

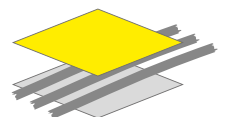
LES 
baro-
mètres
DU CCCA-BTP

 **BVOF**
BAROMÈTRE VIE ORGANISME DE FORMATION



L'APPRENTISSAGE BTP
PAR CEUX QUI LE VIVENT
L'AVIS DES DIRIGEANTS DES
ORGANISMES DE FORMATION

Édition 2022

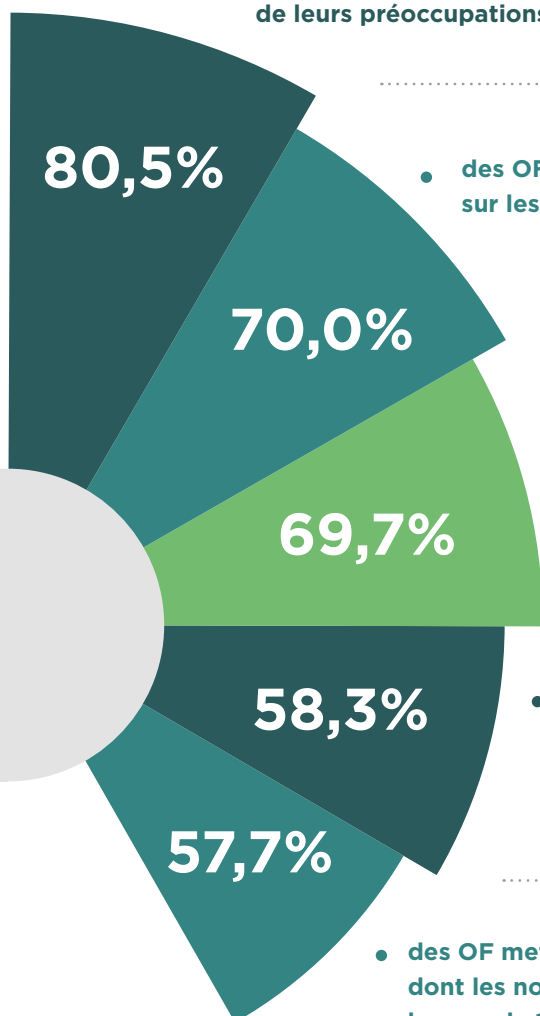


CCCA-BTP

Sommaire

Édito	3
Caractéristiques des répondants	4
Mieux former	5
Les organismes de formation face aux enjeux de la filière BTP	
Mieux fonctionner	12
Les organismes de formation en quête de nouveaux modèles	
Mieux rayonner	20
Les organismes de formation à la rencontre de leurs publics	

- des organismes de formation (OF) font du recrutement ou du placement des apprentis une de leurs préoccupations majeures.



- des OF se disaient optimistes, à l'été 2022, sur les perspectives du secteur du BTP.

- des OF ont abordé la rentrée 2022 plutôt optimistes ou très optimistes (perception en juin/juillet sur la rentrée 2022).

- des OF prévoient d'intégrer assez fortement ou très fortement les modalités pédagogiques liées aux enjeux de la transition/rénovation énergétique dans leurs formations.

- des OF mettent parmi leurs priorités l'innovation, dont les nouveaux modes constructifs : un chiffre en hausse de 17 points sur deux ans.



Édito

Par Didier Bouvelle | Secrétaire général du CCCA-BTP

En créant en 2020 le Baromètre Vie des Organismes de Formation (BVOF), le CCCA-BTP a mis à disposition de la profession un outil inédit de mesure et d'analyse de ses enjeux. Cette quatrième édition du BVOF Tendances confirme la pertinence de la démarche : ses résultats soulignent l'ampleur des mutations en cours au sein des acteurs de l'apprentissage du BTP.

En 2022, tous les organismes de formation ont dû passer le cap de Qualiopi. L'adoption du référentiel de qualité a été l'occasion, pour nombre d'entre eux, de repenser et de formaliser leurs pratiques, dans une approche d'amélioration continue. Cette étape franchie, les organismes de formation continuent de faire évoluer leurs modèles économiques. La réforme de l'apprentissage a créé une nouvelle situation de marché qui leur impose d'aller plus loin dans le pilotage de la performance et la diversification des financements.

Cette quatrième édition du BVOF nous montre aussi des évolutions majeures sur l'offre pédagogique. Les organismes de formation sont plus nombreux à vouloir investir dans leurs locaux, à renforcer leur veille sur les sujets pédagogiques, à faire monter en compétences leurs formateurs. Ils cherchent à proposer plus de flexibilité dans les diplômes et à développer leur offre vers le supérieur. Le défi est de taille mais les organismes de formation répondent présents : il s'agit à la fois de répondre aux besoins actuels des entreprises, et de préparer les apprentis aux métiers de demain !

Les résultats du BVOF font apparaître un dernier enjeu : l'attractivité. Le boom de l'apprentissage ces dernières années rendrait plutôt optimiste. Les entreprises sont prêtes à embaucher, les marchés sont là, le déficit d'image des métiers du BTP semble en partie comblé, mais séduire les jeunes et leurs familles reste une priorité : la concurrence accrue entre les filières et les domaines de formation fait du recrutement la principale préoccupation des organismes de formation.

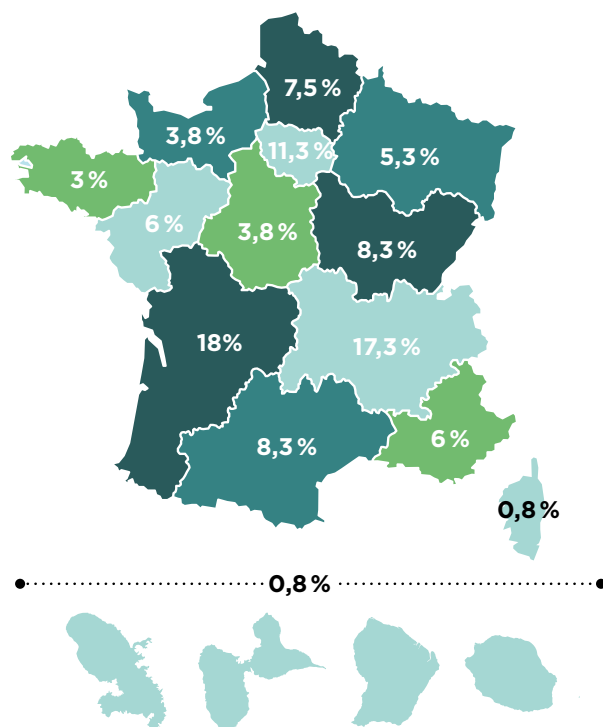
Pour tirer leur épingle du jeu, les organismes de formation développent la veille sur les besoins des entreprises de leur territoire, et leur proposent de nouveaux services. Nous en sommes convaincus au CCCA-BTP : cet ancrage auprès des acteurs locaux est plus que jamais l'une des clés de réussite de l'apprentissage. Le lien aux territoires est d'ailleurs un axe majeur de notre nouveau plan stratégique, en lien avec notre offre de services. Les acteurs de l'apprentissage dans le BTP le savent : le CCCA-BTP est à leurs côtés pour les aider à développer leur offre de formation, au plus près de leurs marchés.

