qu'en disent les apprentis :

Avec 85,5% d'opinions positives, la satisfaction des apprentis sur leur formation au CFA est en hausse de 2,4 points sur un an, selon le dernier Baromètre Vie Apprenti. Dans le détail, les enseignements professionnels intéressent 87,7% des apprentis. L'enseignement général est jugé intéressant à 67,3%, soit 9 points de plus que dans l'enquête menée en 2013/2014 : les actions engagées par les CFA pour accompagner leurs formateurs dans leurs pratiques pédagogiques semblent avoir porté leurs fruits.

LA FORMATION DES SALARIÉS ET TUTEURS, UN AXE DE DÉVELOPPEMENT

En complément de la formation initiale, les organismes de formation sont généralement investis sur la formation continue, et disposent pour 88,4% d'entre eux d'une certification Qualiopi dédiée. Cette activité est aussi l'un des thèmes sur lesquels les organismes de formation expriment le plus de besoins d'accompagnement (64,7%).

On peut aussi noter qu'ils souhaiteraient, à 72,9%, être soutenus sur la formation des maîtres d'apprentissage. Rappelons que pour ces derniers, il n'est pas obligatoire d'avoir suivi une formation avant d'encadrer un apprenti : il faut une démarche volontaire de l'entreprise pour engager cette formation.

« Cette année, nous avons renforcé notre lien avec les entreprises en organisant une réunion avec les maîtres d'apprentissage et les dirigeants avec comme point d'orgue, le rôle et la mission des entreprises et en particulier ceux du tuteur, tant dans l'aspect pédagogique que dans l'aspect éducatif auprès de son apprenti. »

Marie-Laurence Arvis Vitry

UNE GESTION TOUJOURS PLUS FINE DES RESSOURCES

Parmi les préoccupations les plus citées par les équipes de direction des centres de formation, plusieurs concernent directement les enjeux de gestion et de fonctionnement de leur structure : le financement des investissements (73,4%), la démarche qualité (71%), et la performance du CFA (70,8%).

Mieux maîtrisés, les effets **de la réforme de l'apprentissage n'en ont pas moins créé de nouvelles exigences sur le pilotage des ressources**, première thématique à renforcer pour les organismes de formation. Le lien direct entre le nombre d'apprentis accueillis et les moyens alloués au fonctionnement encourage les organismes de formation à s'engager dans une diversification des sources de financement, notamment via les appels à projets. Cette enquête a pourtant été menée avant que ne se fassent sentir les premiers effets de la crise de la construction, qui pourrait avoir des impacts sur le recrutement d'apprentis par les entreprises.

La démarche qualité semble en revanche mieux maîtrisée, avec un référentiel Qualiopi bien installé sur l'apprentissage comme sur la formation continue. L'enquête ayant été réalisée avant la récente évolution du référentiel national de qualité, il faudra voir comment les organismes de formation accueillent les nouvelles exigences.

Parmi les autres préoccupations des organismes de formation, figure la question des ressources humaines (59,7%), avec toujours un enjeu de montée en compétences des personnels qui se pose principalement sur les aspects pédagogiques. La gestion du patrimoine bâti reste une préoccupation pour 1 organisme sur 2 (49,4%) : la réforme de l'apprentissage a créé des marges de manoeuvre supplémentaires pour les équipes dirigeantes, qui en contrepartie doivent assurer la conception et le financement de ces projets immobiliers.

LA PERFORMANCE FINANCIÈRE AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS

LA VOLONTÉ DE MIEUX PILOTER SA GESTION

Productivité, rentabilité, organisation : **la performance du CFA est l'une des préoccupations les plus citées** par les dirigeants des organismes de formation (70,8%). Pour les deux tiers d'entre eux (65,2%), cela se traduit par une volonté de renforcer les tableaux de bord de pilotage. Ils sont aussi 31,1% à vouloir améliorer leurs pratiques sur le contrôle de gestion (gestion budgétaire, rentabilité...), et 25,8% le contrôle interne, notamment pour sécuriser les risques et les procédures.

Même si elle est un peu moins citée que dans la précédente étude, la diversification des sources de financement externes

reste un axe à renforcer pour 56,1% des organismes de formation. **Les appels à projets (voir ci-dessous) peuvent être un complément décisif pour boucler les budgets**, notamment au moment d'engager des investissements.

Quand on les interroge sur les besoins de montée en compétences de leurs collaborateurs, 30% des organismes de formation citent la réponse, la gestion et le suivi des appels à projets et appels à candidatures, et 18,9% le pilotage de la performance économique.

