

Miser sur l'apprentissage pour répondre à la pénurie des profils numériques

Par Alain ASSOULINE

Fondateur et président du réseau des écoles WebForce3

Le numérique est un secteur en croissance exponentielle, car il est utilisé dans tous les autres secteurs de l'économie. 230 000 postes seront à pourvoir d'ici à 2025.

Et pourtant, face à cette nécessité urgente dans un secteur dynamique, en constantes mutations, notre système de formation aux métiers du numérique n'a pas changé. L'écart se creuse entre ce qu'il est capable de fournir et les besoins des entreprises.

N'est-il pas temps de sortir d'un élitisme inadapté et d'ouvrir au plus grand nombre l'accès à ces métiers ?

L'apprentissage dès le niveau baccalauréat est le moyen le plus massif. Il nécessite une préparation opérationnelle des candidats pour leur intégration dans l'entreprise.

En décloisonnant formation initiale et formation continue avec une large offre de formations, il serait possible d'orienter les salariés de tous les secteurs, ainsi que les demandeurs d'emploi, vers ces métiers.

Pour trouver les talents dont il a besoin, le numérique doit renouveler et diversifier les profils.

UNE URGENCE ÉCONOMIQUE : 230 000 POSTES SERONT À POURVOIR D'ICI À 2025

C'est maintenant devenu une évidence partagée par tous, le numérique est un secteur en croissance exponentielle, car il recouvre tous les autres secteurs de l'économie en les transformant. C'est la raison pour laquelle, si la branche du numérique (c'est-à-dire les entreprises du numérique) représente 3 % des emplois, les métiers du numérique qui se retrouvent maintenant dans toutes les filières économiques, entreprises et administrations, représentent au moins 6 % des emplois du pays.

230 000 postes seront à pourvoir d'ici à 2025

Pourtant, face à cette révolution des postes à pourvoir dans un secteur dynamique, en constantes mutations, notre système d'éducation et de formation aux métiers du numérique est resté globalement le même qu'il y a quarante ans.

La première réaction a été de ne rien changer en essayant de résoudre cette question par plus de communication envers les jeunes, le plus tôt possible, afin de les attirer vers ces métiers. Évidemment, ça n'a pas suffi.

Ensuite, depuis la rentrée 2019, et dans le cadre de la réforme du baccalauréat, un enseignement de spécialité « Numérique et sciences informatiques » (NSI) a été proposé aux élèves qui préparent le bac général. Les organisations, représentatives des enseignants, des professionnels, des entreprises et des établissements de formation au numérique, ont salué cette décision, promesse d'un enseignement du numérique dès le lycée.

Cependant, les choix effectués à la rentrée 2020 ont été une douche froide. Plus d'un élève sur deux a abandonné NSI entre la première et la terminale. Parmi les quatre combinaisons les plus fréquentes, qui regroupent la moitié des effectifs, trois sont « scientifiques », mais aucune ne comporte NSI.

La sous-représentation des filles est particulièrement marquée en NSI. Seuls 13 % des élèves suivant les spécialités NSI ou SI (Sciences de l'ingénieur) sont des filles.

Les lycéens ont besoin de perspectives après le bac

La perspective dominante est le diplôme bac + 5, qui n'est pas immédiatement envisagé par les enfants des couches moyennes et populaires, réduisant ainsi drastiquement le nombre de candidats à cette spécialité.

Depuis quelques années, nombre de dispositifs ont été mis en place par les gouvernements successifs afin d'orienter les publics fragiles (*infra*-bac, décrocheurs, jeunes des quartiers populaires) vers les métiers du numérique. La Grande école du numérique (GEN), lancée en 2015, et le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) ont ainsi été mis à contribution. Force est de constater que, malgré ces politiques volontaristes, le volume de postes à pourvoir dans le secteur du numérique ne cesse de croître de plus en plus rapidement.

Une approche structurelle et massive de formation

Si ces initiatives ont eu un effet social non négligeable, ces dispositifs ne peuvent se substituer à une approche structurelle et massive de formation, seul moyen de combler véritablement notre besoin en compétences dans un secteur en développement accéléré.

Une approche structurelle

Il faut d'abord revoir la filière d'enseignement supérieur et de formation professionnelle vers ces métiers. Elle est quasiment exclusivement orientée vers des parcours à bac + 5.