Caractéristiques des répondants

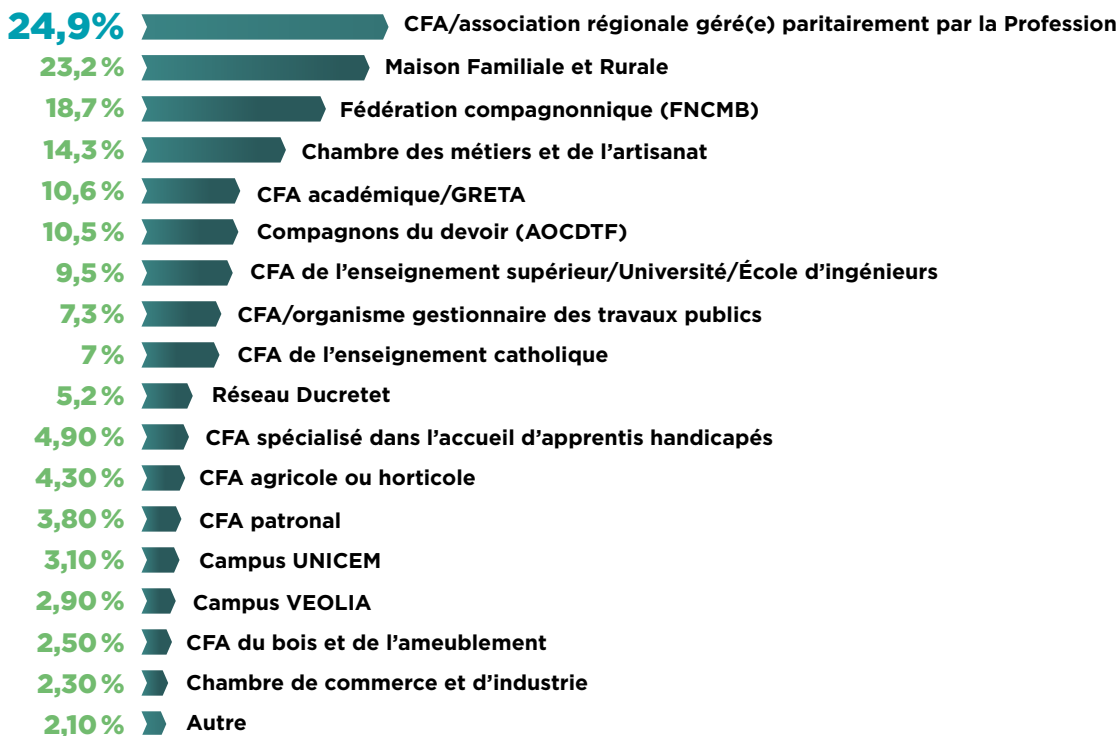
■ RÉPARTITION PAR RÉGION

Réalisée durant l'été 2022, cette enquête en ligne a été envoyée à 394 organismes proposant des formations en apprentissage dans le BTP. Au final, les directeurs de 135 centres de formations y ont répondu, soit un taux de réponse de 34,2%.

Il s'agit de la 4^{ème} édition de l'enquête Tendances du Baromètre Vie des Organismes de formation.



■ TYPE / RÉSEAU DE CFA



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



Mieux former

LES ORGANISMES DE FORMATION FACE AUX ENJEUX DE LA FILIÈRE BTP

Sur leur cœur de métier, les organismes de formation sont en recherche constante d'amélioration des pratiques. **Ils sont 72,2% à citer les modalités et les organisations pédagogiques parmi leurs préoccupations majeures.**

L'un de leurs défis est de mieux répondre aux besoins immédiats des entreprises, tout en profitant des opportunités créées par la réforme de l'apprentissage. Proposer **une évolution de l'offre de formation** en lien avec le marché est ainsi **une préoccupation majeure pour 7 organismes de formation sur 10**. Parmi eux, le principal levier envisagé est l'élargissement de la palette des diplômes (81,4%), et de façon plus secondaire le développement de nouveaux métiers (52,2%) et l'accueil de nouveaux publics (42,5%).

Concernant les diplômes, les organismes de formation veulent avant tout développer les titres professionnels, qui offrent plus de flexibilité d'organisation : un atout pour accompagner les personnes en reconversion et celles venues du supérieur. Les organismes de formation cherchent aussi de la flexibilité dans les organisations, notamment via les enseignements à distance.

Les organismes qui veulent diversifier leur offre de spécialités en apprentissage veulent avant tout former les apprentis aux métiers de demain (86,4%). Anticiper les enjeux d'avenir est aussi le premier objectif qu'ils poursuivent avec leurs dispositifs de veille (68,5%). Plus concrètement, cette veille s'intéresse en priorité aux questions de pédagogie (52,3%) et aux innovations techniques, technologiques et matériaux (50,5%), ainsi qu'aux appels à projets (50,5%).

La recherche de financements est le point clé pour développer l'innovation dans les organismes de formation (63,8%). Parmi les outils numériques innovants, le BIM se détache : deux tiers des CFA ont déjà formé leurs apprentis au BIM ou prévoient de le faire dans les six mois.

Mieux former

OFFRE DE FORMATION

UNE OFFRE DIVERSIFIÉE POUR COLLER AU MARCHÉ

C'est l'un des chantiers prioritaires des organismes de formation : **pour 7 CFA sur 10 (70,9%) adapter l'offre de formation en lien avec leur marché est une préoccupation majeure**. Le développement de l'offre de formation est d'ailleurs le domaine où les organismes de formation sont le plus en demande d'accompagnement : 79,5% expriment ce besoin (en hausse de 13,5 points sur un an).

Cette évolution de l'offre de formation en apprentissage doit servir à mieux répondre aux besoins du marché. **Le principal levier envisagé porte sur la diversification des types de diplômes préparés : 81,4%** des organismes de formation y réfléchissent - une progression de 14 points en un an. Ils veulent en priorité développer les titres professionnels de niveau 3 ou 4 (64%) ou de niveau 5 (44,9%), mais aussi les BTS (46,1%) et les licences professionnelles ou BUT (28,1%).

52,2% des organismes de formation veulent aussi faire évoluer leur offre de spécialités en apprentissage. Pour ces derniers, **il s'agit avant tout d'adapter les formations existantes aux métiers de demain (86,4%)**. Ils sont aussi 55,9% à vouloir proposer davantage de formations spécialisées. La diversification à de nouveaux métiers intervient de façon secondaire (27,1%).

PRIORITÉ À LA FLEXIBILITÉ !

C'est un chantier engagé par les OF depuis plusieurs années : l'évolution des durées de formation reste une priorité pour 35,4% des CFA. Parmi eux, **77,5% souhaitent avant tout plus de flexibilité dans les durées de formation**, en cohérence avec la volonté de développer les titres professionnels, souvent organisés sur des périodes courtes. Ces CFA sont aussi nombreux **à envisager de basculer sur une logique d'entrées et sorties permanentes (50%)**, pour se conformer aux objectifs de la réforme de l'apprentissage. L'évolution des durées de formation peut aussi se traduire par une adaptation des rotations entre le CFA et les entreprises (47,5%). Dans tous les cas, **il s'agit à la fois de mieux répondre aux besoins de main d'œuvre des entreprises** et de gagner en souplesse sur l'organisation des enseignements.

La recherche de flexibilité peut aussi porter sur la modularisation, afin d'adapter l'organisation des enseignements aux profils individuels des apprentis. Cette approche peut notamment permettre de mieux prendre en compte les compétences et les diplômes des personnes en reconversion. **La modularisation est l'un des sujets où les CFA expriment un fort besoin d'accompagnement (72,3%)**.

81,4%

des OF expriment le besoin de faire évoluer l'offre de formation BTP sur les types de diplômes proposés

Mieux former

OFFRE DE FORMATION

DES PUBLICS TOUJOURS PLUS VARIÉS

L'évolution de l'offre de formation passe par une diversification des publics accueillis pour 42,5% des organismes de formation. Parmi ces derniers, **8 OF sur 10 souhaitent former davantage de personnes en reconversion**, et 66% accueillir plus de personnes ayant des besoins spécifiques (migrants, personnes en situation de handicap...). Les jeunes passés par le supérieur sont une cible pour 61,7% des organismes de formation qui veulent élargir leurs publics, et les décrocheurs pour 48,9% d'entre eux. Cette diversification du profil des apprentis ne va pas toujours de soi : 60,2% des OF expriment un besoin d'accompagnement sur la gestion des publics mixtes.

CE QU'EN DISENT LES APPRENTIS

D'après les données du dernier Baromètre Vie Apprentis réalisé par le CCCA-BTP, **l'ambiance au sein des sections est jugée positive par 91,9% des jeunes**. Dans le même temps, 42,7% des apprentis remontent des différences de niveau problématiques au sein de leur section. Ce chiffre est en hausse de 8 points sur un an : on peut y voir une conséquence de la diversité croissante des publics des CFA, avec plus de mineurs demandant un accompagnement renforcé (notamment FLE), et à l'inverse plus de majeurs en reconversion, parfois détenteurs de diplômes du supérieur.