« Les coûts de prise en charge (NPEC) étant basés sur les effectifs de 2018, ils ont arithmétiquement baissé avec la hausse des effectifs... Il faut donc faire plus avec moins. »

Jean-François Chabaud

LES APPELS À PROJETS, SOUTIENS MAJEURS DES ORGANISMES DE FORMATION

En complément de la prise en charge des contrats d'apprentissage par les OPCO, la diversification des financements externes est un moyen pour les organismes de formation de compléter leurs ressources. Le thème de veille le plus cité par les organismes de formation (56,7%) porte d'ailleurs sur le suivi des appels à projets et appels à candidatures disponibles.

Deux tiers des organismes de formation (66,9%) se sont déjà portés candidats au soutien financier du CCCA-BTP, que ce soit via des appels à projets ou des appels à candidatures. Ils sont aussi 70,3% à avoir participé à des appels à projets d'autres financeurs, et 6,9% à regretter de ne pas l'avoir fait. En dehors du CCCA-BTP, les partenaires historiques des CFA restent les plus sollicités, qu'il s'agisse des conseils régionaux (78,2%) ou des OPCO (75,2%).

Viennent ensuite d'autres acteurs impliqués sur certaines des thématiques de l'apprentissage : Erasmus (24,8%), Pôle Emploi (22,8%) ou encore le ministère du Travail (14,9%).

56,7%

des organismes de formation assurent une veille sur les appels à projets et les appels à candidatures.

LA PERFORMANCE FINANCIÈRE AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS

DES MOYENS À DÉGAGER POUR AMÉLIORER LE PATRIMOINE BÂTI

Pour 73,4% des organismes de formation, **le financement des investissements est une de leurs préoccupations majeures**. C'est notamment le cas des projets immobiliers qui constituent une priorité pour 49,4% des organismes, et mobilisent généralement des sommes importantes. En rendant les CFA autonomes dans la programmation et la gestion de leurs projets de construction ou de rénovation, la réforme a renforcé leurs besoins sur ce sujet.

Quand on les interroge concrètement sur les services dont ils ont besoin en matière de patrimoine immobilier, 40,9% des organismes de formation évoquent la programmation et conception de locaux de formation, en progression de 13,5 points par rapport à la précédente enquête. Autres besoins exprimés sur le sujet : la mise en œuvre des obligations réglementaires (obligation d'économie d'énergie, ERP, accessibilité, amiante...) dans le bâti (44,3%), la programmation pluriannuelle des travaux d'entretien et grosses réparations (41,7%), la réalisation d'un état des lieux des conditions d'accueil et de formation dans les CFA (39,1%), ou encore le lancement d'une étude en vue de la réaffectation des espaces et locaux (33%).

Le lancement d'un programme de travaux restant une décision rare, les organismes de formation sont moins nombreux à se dire intéressés par un accompagnement sur la conduite d'une opération immobilière (19,1%) ou sur l'étude de faisabilité d'une opération immobilière (16,5%).

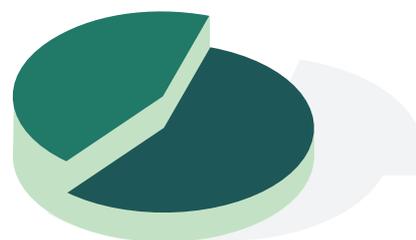
« Un avantage de la réforme concerne les projets d'investissements dans le parc immobilier et les plateaux techniques : ne plus dépendre de la région permet d'aller plus vite, pour répondre aux besoins des apprentis et des formateurs. Désormais, on manage le CFA plus comme des chefs d'entreprise. »

Christelle Retoux

L'ARGENT, NERF DE LA GUERRE SUR L'INNOVATION

La recherche de financement est aussi le premier besoin exprimé par les organismes de formation dans leur politique d'innovation : 64,2% aimeraient être accompagnés sur le sujet. Parmi les leviers qui peuvent être mobilisés, **les appels à projets sont une source de financement majeure** pour l'équipement des CFA en outils numériques innovants, comme les casques de réalité virtuelle.

Parmi les autres services que les organismes de formation attendent sur l'innovation, on peut citer l'information sur **les nouvelles méthodes de construction, les matériaux innovants et les impacts sur les métiers** (55,2%), la mise en relation avec les acteurs innovants de leur territoire (44%) ou encore l'accompagnement sur une vision prospective et une stratégie d'innovation (41,8%).



44%

des organismes de formation aimeraient être aidés pour entrer en relation avec les acteurs innovants de leur territoire.

