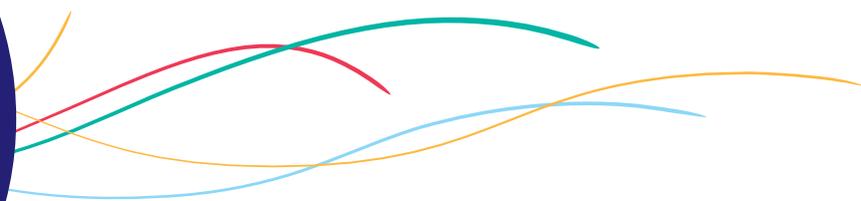
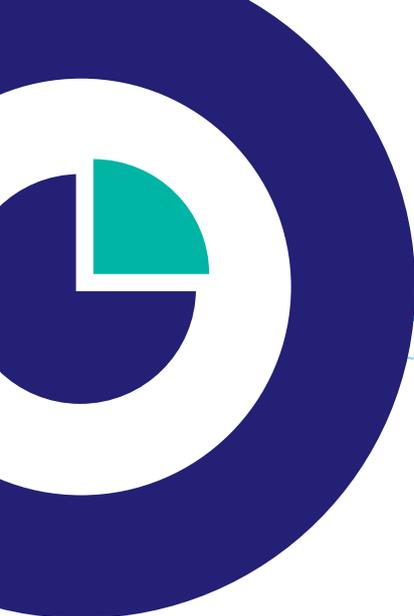


Quels potentiels d'emplois pour les diplômés de BTS-DUT en PACA ?

*Regard sur deux domaines stratégiques :
l'aéronautique et le naval/maritime*





Directeur de publication

Philippe Cottet

Réalisation

Séverine Landrier
Coralie Cogoluegnes
Aurélien Subra

Conception graphique, PAO

Gaël Martinez
Anna Chaldjian

ÉDITO

Les formations professionnelles supérieures courtes de type BTS ou DUT regroupent aujourd'hui plus des trois quarts des filières professionnelles du supérieur. Elles offrent à leurs diplômés de bonnes conditions d'insertion professionnelle car elles répondent à des besoins de main-d'œuvre avérés au sein des entreprises. Or, les jeunes ont tendance à intégrer ces formations dans le cadre d'un parcours supérieur plus long et diffèrent leur entrée sur le marché du travail.

Par ailleurs, la transformation de certains métiers et l'élévation globale du niveau de diplôme observée sur le marché du travail conduisent les employeurs à recruter des diplômés de niveau bac + 2 pour occuper des emplois qui nécessitaient il y a quelques années un niveau bac. De même, ils embauchent des diplômés de bac + 3, voire bac + 5, pour certains métiers alors qu'auparavant des diplômés de bac + 2 répondaient à leurs besoins.

Dans ce contexte, il est opportun de contribuer à la réflexion relative à l'évolution de l'offre de formation en PACA afin de mieux anticiper les besoins en compétences et en qualifications des entreprises du territoire et d'identifier les potentiels d'emploi pour les diplômés de l'enseignement supérieur court. En raison d'enjeux forts en termes d'évolution de l'offre de formation, les travaux conduits dans le cadre de cette étude ont été consacrés à deux filières stratégiques du Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation : *l'aéronautique, spatiale, navale et défense*, et *l'industrie maritime et logistique*, en mettant la focale sur les métiers du secrétariat (*secrétaires bureautiques et assimilés, secrétaires de direction*), les *techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement* et les *attachés commerciaux*.