SUR LES OUTILS NUMÉRIQUES, UNE RECHERCHE D'ÉQUILIBRE

La crise sanitaire a durablement changé les pratiques en imposant l'organisation de certains enseignements à distance. Les organismes de formation ont fait face en mettant en place de nouvelles organisations et en formant leurs équipes. La multimodalité devient un enjeu de ressources humaines : c'est une thématique citée par **75% des CFA qui souhaitent faire monter en compétences leurs salariés sur les thématiques pédagogiques**.

Les CFA semblent cependant attachés à un équilibre entre présentiel et distanciel. Ainsi, si 43,8% des organismes de formation envisagent de renforcer assez fortement ou très fortement leurs formations à distance, 24% ne l'envisagent plutôt pas et 18,2% ne le prévoient pas pour le moment. On peut aussi noter que 6,6% des organismes de formation n'envisagent pas de renforcer leurs formations à distance car ils les estiment déjà bien développées.

Cette volonté d'équilibre entre présentiel et distanciel n'empêche pas les organismes de formation de garder une réelle appétence pour les outils numériques utiles aux enseignements. **Le numérique éducatif est ainsi une priorité actuelle pour 60,8%** des organismes de formation. 74,7% expriment aussi un besoin d'accompagnement sur les dispositifs de réalité virtuelle ou augmentée ou de parcours immersifs (en progression de 21 points en un an). Ils sont 70,7% à vouloir être accompagnés sur les supports numériques dédiés à l'accompagnement socioéducatif des jeunes.

Mieux former

VEILLE

LES OUTILS DE VEILLE AU SERVICE DE LA PÉDAGOGIE

C'est devenu un impératif avec la certification Qualiopi : la mise en place de dispositifs de veille doit permettre de s'adapter aux nouvelles données du marché. La pédagogie est le thème de veille le plus fréquemment demandé par les organismes de formation (52,3%) devant les innovations techniques, technologiques et matériaux (50,5%).

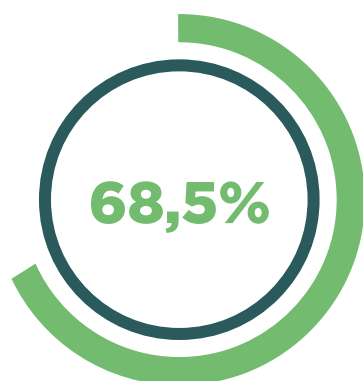
La veille contribue donc à faire évoluer le contenu des formations. Elle est aussi un moyen pour les OF de diversifier leurs ressources. Parmi les thématiques de veille les plus citées par les organismes de formation, on trouve les appels à projets et appels à candidatures (50,5%) et le financement de l'apprentissage (44,1%).

Les organismes de formation utilisent aussi la veille pour mieux cerner leur environnement, que ce soit pour connaître **les besoins en compétences et formations des entreprises du BTP de leur territoire (40,5%)** ou pour recevoir des données économiques sur le BTP (29,7%). Les OF veulent aussi mieux communiquer : 30,6% attendent de la veille des informations sur les nouvelles techniques pour se faire connaître.

DES DISPOSITIFS STRATÉGIQUES

On l'a dit, l'une des principales thématiques de veille concerne les innovations techniques, technologiques et matériaux (50,5%). En y ajoutant les 44,1% qui en attendent de l'information sur les grands enjeux du BTP (économie circulaire, enjeux énergétiques...), on cerne mieux la dimension stratégique de la veille. D'ailleurs, quand on les interroge sur les finalités de leurs dispositifs de veille, **68,5% des OF disent vouloir anticiper les enjeux d'avenir** (rénovation, innovation technologique, transition écologique...) et 46,8% anticiper les nouveaux usages et enjeux de la construction. Mieux anticiper doit permettre de mieux former : l'objectif de la veille est pour 49,5% des OF de mieux connaître les nouvelles formations et certifications en rapport avec les métiers du BTP, et pour 33,3% de connaître les nouvelles réglementations en rapport avec les métiers du BTP.

La veille a aussi pour finalité de nourrir l'activité du CFA, qu'il s'agisse de trouver de nouvelles opportunités de développement et de partenariats (59,5%) ou de devenir plus attractif auprès des entreprises et des jeunes et de leur famille (54,1%). Il s'agit pour un tiers d'entre eux de devenir plus performant. Pour 22,5% des OF, la veille a même pour finalité de surveiller leurs concurrents, actuels et futurs.



des OF attendent de la veille qu'elle les aide à anticiper les enjeux d'avenir

Mieux former

INNOVATION

DES OUTILS NUMÉRIQUES TOUJOURS PLUS PRÉSENTS

L'innovation est une priorité pour une majorité des organismes de formation : à l'été 2022, 57,7% en faisaient une de leurs principales préoccupations pour les six prochains mois. Plus concrètement, les CFA cherchent d'abord à intégrer plus d'enseignements portant sur les outils numériques. **Le BIM est la technologie innovante la plus enseignée : 46,6%** des CFA disent déjà organiser des formations sur cet outil, et 19,4% l'envisager dans les six mois. Suivent les machines à commande numérique ainsi que les objets connectés : 1 organisme de formation sur 2 a déjà mis en place des enseignements sur ces familles d'outils, ou l'envisage dans les six mois. L'impression 3D comme les outils collaboratifs de suivi et de gestion des chantiers sont déjà ou prochainement enseignés dans 4 organismes de formation sur 10.

L'innovation dépasse le seul cadre du numérique : 31,7% des OF ont déjà mis en place des **enseignements sur les matériaux innovants**, et 19,8% vont le faire dans les six mois. Il s'agit là de matériaux qui tranchent par leur niveau de performance, leur confort de pose, ou la sécurité qu'ils offrent. Dans le contexte de la RE 2020 qui impose une évaluation environnementale des chantiers neufs, on peut noter que seuls 15,3% des OF proposent des enseignements sur les matériaux décarbonés ou biosourcés, et 18,4% l'envisagent dans les six mois.

CE QU'EN DISENT LES ENTREPRISES

Si les organismes de formation développent la place des outils numériques dans les enseignements, leur utilisation en entreprise reste minoritaire. Interrogés par le CCCA-BTP dans le cadre du Baromètre Vie Entreprises, **les dirigeants plébiscitent avant tout les logiciels métiers : 31%** disent déjà utiliser **des outils de gestion ou de suivi de chantier**. Les entreprises sont moins nombreuses à avoir recours aux outils et EPI connectés (14,5%), aux machines à commande numérique (14,3%), au processus BIM (10,2%), et surtout aux imprimantes 3D (2,6%). On peut toutefois noter que l'utilisation de ces solutions progresse à un rythme modéré, de 2 à 4 points sur un an.

LE FINANCEMENT, POINT NODAL DE L'INNOVATION

Quand on leur demande les services dont ils ont besoin pour développer l'innovation, **la majorité des OF mettent en avant l'obtention de financements (63,8%)**. Les CFA ont aussi besoin de réseau : 49,5% aimeraient être mis en relation avec des acteurs innovants de leur territoire, et 40% pouvoir échanger avec leurs pairs sur leurs démarches respectives en matière d'innovation.

Un autre levier concerne la **structuration de la démarche d'innovation : 48,6%** des OF **souhaiteraient être accompagnés** dans **leur vision prospective et stratégie d'innovation**, 35,2% bénéficier de conseils pratiques sur la démarche d'innovation, et 33,3% être aidés pour participer à des expérimentations en collaboration avec des entreprises innovantes. L'idée d'engager des partenariats avec des start-up rencontre moins de succès, qu'il s'agisse d'accueillir des start-up dans le cadre d'événements organisés par le CFA (24,8%) ou d'avoir accès à un réseau de start-up (11,4%).

Mieux former

ILS TÉMOIGNENT

TROIS QUESTIONS À...