DÉMARCHE QUALITÉ : ENTRE MAÎTRISE ET PRUDENCE

QUALIOPi INTÉGRÉ DANS LE QUOTIDIEN DES ORGANISMES DE FORMATION

Si 71% des organismes de formation font encore de la démarche qualité une de leurs préoccupations majeures, ce chiffre est en baisse sensible (-12,3 points) par rapport à la précédente enquête. **La certification Qualiopi est, en toute logique, une réalité pour 100% des organismes de formation actifs sur l'apprentissage dans le BTP.** 88,4% bénéficient aussi de cette certification sur leur activité de formation continue. Les CFA sont aussi un peu plus nombreux, quoi qu'encre minoritaires, à bénéficier de la certification Qualiopi sur la valorisation des acquis de l'expérience (21,2%, en hausse de 7,7 points) et sur le bilan de compétences (12,3%, en hausse de 6,2 points).

Quand on les interroge sur les services dont ils ont besoin en matière de démarche qualité, les organismes de formation citent surtout la préparation à l'audit de surveillance (46,4%), et l'obtention d'outils et de méthodologies pour la mise en place d'une démarche qualité interne (37,5%) et, dans une moindre mesure, la mise en place d'un système qualité central pour les organismes multi-sites (17,9%) ou la comparaison des principaux labels ou certifications existants (19,6%). Cela dit, l'écrasante majorité des organismes de formation (92,4%) n'envisage pas une certification auprès d'un autre système ou label qualité. Seuls 7,6% se disent intéressés par l'obtention d'une nouvelle certification.

« Dans l'organisation des formations, notre pédagogie de MFR nous conduisait déjà à individualiser au maximum les parcours de formation et l'accompagnement des apprentis. Qualiopi nous a obligé à formaliser les choses, écrire nos procédures, ordonner nos actions. »

Christelle Retoux



92,4%

des organismes de formation n'envisagent pas d'obtenir une autre certification qualité ou un autre label que Qualiopi.

→ Un référentiel en constante évolution

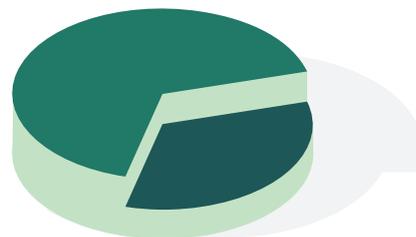
Ces derniers mois, le gouvernement a précisé plusieurs dispositions du référentiel Qualiopi, et des audits appliqués aux organismes de formation. Les changements concernent notamment les audits de surveillance, prolongés d'une demi-journée pour vérifier la bonne mise en oeuvre des indicateurs demandés lors de l'audit initial. Et ce, pour s'assurer que les non-conformités relevées lors de l'audit initial ont bien fait l'objet de mesures correctives. Les organismes certifiés devront aussi préciser les modalités des différentes formations mises en oeuvre (à distance, en alternance etc.).

En parallèle, la dernière version du référentiel publiée en novembre 2023 inclut une réécriture de quasiment tous les indicateurs, avec pour 22 d'entre eux (sur les 32) une exigence de preuves renforcée. Cette dernière version précise notamment les modalités de prévention des ruptures, et insiste sur la nécessité d'une coordination des acteurs de la formation pour favoriser la réussite des apprentis.

LA MONTÉE EN COMPÉTENCES, PRINCIPAL SUJET RH

Autre signe d'une relative maîtrise du sujet de la qualité, seuls 28,9% des organismes de formation souhaitant faire monter leurs équipes en compétences en font un thème de formation, alors que ce chiffre atteignait 57,5% dans l'enquête menée début 2021. Reste à voir quel sera l'impact de la récente évolution du référentiel national sur la politique qualité des organismes de formation et les moyens humains à mettre en oeuvre pour y répondre.

La question des compétences s'affirme cette année encore comme le principal sujet RH des centres de formation, qu'il s'agisse de la montée en compétences des collaborateurs (66,7%) ou de l'évolution des métiers et des compétences (49,6%). Les organismes de formation se disent aussi impliqués sur les questions de la qualité de vie au travail et des risques psycho-sociaux (42,2%) et du recrutement (41,5%). Ils sont moins nombreux cette année à citer, parmi leurs sujets RH, l'accompagnement managérial (30,4%, en baisse de 14,7 points) et l'évolution de l'organisation du travail et ses impacts sociaux (24,4%, en baisse de 18 points) : peut-être est-ce le signe que les effets de la réforme sont désormais mieux intégrés dans les organisations ? La restructuration organisationnelle (dont les fusions/absorptions) ne sont d'ailleurs plus une préoccupation que pour 16,2% des organismes de formation, contre 52% dans l'enquête menée à l'été 2020.