Philippe Cottet
Président de l'ORM



SOMMAIRE

INTRODUCTION	6
01. LES FORMATIONS BTS ET DUT PRÉSENTES EN RÉGION PACA	9
1. Quelques éléments de cadrage à l'échelle nationale.....	10
2. Un panorama des effectifs en formation de niveau III en région PACA.....	15
3. Les emplois occupés par les titulaires d'un diplôme de niveau III en PACA.....	21
02. LA PLACE DU NIVEAU III DANS LES DOMAINES DE L'AÉRONAUTIQUE ET DU NAVAL/MARITIME	25
1. Le secteur industriel : un besoin de montée en compétences en faveur des diplômés de niveau III exprimé par les employeurs.....	26
2. Les enjeux emploi-formation de deux secteurs d'activité stratégiques : le domaine aéronautique et le domaine naval/maritime.....	27
3. Le niveau III a-t-il un sens et un avenir dans le domaine aéronautique et le domaine naval/maritime ?.....	28
03. UN ZOOM MÉTIERS : QUELS ENJEUX À VENIR ?	36
1. Une montée en compétences pour les métiers du secrétariat.....	37
2. Un besoin de renforcer les formations de niveau bac + 2 pour les <i>attachés commerciaux</i>	40
3. Un besoin de maintenir un fort volume de formés au niveau bac + 2 pour les <i>techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement</i>	42
CONCLUSION	45
BIBLIOGRAPHIE	46

INTRODUCTION

Fleurons de notre système éducatif, les brevets de technicien supérieur (BTS) et les diplômes universitaires de technologie (DUT) ont vu le jour pour accompagner la modernisation de l'industrie et des services, en envoyant sur le marché du travail des professionnels de niveau intermédiaire immédiatement opérationnels. Ces certifications ont par ailleurs largement contribué à la démocratisation scolaire en permettant à des bacheliers technologiques puis aux bacheliers professionnels d'accéder à l'enseignement supérieur en leur proposant des formations courtes sur une durée de deux ans.

Manifestement en décalage avec la réforme LMD (licence-master-doctorat) qui fixe à bac + 3 le premier grade universitaire, les formations professionnelles supérieures courtes de type BTS ou DUT regroupent aujourd'hui plus des trois quarts des filières professionnelles du supérieur et offrent à leurs diplômés de bonnes conditions d'insertion professionnelle. Cependant, le profil des étudiants, leurs parcours et leur accès au marché du travail varient de manière significative en fonction du diplôme préparé.

Alors que les diplômes de l'enseignement supérieur court répondent à des besoins de techniciens avérés au sein des entreprises, les jeunes ont tendance à intégrer ces formations sélectives dans le cadre d'un parcours supérieur plus long. C'est aujourd'hui un véritable tremplin pour entrer dans une école d'ingénieurs sans passer par une classe préparatoire aux grandes écoles, ou pour accéder à une licence professionnelle puis à un master, etc. Ce faisant, les jeunes diffèrent leur entrée sur le marché du travail et espèrent accéder à de meilleures conditions d'embauche.

Par ailleurs, la transformation de certains métiers et l'élévation globale du niveau de diplôme observée sur le marché du travail conduisent les employeurs à recruter des diplômés de niveau bac + 2 pour occuper des emplois qui nécessitaient il y a quelques années un niveau bac. De même, ils embauchent des bac + 3, voire bac + 5, alors qu'auparavant des bac + 2 répondaient à leurs besoins.

Au niveau national, des réflexions sont en cours parmi lesquelles l'ouverture de places supplémentaires en BTS et DUT (objectif de 100 000). En développant l'offre de formation supérieure professionnalisante courte, le ministère de l'Enseignement supérieur contribuerait à répondre à une élévation globale du niveau de qualification des emplois et à la transformation des métiers dans un grand nombre de secteurs d'activité impactés par les mutations économiques, les évolutions technologiques, les transitions numérique et écologique. De plus, il permettrait à chaque bachelier, notamment ceux des filières technologiques et professionnelles, de trouver une place dans une formation supérieure de son choix, de ne pas rééditer la situation des « naufragés » d'APB (admission post-bac) et contribuerait au désengorgement de certaines filières surchargées dans les universités.

Une autre réflexion relative à la réforme des DUT, portée notamment par l'Adiut (Association des directeurs d'institut universitaire technologique), viserait à passer la formation d'une durée de deux à trois ans. Ce faisant, les DUT seraient en cohérence avec le système LMD, permettant de supprimer la sélection des candidats à l'entrée des licences professionnelles.

Dans ce contexte, il est opportun de s'interroger sur la pertinence des diplômes de l'enseignement supérieur court sur le marché du travail.