Laurent Vincent,

Directeur de la pédagogie-qualité-projets-innovation du CFA Bâtiment PACA (6 sites de formation, 5 000 apprentis dans les métiers du Bâtiment)



Christian Haraux,

Directeur du Centre Gustave Eiffel (550 apprentis)

1/ Comment votre CFA a-t-il fait évoluer son offre de formation ces dernières années ?

Laurent Vincent : Historiquement nos CFA préparaient les apprentis aux diplômes de l'Éducation nationale. Ils ont désormais élargi leur offre aux CQP et surtout aux titres professionnels. Cette évolution permet de mieux connecter l'offre de formation avec les besoins des entreprises et des jeunes. Elle répond aussi à l'évolution des publics entrants. **Nous accueillons dans nos CFA des personnes plus matures, souvent avec une expérience professionnelle conséquente et des diplômes.** Ces publics ont moins besoin d'être accompagnés sur les enseignements généraux, ce qui permet de concentrer leur formation sur les compétences professionnelles.

Christian Haraux : Les titres professionnels ont pris une place importante dans notre offre. Ces formations, plus courtes et plus professionnalisantes, visent des publics plus mûrs. Les titres professionnels attirent des publics variés : personnes sans qualification orientées par Pôle Emploi ou un GEIQ, employés du BTP qui veulent accéder à des postes plus qualifiés, et bien sûr salariés en reconversion attirés par les perspectives qu'offre le BTP. **Les titres professionnels permettent aussi de travailler l'axe de la féminisation :** au Centre Gustave Eiffel, nous proposons par exemple une formation ciblée sur les électriciennes. L'avantage pour les entreprises est de disposer de personnels disponibles plus rapidement, avec un savoir-être plus fin. Je suis persuadé que ces deux types d'alternance - par diplôme ou par titre professionnel - sont complémentaires pour faire face à la pénurie de main d'œuvre dans notre secteur.

Mieux former

ILS TÉMOIGNENT

2/ Cet enrichissement de l'offre de formation a-t-il un impact sur votre fonctionnement ?

Laurent Vincent : Pour les personnes déjà détentrices du bac ou d'un diplôme du supérieur, il est possible de constituer des groupes spécifiques, avec dispense des enseignements généraux. Nous travaillons aussi à l'individualisation des parcours pour adapter les emplois du temps aux besoins et aux compétences de chaque apprenti. Ces évolutions demandent un gros travail à nos équipes d'encadrement, pour organiser en 12 mois des formations qui se faisaient auparavant sur deux ans, et maintenir les ressources matérielles et humaines adéquates.

De l'autre côté de l'échelle, nous accueillons dans nos CAP de plus en plus d'apprentis nécessitant des accompagnements spécifiques, pour des problématiques de maîtrise de la langue ou à cause de troubles DYS.

Notre stratégie est de formaliser avec les entreprises d'accueil des contrats plus adaptés, par exemple en organisant les formations en 3 ans plutôt que 2, avec des enseignements renforcés sur les maths et le français (jusqu'à 4h de plus par semaine) et des formations Français Langue Etrangère (FLE) pour aider les enseignants à s'adresser aux élèves qui ne maîtrisent pas la langue. Pour le public des mineurs non accompagnés, nous travaillons avec les réseaux locaux d'accompagnement, par exemple avec des associations d'aides aux devoirs.

Christian Haraux : L'organisation du Centre Gustave Eiffel, héritée de notre création il y a 25 ans par le Groupe Bouygues, nous assure une grande souplesse dans la construction de l'offre. Cette année, nous avons pu par exemple rapidement ouvrir un BTS Géomètre-Topographe pour répondre aux problématiques actuelles de main d'œuvre. **De façon générale, nous poussons au développement des formations du supérieur qui permettraient à la filière d'éviter des pénuries de techniciens et d'ingénieurs.**

3/ Quelle place occupe le numérique dans les enseignements ?

Laurent Vincent : Avec la crise sanitaire, le numérique a bien sûr trouvé sa place dans les formations. Mais c'est aussi un levier d'enrichissement de l'offre, pour préparer les apprentis aux métiers de demain. Nous avons créé dans notre réseau un titre pro « Technicien supérieur d'études en génie climatique » qui forme les apprentis aux logiciels compatibles avec une démarche BIM. Et cela, pour répondre à une demande croissante du marché : la modélisation d'installations de génie climatique permet d'élaborer des modes opératoires d'intervention.

Christian Haraux : Il est indispensable d'inclure les outils numériques dans les enseignements pour répondre à l'évolution des métiers. Nous avons renforcé dans notre offre de formations la place du BIM et plus généralement des méthodes de travail collaboratives. En collaboration avec l'Université Gustave-Eiffel, nous avons monté un projet pédagogique autour de la rénovation d'un bâtiment qui voit les apprentis de nos trois licences Projeteur BIM (mentions Gros œuvre, Travaux publics et Corps d'état techniques) travailler ensemble, comme la maquette numérique l'exige. Au-delà des compétences techniques sur les outils numériques, les compétences managériales et comportementales sont de plus en plus importantes pour les entreprises.

Mieux fonctionner

LES ORGANISMES DE FORMATION EN QUÊTE DE NOUVEAUX MODÈLES

Mobilisés ces dernières années pour obtenir la certification Qualiopi, **les CFA du BTP sont entrés dans une nouvelle étape de leur développement.** Leurs besoins évoluent par rapport aux premières éditions du BVOF. **Si la démarche qualité reste une préoccupation forte pour 72,7%** des organismes de formation, ce chiffre est en baisse de 14 points sur deux ans.

Si les OF maîtrisent mieux Qualiopi, l'impact de la réforme de 2018 se précise d'année en année. En ouvrant plus largement le secteur de l'apprentissage à la concurrence, le législateur a incité les OF à s'engager dans de nouveaux modèles de fonctionnement. Sécuriser et varier les financements, moderniser le patrimoine immobilier et les équipements, repenser les formations pour répondre aux besoins des entreprises : **les CFA adoptent des logiques de développement de plus en plus affirmées.**

Pour tenir ce cap, les OF ont besoin à la fois d'outils de pilotage de la performance, de recruter les bons profils, et de faire monter leurs équipes existantes en compétences. **Les ressources humaines s'imposent comme une préoccupation pour 64,2%** des OF (+ 10 points en deux ans).

Au plan juridique, le droit de l'apprentissage reste la thématique à sécuriser la plus souvent citée, devant la mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage de 2018, mieux maîtrisée d'année en année.

Mieux fonctionner

QUALITÉ

QUALIOPi, UN CAP PASSÉ AVEC SUCCÈS

C'est un résultat logique : **100% des organismes de formation actifs sur l'apprentissage du BTP sont porteurs de la certification Qualiopi** sur cette activité. Ils sont aussi 89,5% à bénéficier de la certification sur leur offre de formation continue. En revanche, les activités de valorisation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences intéressent moins les organismes de formations du BTP : ils ne sont respectivement que 13,3% et 6,7% à avoir obtenu une certification sur ces champs.

Après plusieurs années de travail pour satisfaire au référentiel Qualiopi, les organismes de formation ne souhaitent pas se lancer dans une nouvelle démarche qualité. **Ils ne sont que 16,4% à envisager d'obtenir une autre certification ou un autre label.** De même, quand on leur demande les services qui leur seraient utiles dans leur démarche qualité, seul un quart des organismes de formation (25,3%) se dit intéressé par une comparaison des principaux labels ou certifications existants.

LES AUDITS DE SURVEILLANCE, NOUVELLE PRIORITÉ DE LA DÉMARCHÉ QUALITÉ

La proportion des organismes de formation qui font de la qualité une de leurs principales priorités a fortement varié ces deux dernières années. Elle a atteint son pic à l'été 2020 (87%), quand les établissements étaient pleinement concentrés sur l'obtention de la certification Qualiopi. En décembre 2021, seuls 54,2% des organismes de formation plaçaient la démarche qualité parmi leurs préoccupations : ils étaient, à cette époque, assurés de l'obtention de la certification. Ce taux est remonté à 72,7% à l'été 2022 : **la préparation des audits de surveillance mobilise des moyens importants au sein des CFA.** Près des trois quarts d'entre eux (73,5%) expriment d'ailleurs le besoin d'être accompagnés sur cette thématique.