66,7%

des organismes de formation souhaitent organiser la montée en compétences de leurs collaborateurs.

UNE VOLONTÉ ACCRUE DE MAÎTRISER LE DROIT DE L'APPRENTISSAGE

Les questions juridiques restent une priorité pour 30,1% des organismes de formation. 79,2% souhaitent sécuriser la thématique du droit de l'apprentissage et de la formation professionnelle (en hausse de 10,4 points par rapport à l'enquête précédente. 42,3% souhaitent approfondir la mise en oeuvre de la réforme de 2018 : un chiffre là encore en forte baisse par rapport à l'été 2020 (78,6%), quand les premiers effets de la réforme se faisaient pleinement sentir.

La rédaction et le suivi des contrats (partenariats, fournisseurs, informatique...) est une problématique pour 43,8% des CFA, et la protection des données (RGPD) pour 41,5%. Le droit administratif et le respect des règles de la commande publique apparaissent comme des sujets mieux maîtrisés puisqu'ils ne sont cités comme des thématiques à sécuriser que par, respectivement, 25,4% et 20% des CFA.

TÉMOIGNAGES



Jean-François Chabaud,
Directeur de l'École de la Construction des Infrastructures et Réseaux (Ecir, CFA de la branche TP), Mallemort-de-Provence, PACA (400 apprentis)

Connaissez-vous une hausse des effectifs depuis la réforme de l'apprentissage ? Et si oui, comment la gérez-vous ?

Jean-François Chabaud : Comme beaucoup de CFA, nos effectifs ont effectivement beaucoup augmenté ces dernières années, **de 180 à 400 apprentis en sept ans** pour les diplômés relevant de l'Éducation nationale. Et l'objectif est désormais de passer **à 500 apprentis d'ici à 2025**. En parallèle, nous avons créé en 2021 le CFA Ecir Formation, qui accueille aujourd'hui 120 apprentis préparant uniquement des titres professionnels, sous tutelle du ministère du Travail. **Ces formations plus courtes**, concentrées sur les enseignements professionnels, **permettent d'accueillir d'autres publics**, et rencontrent la demande de grands donneurs d'ordre. Cette hausse des effectifs nous a amené à étoffer nos équipes, avec 5 personnes pour l'encadrement pédagogique, de nombreux recours aux supports digitaux, et un personnel administratif supplémentaire pour la promotion et la gestion contractuelle des titres professionnels.

Avez-vous dû aussi renforcer vos moyens matériels ?

Jean-François Chabaud : Il faut déjà savoir que notre établissement est excentré, à une ou deux heures des grandes villes de la Région Sud et des régions périphériques. Il nous faut héberger les apprentis en semaine, mais aussi les restaurer. Notre internat étant arrivé au maximum de ses capacités, nous avons lancé la rénovation d'un bâtiment qui sera dédié à l'hébergement des apprentis adultes, avec en rez-de-chaussée des salles de coworking pour le travail du soir et les projets. On les sort ainsi du bâtiment dédié aux mineurs, ce qui permettra aussi de pousser la capacité d'hébergement pour ce public nécessitant un encadrement. La capacité du self a elle aussi été poussée, avec l'embauche d'une personne supplémentaire. On a dû aussi renforcer l'équipe d'encadrement de nuit, qui accueille dès 17h les jeunes en études jusqu'à 19h et les repas, et assure les animations de détente du soir jusqu'à 22h. **Nous avons donc choisi un accompagnement social hors normes, qui correspond aux spécificités du CFA.**

Et ce, alors que les coûts de prise en charge (NPEC), basés sur les effectifs de 2018, ont arithmétiquement baissé avec la hausse des effectifs... **Il faut donc faire « plus avec moins »**. Comme nous n'avons pas voulu faire porter cette dépense supplémentaire sur les apprentis et leur famille, **nous avons choisi de demander un reste à charge pour les entreprises**, sur la formation mais aussi sur l'hébergement et les repas : cela ne fait pas plaisir à toutes les entreprises, surtout les plus petites, mais toutes comprennent qu'il faut compenser. Il faut aussi rendre hommage à nos co-financeurs sur les projets immobiliers ou la fourniture des engins de chantier : **l'OPCO, le Conseil régional et le CCCA-BTP.**

La gestion des finances s'est donc imposée comme une priorité ?