Cela répondait au *business model* des ESN (Entreprises de services du numérique, ex-SSII) qui les porte vers des recrutements à bac + 5. L'exigence de ces entreprises, qui proposaient des informaticiens en délégation de personnel (autrement appelée « régie ») aux grands donneurs d'ordre, a dominé l'offre de formation des universités et surtout des grandes écoles. Elle ne correspond plus qu'à une partie des besoins réels, qui se sont étendus dans tous les métiers liés au développement du *web*, au *cloud* et au marketing digital présents dans tous les types d'entreprises de toutes les filières économiques.

Une approche massive

Or cette offre est élitiste. Elle exige un engagement des familles à financer pendant plusieurs années des écoles qui coûtent de 7 000 à 10 000 € par an. Ou même lorsqu'elles choisissent l'enseignement supérieur public, les familles des classes moyennes et populaires n'ont pas les moyens de financer le gîte et le manger de leurs enfants jeunes adultes pendant cinq ans.

UN LEVIER POUR AGIR : L'ACCÈS MASSIF À L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR DU NUMÉRIQUE

L'apprentissage, aujourd'hui plébiscité par les entreprises dont plus des trois quarts embauchent l'apprenti qu'elles recrutent (77 % selon une étude réalisée en mai 2021 par YouGov pour l'Institut supérieur des compétences de demain), offre à cet égard un levier intéressant pour répondre, à très grande échelle, aux besoins en compétences numériques des entreprises.

C'est un dispositif bénéfique pour l'ensemble des acteurs : jeunes, établissements et entreprises. Les apprentis du supérieur – post-bac – bénéficient de taux d'insertion et de salaires plus élevés à la sortie de leur formation.

Ainsi, avec 495 000 contrats signés dans le secteur privé en 2020, soit une hausse de 40 % par rapport à 2019, l'apprentissage s'impose durablement sur le marché de la formation.

Afin d'encourager le développement de l'apprentissage, le gouvernement a fait voter en septembre 2018 une réforme d'ampleur, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui a placé les partenaires sociaux des branches professionnelles au cœur du dispositif, et permis à toute entreprise ou organisme de formation d'ouvrir un CFA. Cette loi a en outre repoussé la limite d'âge pour devenir apprenti, à 30 ans, et simplifié les aides aux employeurs.

Pourtant, bien qu'un tiers des emplois nets créés soit aujourd'hui lié au numérique, les métiers du numérique, qui représentent 6 % des emplois salariés, ne comptent qu'à peine plus de 2 % des entrées en apprentissage.

Alors que l'apprentissage a augmenté de 40 % en 2020 par rapport à 2019 pour tous les secteurs confondus, le secteur numérique n'est passé que de 2,1 % à 2,3 % d'apprentis par rapport aux autres secteurs (données traitées au 22 janvier 2021, sur une base de 489 121 contrats).

De plus, l'accès à l'apprentissage dans le secteur du numérique est aujourd'hui quasi exclusivement réservé aux jeunes titulaires d'un niveau bac + 2. 80 % des apprentis dans le numérique ont au moins un bac + 2 avant d'entrer en formation alors que cette proportion est de 20 % tous secteurs confondus (Ariane, 2016).

Sachant que près de 90 % des jeunes d'une classe d'âge obtiennent le bac mais que la moitié d'entre eux n'atteignent pas le niveau bac + 2, se retrouvant ainsi sans qualification, cet accès restreint à l'apprentissage est particulièrement préjudiciable.

La massification de la formation aux métiers du numérique ne pourra s'effectuer qu'en s'appuyant sur des dispositifs d'entrée en apprentissage à tous les niveaux et en direction de toutes les tailles d'entreprises.

Développer l'alternance ne doit pas être considéré comme un effet de mode mais bien comme une opportunité pour renouveler la pédagogie, favoriser l'insertion professionnelle, l'employabilité, l'indépendance et l'autonomie des élèves. L'alternance est une source de diversification et de richesse du recrutement pour les différents secteurs du numérique.

Elle facilite en effet à des jeunes, souvent éloignés culturellement et socialement de ces métiers, l'accès à un secteur dynamique, à un statut confortable (94 % de CDI dans le numérique) et à des rémunérations attractives (41 000 € en moyenne pour les jeunes diplômés des établissements de Talents du numérique, enquête TDN 2020). C'est une source de diversité et de mixité.

Ce point est particulièrement vrai dans le cas des contrats d'apprentissage. Il convient donc de le généraliser et de le renforcer pré-bac et post-bac, jusqu'au bac + 5.