De façon secondaire, les OF sont intéressés par un accompagnement sur des outils et méthodologies pour la mise en place d'une démarche qualité interne (33,7%). Réservée aux établissements multisites, la mise en place d'un système qualité central intéresse 26,5% des organismes de formation.

DES MISSIONS COMPLEXES À APPLIQUER

Précisées par la loi « Avenir professionnel » de 2018, les missions des organismes de formation posent des défis de mise en œuvre. Quand on leur demande quelles **missions sont les plus dures à appliquer, 43,9% des organismes de formation citent la cohérence entre la formation au CFA et en entreprise.** La mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est également une préoccupation pour 43,9% des organismes de formation, de même que la mixité parmi les apprentis (35,5%). 41,1% des OF font remonter des difficultés sur la mobilité nationale et internationale des apprentis, et 39,3% sur leur accompagnement social et matériel.

43,9%

des OF disent rencontrer des difficultés dans leur mission de cohérence entre la formation au CFA et en entreprise

Mieux fonctionner

FINANCES

FINANCEMENTS : CAP SUR LA DIVERSIFICATION

Les questions financières figurent parmi les principales préoccupations des organismes de formation, **particulièrement le financement des investissements (79,2%) et le suivi de la performance du CFA (74,8%).**

La diversification des sources de financements externes est un levier d'action envisagé par 57% des OF. Depuis la réforme de 2018, les organismes de formation **ont vu leur modèle économique passer d'une logique de subventions** par les conseils régionaux **à un financement à l'activité**, lié au nombre d'apprentis accueillis. La gestion de la trésorerie est une thématique d'action pour 20% des organismes de formation. Diversifier les sources de financement peut aider les organismes de formation à sécuriser leurs revenus, quelles que soient les variations de leur activité, mais aussi à porter des projets d'investissement plus lourds, notamment pour renouveler leur patrimoine immobilier ou leur parc matériel.

UN LEVIER, LES APPELS À PROJETS

Les appels à projets sont une occasion pour les organismes de formation de diversifier leurs sources de revenus, dans une approche projets complémentaire au financement à l'activité par les OPCO. Si **le CCCA-BTP est un acteur majeur des CFA du BTP pour les appels à projets** (voir encadré), 73,4% des organismes de formation ont déjà répondu à des appels à projets publiés par d'autres organismes.

Les organismes de formation candidatent d'abord aux appels à projets organisés par leurs **financeurs historiques, les Conseils régionaux (81%)**, et par leurs financeurs actuels, les OPCO (63,3%). Viennent ensuite les organismes intervenant sur des thématiques plus spécifiques : Pôle emploi sur l'insertion professionnelle (32,9%), Erasmus sur les mobilités (24,1%), l'Agefiph sur l'accueil des personnes en situation de handicap (17,7%), et la Fondation BTP Plus sur des initiatives à caractère social (16,5%).

LE CCCA-BTP, UN PARTENAIRE MAJEUR SUR LES APPELS À PROJETS

À l'occasion du BVOF, le CCCA-BTP a souhaité interroger les organismes de formation sur leur satisfaction vis-à-vis de ses appels à projets et appels à candidatures. Les deux tiers des CFA (64,8%) se sont déjà portés candidats à l'un d'eux. Ils s'en disent majoritairement satisfaits, que ce soit sur l'appui et l'expertise des équipes du CCCA-BTP (88,5%), sur les modalités de contact et la hotline (85,7%) ou la plateforme d'information et de dépôt des dossiers (82,3%). Enfin, 8 OF sur 10 se disent satisfaits du niveau de financement ouvert par les appels à projets du CCCA-BTP.

Mieux fonctionner

FINANCES

UN PILOTAGE TOUJOURS PLUS FIN DE LA PERFORMANCE

Sur les questions financières, les actions envisagées par les organismes de formation portent notamment sur un suivi plus fin de leurs indicateurs : **72% envisagent la mise en place d'un tableau de pilotage de la performance**, un chiffre en progression de 14 points sur un an. Les organismes de formation sont aussi 44% à vouloir développer le contrôle de gestion (gestion budgétaire, rentabilité...) et 35% le contrôle interne (gestion des risques).

Maîtriser la performance passe aussi par la structuration et la montée en compétences des équipes : 19% des organismes de formation veulent agir sur l'accompagnement à la prise de fonction d'une direction financière et/ou de contrôle de gestion. Au sein des CFA qui veulent faire monter en compétences leurs collaborateurs (59,1% des répondants), 15,4% souhaitent développer les compétences de leurs collaborateurs sur la thématique du pilotage de la performance économique, et 32,3% sur la réponse, la gestion et le suivi des appels à projets et appels à candidatures - l'une des sources de diversification des revenus de leur établissement.



72%

des OF envisagent la mise en place d'un tableau de pilotage de la performance financière

DES INVESTISSEMENTS DE LONG TERME À SÉCURISER

En dehors de leur fonctionnement courant, les organismes de formation ont besoin de financer sur le long terme leur parc immobilier. **Pour 48% d'entre eux, la construction ou la gestion du patrimoine bâti constitue une préoccupation majeure, proportion qui a plus que doublé en deux ans (22,8% en 2020).**

Les organismes de formation expriment en la matière des besoins d'accompagnement sur trois grandes thématiques. La première concerne la gestion du bâti existant. Les principaux services attendus concernent, pour 45,2% de ces CFA, la réalisation d'un état des lieux des conditions d'accueil et de formation, et pour 43,5% d'entre eux, la mise en œuvre des obligations réglementaires (obligation d'économie d'énergie, ERP, accessibilité, amiante...). On peut y ajouter les 40,3% de CFA qui souhaitent être accompagnés sur la programmation pluriannuelle des travaux d'entretien et grosses réparations.

La deuxième thématique d'accompagnement porte sur l'adaptation du bâti existant. **Un tiers des organismes (33,9%) sont intéressés par un service d'étude en vue de la réaffectation des espaces et locaux.** Enfin, concernant les projets neufs, 24,2% des CFA souhaitent être accompagnés sur une étude de faisabilité d'une opération immobilière, et tout autant sur la conduite (maîtrise d'ouvrage) d'une opération immobilière. Ils sont aussi 43,5% à envisager la programmation et la conception de locaux de formation.

Mieux fonctionner

RESSOURCES HUMAINES

LA MONTÉE EN COMPÉTENCES AU CŒUR DES POLITIQUES RH

Les ressources humaines constituent une préoccupation majeure pour 64,2% des organismes de formation - un chiffre en progression de 10 points en deux ans. **Leur premier sujet reste le recrutement de collaborateurs**, cité par 62,7% des organismes de formation. Vient ensuite la montée en compétences : 59,1% des OF en font une thématique à structurer, et 40% veulent travailler leur approche de l'évolution des métiers et des compétences. Les organismes de formation citent aussi les thématiques concernant la qualité de vie et les risques psycho-sociaux (41,8%) et l'évolution de l'organisation du travail et ses impacts sociaux (40%).

Quand on demande aux OF sur quels sujets ils veulent faire monter en compétences leurs collaborateurs, les questions pédagogiques sont les plus citées. **Deux tiers de ces OF (67,7%) envisagent de former leurs équipes sur l'ingénierie et l'innovation pédagogiques**, 55,4% sur les espaces pédagogiques et équipements, et 50,8% sur la pédagogie de l'alternance. La démarche d'innovation est une autre thématique citée par une majorité d'organismes de formation (52,3%).