Jean-François Chabaud : Nous nous sommes effectivement outillés sur la performance financière, notamment sur notre activité dédiée aux titres professionnels, pour séparer les stagiaires des apprentis : il nous a fallu deux ans pour mettre en place une comptabilité analytique fiable. Plus généralement, **la réforme de l'apprentissage nous a obligé à optimiser le pilotage des flux financiers**. En 2018, quand les décrets sont parus, nous pensions faire des économies, avec deux comptables dont un qui partait à la retraite et ne devait pas être remplacé : nous en avons quatre aujourd'hui ! Chaque OPCO ayant son système d'information, nous avons dû adopter le logiciel Ypareo dédié au suivi de l'apprenti tout au long de sa formation, et automatiser l'édition des factures. Pour chaque apprenti, il nous faut émettre 30 factures par année ! En parallèle, nous avons cherché à simplifier un maximum de procédures, par exemple en automatisant l'émission des bons de commande pour les fournitures et la gestion de certaines demandes RH (payes, entretiens, congés payés...). Cela laisse au DAF et aux équipes RH plus de temps pour gérer les sujets liés à notre cœur de métier, l'apprentissage et son suivi financier (notamment les encours OPCO). Le prochain chantier, c'est la refonte de tous les contrats de travail de nos salariés pour aller vers une annualisation du temps de travail, et s'adapter à l'organisation et la programmation très cycliques de nos formations.



Christelle Retoux,
Directrice MFR Saint-Gilles-Croix-de-Vie
(250 à 300 apprentis par an)

Quels impacts la réforme de l'apprentissage a-t-elle eu sur votre fonctionnement ?

Christelle Retoux : La réforme a bousculé les habitudes. Au plan financier, cela s'est traduit pour notre établissement par des moyens supplémentaires, même si les coûts contrats apprentissage ont baissé depuis. Il nous a fallu travailler notre management financier, ce qui n'était pas forcément évident avec une gouvernance associative comme celle des MFR. Nous avons notamment mis en place une gestion très précise des entrées liées aux Opco, en distinguant bien les moyens qui peuvent être alloués au fonctionnement quotidien et ceux qui pourront être consacrés aux investissements. Un autre avantage de la réforme concerne d'ailleurs les projets d'investissements dans le parc immobilier et les plateaux techniques : **ne plus dépendre de la région permet d'aller plus vite, pour répondre aux besoins des apprentis et des formateurs.** Désormais, **on manage le CFA plus comme des chefs d'entreprise**, en fonction des financements des OPCO mais aussi des appels à projet. Nous avons lancé en 2023 un projet de rénovation d'un de nos bâtiments qui sera réalisé en deux ans, quand il nous aurait précédemment fallu attendre peut-être dix ans pour avoir le soutien du conseil régional.

Comment avez-vous conçu ce projet de nouveau bâtiment ?

Christelle Retoux : Nous avons conçu ce bâtiment comme une vitrine de l'innovation dans le secteur, et de l'innovation pédagogique pour les CFA. L'idée, c'est de montrer aux apprentis et aux entreprises du territoire ce que sera le bâtiment de demain, **avec des matériaux biosourcés comme la paille en isolation**, mais aussi avec des équipements techniques **au bénéfice de la sobriété énergétique.** Que les jeunes s'emparent de cette vision d'une construction à la fois écologique et innovante, pour devenir des ambassadeurs

de cette démarche au niveau local. Le projet est réalisé en BIM pour permettre aux apprentis en bac pro ou en BTS de suivre le projet, et engager dans la démarche les entreprises retenues pour les travaux. Nous nous sommes aussi équipés d'un drone pour suivre l'avancée des projets. À terme, nous allons installer une borne de relevé des consommations pour impliquer les apprentis dans le suivi du bâtiment.

En termes d'aménagement, le bâtiment nous permettra de disposer de salles de cours supplémentaires, à la hauteur de nos besoins, qui seront pour la plupart des espaces innovants, connectés, et modulaires pour maximiser l'utilisation des différentes salles. Cela va nous permettre d'utiliser de façon plus massive des outils pédagogiques innovants comme les casques de réalité virtuelle, **notamment dans le cadre du projet Deffinum piloté par le CCCA-BTP.**

Au plan financier, ce projet est soutenu par les OPCO, Constructys et le CCCA-BTP, avec aussi une forte partie d'autofinancement et un recours au prêt bancaire.

Le référentiel Qualiopi a-t-il aussi modifié votre fonctionnement ?