L'alternance s'est considérablement accrue ces dernières années, notamment dans les domaines de spécialisation très demandés, par exemple pour le numérique, le développement d'applications, le *cloud*, la cybersécurité ou le *big data*.

Des BTS (Brevet de technicien supérieur) et BUT (Bachelor universitaire de technologie), ou des diplômes de niveau bac + 3, ont aussi été créés pour pourvoir notamment aux fonctions demandées par les secteurs de la branche.

Mais ça ne suffit pas.

CRÉER UNE PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'APPRENTISSAGE DANS LE NUMÉRIQUE

Le faible recours à l'apprentissage dans le secteur du numérique est en partie dû à l'exigence des grandes entreprises du numérique de ne recruter qu'au niveau bac + 5 et à la limitation des expériences d'apprentissage à des entrées en bac + 2. Mais, il faut le reconnaître, la faiblesse de l'apprentissage dans le secteur du numérique a une dimension structurelle qui tient à l'impossibilité pour une entreprise du numérique de confier des tâches à une personne qui ne dispose pas d'un bagage technique minimum.

Certaines écoles, en partenariat avec des entreprises, ont contourné le problème en mettant en place des préparations opérationnelles à l'emploi (POE), suivies d'un contrat d'apprentissage. Ce cadre spécifique, qui implique l'identification et l'engagement préalable d'une entreprise, ne permet pas et n'a d'ailleurs pas vocation à répliquer cette approche de manière massive.

Pour cela, il semble nécessaire de mettre en place un dispositif s'inspirant de la POE, mais spécifiquement destiné à l'apprentissage. Ce pourrait être une préparation opérationnelle à l'apprentissage dans le numérique (POAn).

Cette préparation opérationnelle offrirait aux jeunes une formation courte (400 à 600 heures) et intensive aux compétences numériques pour leur donner la capacité d'entrer en apprentissage, c'est-à-dire de continuer à apprendre dans une entreprise tout en étant productif. L'accès à cette préparation opérationnelle à l'apprentissage serait conditionné par un engagement de l'école à accompagner le jeune pour trouver l'entreprise qui le recrutera en contrat d'apprentissage à l'issue de cette formation.

CRÉER UNE FORTE INCITATION AUPRÈS DES PETITES ENTREPRISES DU NUMÉRIQUE À RECRUTER EN APPRENTISSAGE

Alors qu'elles ont moins recours à l'apprentissage (75 % des entreprises de 11 salariés ou plus ont déjà embauché un apprenti contre seulement 44 % des entreprises de moins de 11 salariés), il s'agit d'inciter les petites entreprises du numérique à s'engager massivement dans des contrats d'apprentissage.

En complément de la mise en place d'une préparation opérationnelle à l'apprentissage dans le numérique, il serait bon de rendre pérenne les aides financières du plan de relance à destination des petites entreprises lors de l'embauche en apprentissage.

SE FORMER TOUT AU LONG DE LA VIE AUX COMPÉTENCES ET AUX MÉTIERS DU NUMÉRIQUE

Face à l'évolution permanente des compétences due à la rapidité des changements technologiques et à l'accélération des innovations et de leur diffusion, la formation continue devient plus que jamais fondamentale.

Les salariés doivent se former tout au long de leur vie afin de maintenir leur employabilité. Cela peut concerner aussi bien les évolutions de compétences dans les métiers qu'ils exercent, métiers du numérique ou touchés par le numérique, que l'engagement dans une reconversion vers des métiers du numérique.

Il s'agit donc d'orienter les moyens de la formation continue vers l'acquisition de ces nouvelles compétences afin d'accompagner la montée en qualification des salariés de tous les secteurs, ainsi que de proposer aux demandeurs d'emploi les formations et les emplois du numérique.

Pour cela, il faudrait décloisonner formation initiale et formation continue en développant encore plus l'offre de formations continues certifiantes.

Il est possible de rejoindre le numérique et ses métiers, quels que soient son parcours initial et sa situation personnelle. Cela a été notamment démontré, avec un taux d'insertion professionnelle très satisfaisant, par ces écoles qui se sont créées pour former aux métiers du numérique des personnes éloignées de l'emploi (bac, *infra*-bac, habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville, personnes en reconversion).

Pour trouver les talents dont il a besoin, le numérique doit renouveler et diversifier les profils qu'il recherche.