De façon secondaire, les OF qui souhaitent faire monter en compétences leurs collaborateurs veulent **développer les compétences liées à leur attractivité et à leur efficacité**. Un tiers de ces organismes (33,8%) citent comme thématique de montée en compétences la communication, le marketing et le développement commercial. Ils sont 32,3% à viser une montée en compétences sur la gestion et le suivi des appels à projets et appels à candidatures, et 32,3% sur la démarche qualité.



des OF citent parmi leurs priorités RH la montée en compétences de leurs collaborateurs

DES MOUVEMENTS DE RESTRUCTURATION DIGÉRÉS

Dans le sillage de la réforme de l'apprentissage, un mouvement de concentration des organismes de formation s'est amorcé ces dernières années pour mieux appréhender les nouvelles obligations réglementaires et améliorer l'efficacité économique des CFA. Cette évolution semble aujourd'hui digérée. Seuls 19,2% des organismes de formation font de la restructuration organisationnelle (fusion, acquisition) une de leurs préoccupations actuelles, contre 52% deux ans auparavant.

Mieux fonctionner

SANTÉ & PRÉVENTION

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL : DES BESOINS VARIÉS

Pour la première fois en 2022, le BVOF a interrogé les organismes de formation sur leurs besoins prioritaires en matière de prévention. Avec un premier constat : **les besoins sont variés, qu'il s'agisse de la santé et de la sécurité des apprentis, ou de celles de leurs collaborateurs.**

Concernant les apprenants, 86,6% des organismes de formation expriment des besoins d'accompagnement sur la thématique des comportements à risque et des addictions, et 66% sur les risques professionnels. Viennent ensuite des thématiques liées à l'équilibre de vie : 53,6% des OF aimeraient être accompagnés sur l'alimentation des jeunes, et 46,4% sur leur sommeil. La santé mentale des apprenants est un sujet pour 43,3% des organismes de formation.

Concernant les collaborateurs, le bien-être au travail est la thématique où le plus d'organismes de formation expriment un besoin d'accompagnement (68,4%), devant les risques professionnels (63,2%). Comportements à risque et addictions des collaborateurs sont un sujet pour 35,5% des OF, et leur santé mentale pour 34,2%.

DES JEUNES PLUTÔT EN BONNE SANTÉ

Dans le cadre de son Baromètre Vie Apprentis, le CCCA-BTP a également interrogé les jeunes sur leur état de santé. **Si les apprentis du BTP jugent majoritairement leur état de santé bon (47,7%) ou très bon (30,8%),** ils sont toutefois 16,8% à indiquer un état de santé moyen, 3,2% mauvais et 1,6% très mauvais. Autre sujet d'inquiétude, **le renoncement à des examens ou à des soins médicaux dans les douze derniers mois est une réalité pour 22,5%** des apprentis formés aux métiers du BTP, quand 35,8% ont pu satisfaire leurs besoins. Les 41,7% restants n'ont pas eu à réaliser d'examen ou de soins médicaux.

PRÉVENTION : DES RESSOURCES VARIÉES

Quand on interroge les organismes de formation sur les dispositifs qu'ils connaissent en matière de santé et de prévention des risques, 87% citent les Centres de santé sexuelle (ex-plannings familiaux) et 63% les Maisons des adolescents, axées sur les difficultés sociales et personnelles. Orientées sur la prévention des addictions, les Consultations Jeunes Consommateurs ne sont citées que par 37% des organismes de formation.

Concernant les risques professionnels, 78% des OF disent connaître l'organisme paritaire en charge de la prévention dans le BTP, l'OPPBT : parmi eux, 83,2% ont déjà fait appel à ses services. Si le site internet de l'OPPBT reste l'outil le plus utilisé (82,8%), certains formats spécifiquement conçus pour la formation sont connus de près d'un OF sur 2 : La Minute Prévention, Prév'en Quiz, Zoom Chantier...

« FAIRE EN SORTE QUE LES GESTES DE SÉCURITÉ DEVIENNENT NATURELS »

Par Arnaud Chaumont, directeur Formation initiale de l'OPPBT

« Pour les formateurs, l'espace « Formation » du site internet de l'OPPBT offre une grande variété de ressources pédagogiques en ligne, exploitable en e-learning, à commencer par les modules « Zoom Chantier ». Les directeurs d'organismes de formation nous disent d'ailleurs privilégier les modalités de formation à distance : c'est l'un de nos axes prioritaires, comme éléments de soutien à la formation en présentiel. Pour les CFA qui en font la demande, l'OPPBT propose des sessions de formation auprès des enseignants spécialisés sur la prévention mais aussi auprès des formateurs en charge des enseignements professionnels. L'objectif reste d'intégrer la prévention dans le quotidien des apprentis et de leurs formateurs, et de faire en sorte que les gestes de sécurité leur deviennent naturels. »

Mieux fonctionner

ILS TÉMOIGNENT

TROIS QUESTIONS À...



Marie-Christine Bernal,

Directeur du CFA de Charente-Maritime du CMA Nouvelle-Aquitaine (12 sites de formation, 2 600 apprentis dont 400 sur les métiers du BTP)



Gilles Razat,

Secrétaire général de BTP CFA Occitanie (5 sites de formation, 3 700 apprentis)

1/ Quel a été l'impact de la réforme de l'apprentissage sur votre fonctionnement ?

Marie-Christine Bernal : L'impact s'est surtout fait sentir au plan administratif, avec une plus grande souplesse dans la gestion des budgets. Auparavant, le suivi des aspects financiers se limitait à un transfert d'argent des conseils régionaux vers le CFA. Désormais, il faut assurer un pilotage plus soutenu des ressources, en liaison avec les OPCO et avec les entreprises d'accueil.

Gilles Razat : Nous avons dû revoir notre offre de formation notamment avec les titres pros qui répondent à l'un des objectifs de la réforme de l'apprentissage : les entrées et sorties permanentes. Cette souplesse offre des possibilités d'accueil supplémentaires, et nous permet donc de répondre toute l'année à la demande de familles en recherche de solution pour leur enfant. Mais elle implique aussi des changements dans les pratiques des formateurs, avec des centaines de jeunes qu'il faut accueillir entre janvier et juin, puis former. Quand il n'est pas possible de les intégrer en cours d'année dans les sections existantes, il nous faut créer de nouvelles sections, et donc recruter des formateurs, souvent en CDD et/ou en temps partiel, pour renforcer les équipes.

Hors formation, il a aussi fallu réorganiser les équipes administratives et financières pour gérer les contrats, en lien avec les OPCO, les entreprises et le CNFPT. Un seul chiffre résume cette évolution : avant la réforme, notre CFA émettait deux ou trois fois par an des demandes de subventions auprès du conseil régional. Désormais ce sont 15 000 à 16 000 factures par an qu'il faut gérer !

2/ Comment avez-vous fait évoluer votre organisation ?

Marie-Christine Bernal : Nous avons structuré un service de secrétariat pédagogique et de facturation, qui assure une assistance sur les contrats auprès des entreprises. Cette évolution nous a conduit à réorganiser nos services, avec des personnes qui ont changé de fonction, et des recrutements pour intégrer de nouvelles compétences. Il a aussi fallu recruter de nouveaux collaborateurs pour faire face à la hausse des effectifs : cela a été plus facile pour les enseignements généraux que pour les enseignements professionnels. Il a ensuite fallu former ces nouveaux personnels (ce que nous faisons en interne avec une équipe dédiée, et via les formations proposées par le réseau des CMA).

Gilles Razat : Avec la réforme, nous avons dû réintégrer en interne toute une série de sujets autrefois pilotés au niveau national par notre tête de réseau : les RH, les moyens généraux, la gestion des bâtiments, l'informatique... Le choix de BTP CFA Occitanie a été de renforcer les équipes du siège pour laisser les directions locales se concentrer sur leur expertise, la formation. Avec l'augmentation des effectifs d'apprentis, il fallait de toute façon industrialiser la partie administrative et financière.

Mieux fonctionner

ILS TÉMOIGNENT

En 5 ans, les effectifs du siège sont passés de 6 à 15 personnes. Il a aussi fallu recruter pour assurer les missions d'enseignement : tous métiers confondus, notre association est passée de 214 à 285 ETP, tout en assurant un recentrage des moyens sur la formation. Pour la restauration, l'hébergement, le nettoyage, nous faisons désormais appel à des prestataires locaux, quand cela est possible. Nous avons aussi organisé la montée en compétences des équipes administratives, notamment aux plans juridique et financier.