Christelle Retoux : Qualiopi nous a obligé à formaliser les choses, écrire nos procédures, ordonner nos actions. Dans l'organisation des formations, notre pédagogie de MFR nous conduisait déjà à individualiser au maximum les parcours de formation et l'accompagnement des apprentis. En revanche, nous sommes allés beaucoup plus loin sur la formation à distance pour répondre aux exigences du référentiel, en outillant nos personnels et notamment les formateurs en charge des enseignements professionnels. Tous nos formateurs sont désormais équipés d'un ordinateur fixe et d'une tablette, pour animer les cours avec des supports numériques.

UN LIEN TOUJOURS PLUS ÉTROIT AVEC LES PUBLICS

INTRODUCTION

Sur un marché de l'apprentissage désormais concurrentiel, le recrutement et le placement d'apprentis restent la préoccupation la plus citée par les organismes de formation - d'autant plus dans cette enquête réalisée en juillet 2023, avant que les effectifs de rentrée ne soient complets. Il s'agit pour les CFA de construire une offre de formation adaptée, doublée d'une recherche de visibilité sur le marché local, et d'un meilleur dialogue avec les publics visés. Le sujet de la communication, du marketing et du développement figure aussi parmi les principales préoccupations des organismes de formation (58,1%).

MIEUX COMPRENDRE LE MARCHÉ LOCAL

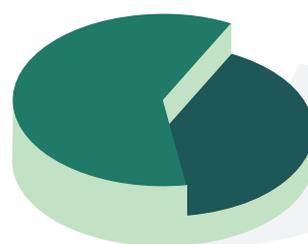
Quand on les interroge sur les services dont ils ont le plus besoin en matière de marketing, les organismes de formation mentionnent surtout l'analyse de leur marché et de leur environnement territorial (56,5%) et les conseils en matière d'attractivité et d'orientation des jeunes (55,8%). Ils souhaiteraient aussi bénéficier de conseils en matière de prospection des entreprises (39,1%). Les sujets les plus cités portent donc sur la compréhension de leur marché local et de leurs publics, devant des thèmes plus opérationnels comme le conseil sur la stratégie marketing opérationnel et digital à mettre en place (37,7%), sur le développement de partenariats (35,5%) ou sur les solutions digitales de promotion et développement (35,1%). L'analyse annuelle de la base clients (apprentis, entreprises, partenaires) dont 32,6% des organismes de formation souhaiteraient bénéficier pourrait s'intégrer dans ce travail d'analyse du territoire.

« Tout au long de l'année, notre chargé de relations entreprise prospecte et identifie les acteurs pertinents du territoire pour élargir les possibilités d'accueil des jeunes. Les visites en entreprise effectuées par les formateurs renforcent cet ancrage auprès du tissu local du BTP. »

Marie-Laurence Arvis Vitry

ARMER LES COLLABORATEURS FACE À LA CONCURRENCE

Quand on les interroge sur leurs projets de montée en compétences de leurs équipes, 25,6% des organismes de formation citent la communication, le marketing et le développement commercial. Concernant les thèmes de veille, 41,8% des organismes de formation disent rechercher des données économiques sur le BTP au niveau de leur territoire, et 27,7% de nouvelles techniques pour se faire connaître. Pour 60,7% des organismes de formation, la veille doit justement contribuer à les rendre plus attractifs auprès des entreprises et des jeunes et de leur famille, et pour 21,4% à surveiller leurs concurrents actuels et futurs.



60,7%

des organismes de formation attendent de la veille qu'elle les rende plus attractifs sur leur marché local.

UNE COMMUNICATION D'ABORD AXÉE SUR LES JEUNES ET LES PRESCRIPTEURS

UNE DEMANDE D'ACTIONS AYANT UN IMPACT LOCAL

Interrogés sur leurs cibles de communication, les organismes de formation mentionnent surtout les jeunes, qu'il s'agisse de promouvoir auprès d'eux les métiers du BTP (76,4%) ou l'apprentissage (58,3%). Les familles sont une autre cible (56,9%), même si les organismes de formation les citent moins que dans l'enquête précédente (-12,2 points). Les prescripteurs professionnels sont une priorité de communication pour 57,6% des organismes de formation, devant les entreprises (54,9%) dont les dernières campagnes de recrutement ont montré l'intérêt pour l'apprentissage.