3/ Dans votre fonctionnement actuel, quelles sont vos principales préoccupations ?

Marie-Christine Bernal : Nous avons besoin de plus d'agilité pour répondre aux besoins des entreprises. À ce titre, la réforme de l'apprentissage est intéressante : il est beaucoup plus facile d'ouvrir ou de fermer des sections. Nous aurions aussi besoin de gagner en agilité sur l'évolution des diplômes. Nous sommes situés dans un pôle bas carbone, et travaillons avec des entreprises très actives dans la transition écologique. Or les référentiels de formation évoluent peu : on continue à former des maçons comme avant, sans prendre en compte les techniques constructives qui évoluent. L'idéal serait d'avoir plus de souplesse et de libertés pédagogiques.

Gilles Razat : La réforme nous met face à de nouvelles problématiques sur la gestion de notre parc immobilier. Dans notre réseau comme dans beaucoup d'autres, nos CFA sont vieillissants : nous avons un gros sujet de rénovation énergétique, et dans certains cas une réflexion sur des déménagements. Il s'agit dans tous les cas des chantiers à plusieurs millions d'euros, pour lesquels nous ne pouvons plus bénéficier d'un soutien massif de la part des conseils régionaux.

QUALIOPi Pousse à Structurer une Qualité de Fonctionnement

La réforme de l'apprentissage a eu un premier impact avec l'obligation d'obtenir la certification Qualiopi. Notre réseau était déjà certifié ISO 9001, et donc engagé dans une démarche de qualité d'organisation. Le référentiel Qualiopi nous a poussés à structurer une qualité de fonctionnement. Nos établissements ont dû se remettre en question sur de nouvelles questions comme la veille, l'accueil des apprentis en situation de handicap, ou encore les parcours passerelles. Le référentiel nous a aussi permis de mettre en avant les forces de notre réseau, à commencer par le lien avec les entreprises.



Nous avons procédé à des embauches pour passer ce cap, notamment avec l'arrivée d'une référente qualité. Sur les finances, l'impact concerne surtout l'investissement immobilier dans les CFA. Avant la réforme, nous avions avec le conseil régional un seul interlocuteur pour porter ce sujet. Désormais, nous devons convaincre pléthore d'interlocuteurs, surtout pour nous Compagnons qui sommes multibranches. Cela crée de l'incertitude, alors que notre établissement avait engagé plusieurs projets d'ampleur dont la refonte de plateaux techniques.

Nous essayons de mettre en œuvre de nouveaux leviers de financement, comme le mécénat ou la réponse aux appels à projets, mais ce sont des sujets complexes, qui nécessitent là encore de développer de nouvelles compétences.

Denis Le Gall, délégué régional Pays de la Loire Compagnons du devoir et du tour de France
3 sites de formation, 900 apprentis toutes filières confondues (dont 600 du BTP).

Mieux rayonner

LES ORGANISMES DE FORMATION À LA RENCONTRE DE LEURS PUBLICS

Sur un marché de la formation toujours plus concurrentiel, **80,5% des organismes de formation font du recrutement des jeunes une de leurs principales préoccupations**, ce qui en fait la thématique la plus citée par les directeurs de CFA.

Quand on les interroge sur les services dont ils ont besoin en matière de marketing et de développement, 66,1% des OF priorisent l'analyse de leur marché local. Ils sont aussi, à **61,5%, demandeurs de conseils pour mieux attirer les jeunes**, là encore un signe de la concurrence accrue entre établissements d'enseignement.

En matière de communication, une priorité est, pour 79,8% des organismes de formation, de promouvoir les métiers du BTP auprès des jeunes et de leurs familles. Pour cela, les CFA misent d'abord sur le numérique : publicité digitale géolocalisée (73%) et référencement des sites internet (65,8%) figurent parmi les actions de communication nationale qu'ils préconisent. La presse pourrait aussi être un relais, que ce soit via des actions de relations presse (69,4%) ou la publicité (60,4%). Mais les organismes de formation n'oublient pas l'importance des relais terrain, qu'il s'agisse de participer à des salons d'orientation en présence de CFA locaux (67,6%) ou de partenariats avec des négociants et des industriels (62,2%).

Mieux rayonner sur le territoire passe aussi par une diversification de l'offre des OF. La formation continue des salariés du BTP pourrait être un levier : 2 CFA sur 3 (66,7%) disent avoir besoin d'accompagnement sur cette thématique. Pourquoi pas en les accompagnant sur l'accueil des apprentis ? D'après le Baromètre Vie Entreprise, **72% des maîtres d'apprentissage du BTP n'ont pas reçu de formation dédiée**.

Le déploiement de services de type tiers-lieux (fablab, location de plateaux techniques...) est un autre levier pour faire rayonner le CFA sur son territoire. Actuellement, 1 organisme de formation sur 2 (49,1%) envisage cette diversification, mais ceux qui proposent déjà ce type de services restent rares (2,5%).

Mieux rayonner

MARKETING ET COMMUNICATION

UNE PRIORITÉ : CONNAÎTRE LES BESOINS DU TERRITOIRE

On l'a vu, **adapter l'offre de formation en lien avec leur marché est une préoccupation majeure pour 7 organismes de formation sur 10**. L'analyse de leur marché et de leur environnement territorial est, en conséquence, le besoin qu'ils expriment le plus souvent en matière de marketing et de développement (66,1%). De même, 1 OF sur 2 (49,5%) serait intéressé par une analyse annuelle de sa base clients (apprentis, entreprises, partenaires).

Les OF souhaitent aussi bénéficier de **conseils en matière d'attractivité et d'orientation des jeunes (61,5%)**. Le besoin est moins fort concernant la prospection des entreprises : 44% des CFA sont intéressés par ce service, contre encore 60% deux ans auparavant. Une évolution sans doute liée au succès des dernières campagnes de recrutement d'apprentis et aux besoins persistants de main d'œuvre dans le secteur.

Les OF ont aussi besoin de services leur permettant de structurer leur politique marketing. Ils sont notamment intéressés par la mise en place d'indicateurs-clés de performance en matière de marketing et développement commercial (54,1%), et par des conseils sur la stratégie marketing opérationnel et digital à mettre en place (49,5%) ou sur le développement de partenariats (47,7%).

UNE COMMUNICATION CIBLÉE SUR LES JEUNES ET LES PRESCRIPTEURS

Sur la communication, les organismes de formation ont clairement fait basculer leur stratégie ces deux dernières années. **La promotion de l'apprentissage auprès des entreprises reste une priorité pour 69,7% des CFA**, mais ce chiffre est en baisse de vingt points sur deux ans. On peut, là encore, y voir une conséquence du succès des deux dernières campagnes de recrutement, avec **des entreprises intéressées par l'accueil d'apprentis pour soutenir leur activité**.

Désormais les souhaits des organismes de formation en matière de communication nationale portent en priorité sur la promotion des métiers du BTP auprès des jeunes et de leurs familles (79,8% dans les deux cas). Dans la même proportion, ils veulent promouvoir les métiers du BTP et l'apprentissage auprès des prescripteurs professionnels de l'orientation : ces derniers sont, avec les familles, les mieux placés pour convaincre les jeunes de s'engager dans cette voie de formation, et dans les spécialités du BTP qui recrutent.

61,5%

des OF aimeraient bénéficier de conseils en matière d'attractivité et d'orientation des jeunes

Mieux rayonner

ILS TÉMOIGNENT

TROIS QUESTIONS À...



Jean-François Desbonnet,

Directeur général du CFA régional Jean Bosco
Hauts-de-France (7 UFA, 5 000 apprentis
dont 400 sur les métiers du BTP)



Nathalie Davin-Baro,

Directrice du campus de Digne-les-Bains,
CMAR PACA (7 sites de formations, 6 200
apprentis dont 400 sur les métiers du BTP)

1/ Concernant le recrutement des apprentis, quels sont les défis auxquels les CFA du BTP font face ?