Quand on leur demande quels canaux de communication pourraient les aider au niveau national à attirer les jeunes, les organismes de formation privilégient les actions qui auraient le plus d'impact sur leur territoire, qu'il s'agisse de publicités digitales géolocalisées sur moteurs de recherche et réseaux sociaux (63,4%), ou de participer à des salons

d'orientation et de recrutement en leur présence (60,6%). Les actions de relations presse auprès des médias nationaux sont citées par 51,4% des organismes de formation, en baisse de 12,2 points par rapport à la dernière étude, et leur référencement sur les moteurs de recherche nationaux des organismes et des offres de formation par 47,9%, en baisse de 10,8 points.

63,4%

des organismes de formation aimeraient bénéficier de publicités digitales géolocalisées pour faire connaître leur offre localement auprès des jeunes.

« Le challenge reste d'informer sur l'évolution de nos métiers et de nos formations. Cette année, nous avons mené avec la CAPEB locale une campagne de communication lors des Eurockéennes : nous avons pu faire connaître notre offre à 150 000 festivaliers, dont les trois quarts ont moins de 25 ans ! »

Clément Ménager

AUPRÈS DES ENTREPRISES, DES PROMOTIONS PLUS INSTITUTIONNELLES

Habités à travailler en direct avec les entreprises locales, les organismes de formation envisagent la promotion nationale de l'apprentissage auprès des entreprises via la participation à des salons professionnels, en présence d'organismes de formation (58,9%) ou des partenariats de visibilité (48,2%) avec des acteurs de la construction (négoce, fabricant) ou dans le cadre d'un sponsoring sportif ou culturel. La publicité digitale géolocalisée à destination des entreprises est citée par 46,1% des organismes de formation.

« L'an dernier, nous avons été confrontés à une problématique de recrutement d'entreprises d'accueil. Nous avons engagé un gros travail auprès des entreprises du territoire, pour présenter les formations proposées, les débouchés possibles et les mécanismes de l'apprentissage . »

Marie-Laurence Arvis Vitry

TÉMOIGNAGES



Marie-Laurence Arvis Vitry
Directrice de la Fédération compagnonnique Île-de-France
(270 apprentis)

Après la forte croissance des effectifs d'apprentis ces dernières années, comment se sont déroulées les dernières campagnes de recrutement ?

Marie-Laurence Arvis Vitry : Nos effectifs sont stables d'une rentrée sur l'autre avec, cette année, des recrutements un peu moins nombreux qu'espéré pour les formations de peintres - peut-être à cause de la situation de plein emploi en Île-de-France sur les métiers du BTP, portés par les Jeux Olympiques. L'an dernier, nous avons été confrontés à une problématique similaire concernant les apprentis métalliers : la demande des jeunes et des familles était au rendez-vous, mais nous n'avions pas assez d'entreprises d'accueil. Nous avons engagé un gros travail auprès des entreprises du territoire, **avec le soutien des FFB des Yvelines et de la Seine-et-Marne, pour présenter les formations proposées, les débouchés possibles et les mécanismes de l'apprentissage.** Pour cette année, les effectifs d'apprentis métalliers sont revenus aux niveaux attendus par la filière.

Le lien avec les entreprises est donc au coeur de votre politique de recrutement ?

Marie-Laurence Arvis Vitry : Tout au long de l'année, nous menons un travail de fond avec les dirigeants et les maîtres d'apprentissage des entreprises de notre réseau, pour répondre au mieux à leurs besoins en termes de formation et de recrutement, mais aussi les informer sur les dispositifs de l'alternance. Notre chargé de relations entreprise prospecte et identifie **les acteurs pertinents du territoire pour élargir les possibilités d'accueil des jeunes.** Les visites en entreprise effectuées par les formateurs renforcent aussi cet ancrage auprès du tissu local du BTP. Cette année, nous avons renforcé notre lien avec les entreprises en organisant une réunion avec les maîtres d'apprentissage et les dirigeants avec comme point d'orgue, le rôle et la mission des entreprises et en particulier ceux

du tuteur, tant dans l'aspect pédagogique que dans l'aspect éducatif auprès de son apprenti. Les échanges ont été riches, renforcés par la présence de la médiatrice de l'apprentissage et de l'inspectrice du travail. **Ce temps et les échanges qui en ont découlé ont été très appréciés des entreprises, et nous pensons le rééditer.**

Concernant les apprentis, comment travaillez-vous votre attractivité ?