Jean-François Desbonnet : Toutes les filières connaissent des difficultés de recrutement des jeunes. Le défi est d'ampleur : pour notre seul réseau, ce sont 200 offres d'apprentissage qui sont actuellement non pourvues, toutes filières confondues. Il y a sans doute une problématique de représentation des métiers et de l'apprentissage. Mais j'y vois aussi, chez les jeunes, un questionnement autour du sens du travail, des valeurs. Il ne s'agit pas simplement d'une question de motivation, comme on l'entend parfois. Il s'agirait plutôt de savoir comment créer un cadre motivant. On parle beaucoup de l'expérience client : je pense que nos CFA devraient creuser cette idée avec les jeunes : quelle histoire on leur raconte, quel projet on leur propose, en centre comme en entreprise.

Nathalie Davin-Baro : Les CFA du BTP doivent porter une attention particulière sur l'attractivité de leurs métiers. Nous recevons plus de demandes d'entreprises que de candidatures de jeunes et, dans le même temps, on arrive difficilement à attirer des jeunes qui n'ont pas, dans leur famille ou dans leur entourage, de lien avec des professionnels du BTP. Le Baromètre Vie Apprenti nous le montre, 60% des apprentis du BTP ont une attache familiale avec la filière.

L'Éducation nationale a le vivier des jeunes, mais pas la connaissance suffisante des métiers du BTP et des perspectives d'évolution. Il y aurait un travail à mener auprès des établissements du secondaire, même si la réforme de l'apprentissage a pu créer une nouvelle situation de marché : la formation professionnelle est devenue un secteur concurrentiel, et l'Éducation nationale développe ses propres structures.

2/ Comment améliorer l'attractivité de l'apprentissage dans le BTP ?

Jean-François Desbonnet : Les jeunes sont plus sensibles à la transition écologique, c'est un fait, mais ils veulent aussi donner du sens à ce qu'ils font, à leurs conditions d'exercice, à leurs perspectives d'évolution. Il nous faut leur expliquer à quoi leur travail va servir, et la valeur qu'ils créeraient en termes économiques, environnementaux et sociaux en s'engageant dans les métiers du BTP. On constate d'ailleurs que nous n'avons pas de problème de sourcing avec les personnes en reconversion ou les jeunes en réorientation, qui ont intégré les enjeux du BTP dans leur projet professionnel.

Nathalie Davin-Baro : Les actions de communication classiques peuvent être utiles pour travailler l'attractivité du BTP. Mais on peut aussi s'inspirer d'autres filières qui innovent dans leur façon de s'adresser aux jeunes. Nous le voyons dans le réseau des CMA : dans l'automobile, les semaines nationales thématiques permettent aux visiteurs de toucher du doigt le métier, en découvrant in situ les outils, les tenues... Les jeunes ont le sentiment d'entrer dans la peau des professionnels.

Mieux rayonner

ILS TÉMOIGNENT

Il est aussi plus facile d'associer les professionnels à ces opérations nationales, et la résonance médiatique est bien plus importante qu'avec des journées portes ouvertes. D'autres filières comme la pâtisserie ont pu s'appuyer sur le succès d'émissions de télé-réalité. Les salons portent encore leurs fruits mais il faudrait sans doute rajeunir la communication, moderniser l'image du BTP, par exemple en permettant aux jeunes de découvrir les métiers via des outils innovants comme les casques de réalité virtuelle.

Il serait possible également d'imaginer une opération nationale dans laquelle tous les professionnels du BTP parlent d'une seule et même voix pour promouvoir l'apprentissage comme axe de développement pérenne des compétences de leurs entreprises.

3/ Comment renforcez-vous vos relations avec les entreprises ?

Jean-François Desbonnet : Nous ne rencontrons pas de problème de sourcing avec les entreprises, surtout depuis que l'exécutif a levé les freins sur l'embauche. Tout l'enjeu pour nos établissements est d'aider le chef d'entreprise lors du recrutement puis de l'accompagner tout au long du parcours de formation : une entreprise qui a connu un dérapage avec un jeune ne souhaite généralement pas renouveler l'expérience. Un autre axe de coopération avec les entreprises concerne l'attractivité des fiches de postes, toujours dans l'idée de mieux répondre aux attentes des jeunes. Nous travaillons avec des entreprises qui ont adopté une approche basée sur le profil, la personnalité des candidats, plutôt que sur les compétences : il est toujours possible de créer ensuite un cadre d'acquisition des compétences pour ces apprentis.

Nathalie Davin-Baro : On constate parfois un décalage entre les problématiques courantes des entreprises, et les sujets d'innovation que nous essayons de développer dans les formations : transition écologique, innovations, BIM... Sur tous ces enjeux, notre mission est de former les professionnels de demain. Or avec le Covid, l'inflation ou encore les pénuries, il est difficile pour les entreprises locales de se projeter sur les sujets d'innovation.

Nous avons du coup opté pour une stratégie qui fait entrer l'innovation via la pédagogie plutôt que par l'entreprise. Nous participons par exemple à l'appel à projets Deffinum du CCCA-BTP, pour introduire des éléments de simulation dans les enseignements, notamment dans les métiers de la finition. Derrière, l'enjeu est de faire comprendre l'intérêt de ces nouveaux outils aux maîtres d'apprentissage.

S'APPUYER SUR LES ANCIENS APPRENTIS POUR RECRUTER

La stratégie de la MFR de Saint Martin en Haut concernant le recrutement repose encore beaucoup sur les forums et les visites des collèges situés à proximité de notre établissement. Sur les forums, nous faisons venir les jeunes avec nous dès que possible : ils sont les meilleurs ambassadeurs de nos formations. Idem lors des journées portes ouvertes, qui sont souvent l'occasion d'organiser les étapes locales du concours du meilleur apprenti de France : l'idée est que les jeunes qui font le déplacement puissent se dire que, dans deux ans, ce sont eux qui participeront au concours !

Bien sûr les réseaux sociaux ont aussi leur place, pour donner des informations sur les prochains événements du CFA, mais aussi diffuser des vidéos sur les activités proposées aux jeunes dans l'établissement.

Pour le recrutement des apprentis, nous nous appuyons beaucoup sur le bouche-à-oreille aussi, notamment auprès d'anciens apprentis du CFA que nos formateurs revoient à l'occasion des visites en entreprises.

Elise Chabert, coordinatrice qualité, Maisons familiales rurales de Saint Martin en Haut
252 apprentis dont une trentaine sur les formations Maintenance des Matériels de construction et de manutention



Le CCCA-BTP en bref

Le CCCA-BTP (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics), est une association nationale, professionnelle et à gouvernance paritaire des branches du bâtiment et des travaux publics. Il est chargé de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle initiale aux métiers de la construction par l'apprentissage définie par les partenaires sociaux du BTP.

Le CCCA-BTP développe depuis près de 80 ans une solide expertise pédagogique de l'alternance. Outil des branches du bâtiment et des travaux publics, le CCCA-BTP est un accélérateur d'innovation dans la formation aux métiers du BTP et un interlocuteur privilégié des organismes de formation aux métiers du BTP. Grâce à son offre de services, le CCCA-BTP les accompagne pour leur permettre d'anticiper les évolutions, gagner en attractivité, assurer le développement de leur activité, optimiser leur performance et garantir une haute qualité pédagogique.

Le CCCA-BTP fait de l'innovation un marqueur fort de son action. Il soutient les expérimentations et les projets innovants, conçoit les ressources et outils pédagogiques adaptés à la montée en compétences des apprentis, aux nouvelles formes d'apprentissages (réalité virtuelle et augmentée, formation à distance, hybridation des compétences...) et aux besoins des entreprises.

Il a créé l'accélérateur pédagogique du BTP, laboratoire unique en France, qui vise à partager, tester, expérimenter et déployer les innovations pédagogiques au profit des organismes de formation par apprentissage aux métiers du BTP de demain. Il a également créé WinLab', incubateur et éclaireur de tendances, pour imaginer les formations aux métiers du BTP de demain.

Rédaction des contenus : **La Fabrique de Toulouse**
Conception graphique : **Thalamus**

Une publication du CCCA-BTP :

19 rue du Père Corentin - 75680 PARIS CEDEX 14

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

     /3cabtp