Marie-Laurence Arvis Vitry : La principale action reste les Journées Portes Ouvertes organisées tout au long de l'année, avec le choix de mélanger les différentes générations et les différentes typologies d'apprenants accueillis par la Fédération compagnonnique : les plus jeunes engagés dans une voie classique d'apprentissage ; ceux qui, déjà diplômés, complètent leur CAP en un an, mais aussi les Compagnons itinérants engagés sur le Tour de France. Nous souhaitons ainsi **présenter aux candidats les savoir-faire développés et les évolutions possibles dans leur formation, la plus-value du Compagnonnage.**

Ces dernières années, nous renforçons notre présence sur les réseaux sociaux, avec des publications régulières sur les activités du CFA, et nos participations à des événements plus exceptionnels comme les concours Meilleur Apprenti de France ou encore le Salon international du Patrimoine culturel au Louvre. **Là encore, l'objectif est de montrer aux jeunes jusqu'où peut les amener l'apprentissage.**



Clément Ménager
Directeur du Développement et de la Stratégie Marketing & Communication de Bâtiment CFA Bourgogne-France-Comté
(5 sites, 2600 apprenants dont 2400 en apprentissage)

Comment organisez-vous le recrutement de vos apprentis ?

Clément Ménager : Notre CFA a fait le choix de créer une équipe régionale dédiée au développement, au marketing et à la communication active pour l'ensemble de nos sites, dans une logique d'offres de services qui vise à mieux qualifier le recrutement. Le sourcing des candidats à l'apprentissage se fait à 50% par des canaux digitaux, que ce soit via notre site internet, les réseaux sociaux, les grandes plateformes d'orientation nationales et régionales ou des campagnes de publicité géolocalisées. L'étape suivante est de rencontrer 100% des candidats à nos formations. Concrètement, nous organisons des opérations portes ouvertes sur une trentaine de mercredis dans l'année (JPO permanentes), avec à chaque fois 8 à 10 candidats accueillis sur chacun de nos sites. Ces rendez-vous permettent de valider le projet professionnel du candidat, et, le cas échéant, de lancer la démarche de pré-inscription et d'anticiper un entretien et positionnement pour établir un parcours de formation en adéquation avec son profil. **55% des jeunes qui intègrent ce parcours de prescription finissent par devenir apprentis** au sein de notre organisme de formation régional. Pour les candidats, cette approche est le gage d'un positionnement adapté à leurs projets et à leurs compétences, et **pour les entreprises la certitude de recruter des apprentis motivés**, avec un profil correspondant à leurs attentes.

Participez-vous ensuite à la mise en relation avec les entreprises ?

Clément Ménager : Nous nous sommes dotés d'une plateforme numérique qui organise le suivi des candidats tout au long de leurs parcours en amont de la formation. Si le jeune n'a pas trouvé son entreprise d'accueil, un service d'accompagnement - « **Les Promoteurs de Formation** » - facilite la mise en relation. Depuis trois ans, **une carte géolocalisée**, disponible sur la page d'accueil de notre site, **identifie à la fois les entreprises en recherche d'apprentis**

et les apprentis en recherche d'entreprises. Nous assurons aussi la promotion des offres de recrutement des entreprises sur nos différents réseaux et canaux de diffusion.

Après le succès des dernières campagnes de recrutement, parvenez-vous à maintenir vos effectifs ?

Clément Ménager : En trois ans, **nous sommes effectivement passés de 2000 à 2600 apprenants**, avec une petite hausse cette année, mais **des signes d'essoufflement commencent à apparaître**. On revient en fait à des volumes de formation comparables à ceux qui existaient avant la précédente crise de la construction. Et nous restons même sous les 3000 apprentis formés chaque année, qui permettraient de répondre aux besoins des entreprises, selon les évaluations des décideurs régionaux.

Notre ambition, c'est d'éviter les erreurs qui ont été commises après la crise des subprimes de 2008 : en difficulté, les entreprises avaient moins formé. Sachant que 20 à 25% des entreprises seulement forment, et qu'il faut 3 à 4 ans pour amener un apprenti au niveau de compétences attendu par le marché, **l'enjeu est de maintenir le lien avec les entreprises et de développer le vivier des apprentis**. Cela implique de se remettre en question, que ce soit sur l'organisation des formations elles-mêmes ou sur l'attractivité des métiers du bâtiment auprès des candidats potentiels. Le challenge ces prochaines années reste d'informer sur l'évolution de nos métiers et de nos formations. Cette année par exemple, nous avons **mené avec la Capeb une campagne de communication lors des Eurockéennes** : nous avons ainsi pu faire connaître notre offre de formation à 150 000 festivaliers, dont les trois quarts ont moins de 25 ans ! D'autres campagnes sont menées avec le Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté et le CCCA-BTP : sur un marché concurrentiel comme l'est devenu l'apprentissage, on ne peut plus organiser seulement deux ou trois actions phares chaque année, il nous faut viser un effet de masse.