Dans cette étude, les termes « enseignement supérieur court », « bac + 2 » et « niveau III » sont utilisés indifféremment.

Quels sont les emplois occupés par les diplômés de bac + 2 en région ? Ces formations ont-elles encore de l'avenir ou faut-il développer des formations conduisant à des diplômes de niveaux supérieurs ? Faut-il plutôt envisager d'augmenter le nombre de places en formation bac + 2 pour satisfaire la demande des employeurs ?

L'objet de ce travail est de contribuer à la réflexion relative à l'évolution de l'offre de formation en PACA afin de mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises du territoire et d'identifier les potentiels d'emplois pour les diplômés de l'enseignement supérieur court.

À la demande du Conseil régional, les travaux conduits dans la présente étude ont été consacrés aux métiers qui s'inscrivent dans deux filières stratégiques définies par le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) : « *l'aéronautique, spatial, naval et défense* » et « *l'industrie maritime et logistique* ». En effet, les établissements dont l'activité s'inscrit au sein de ces filières stratégiques voient leurs besoins en compétences et en qualifications évoluer, avec à la fois une élévation des niveaux de qualification de leur personnel et des besoins croissants en termes de polyvalence. Les enjeux en termes d'évolution de l'offre de formation sont forts pour ces filières et notamment pour certains métiers pour lesquels les recrutements concernent de plus en plus de diplômés de niveau bac + 2. C'est pourquoi il a été décidé en partenariat avec le commanditaire de mettre la focale sur les métiers du secrétariat (*secrétaires bureautiques et assimilés, secrétaires de direction*), les *techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement* et les *attachés commerciaux*.

Les filières stratégiques

Le SRDEII de la région s'est accompagné de l'identification de sept filières régionales stratégiques et de trois technologies clés qui se basent sur l'existence d'avantages comparatifs locaux. Elles ont pour vocation de proposer une coordination des acteurs sur un domaine d'activité jugé prioritaire afin de favoriser son développement en vue d'accroître l'attractivité du territoire.

Après avoir présenté quelques éléments de cadrage au niveau national, le premier chapitre de cette étude dresse un panorama sur l'enseignement supérieur court au niveau régional : les principaux diplômes, les caractéristiques des formés et quelques éléments sur leur parcours de formation et d'insertion professionnelle. À la suite de ces éléments sur la formation, un état des lieux de l'emploi des diplômés de niveau III est proposé pour la région PACA.

Le second chapitre analyse les besoins de diplômés de l'enseignement supérieur court dans le secteur de l'industrie, pointant des enjeux spécifiques au domaine de l'aéronautique d'une part, et au domaine naval/maritime d'autre part. La dernière partie de ce chapitre est consacrée à la question de la pertinence des diplômes de niveau III au sein de ces secteurs en région aujourd'hui et pour demain.

Le troisième chapitre présente des diagnostics réalisés sur quatre métiers en pleine évolution, identifiés comme ayant un enjeu particulier en termes de formation au niveau III : les métiers du secrétariat (*secrétaires bureautiques et assimilés, secrétaires de direction*), les *attachés commerciaux* et les *techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement*.



Niveau V : diplôme de second cycle court professionnel, type CAP

Niveau IV : diplôme type baccalauréat ou brevet professionnel

Niveau III : diplôme bac + 2, type BTS ou DUT et classes préparatoires aux grandes écoles

Niveau II : diplôme bac + 3 ou 4, type licence et master 1

Niveau I : diplôme bac + 5 et plus, type master 2, formations d'ingénieurs, doctorat

MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE

Ce document s'appuie sur un état des lieux des effectifs inscrits dans une formation visant une certification de niveau III (à partir de la base ORM sur les effectifs en formation) et des emplois occupés par les diplômés de niveau III (à partir du recensement de la population de l'Insee).

Une veille documentaire sur les parcours de formation et d'insertion professionnelle des diplômés de niveau III a été réalisée à partir des études produites par le Céreq et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Les filières stratégiques définies par le SRDEII ne correspondant à aucune nomenclature dans le champ de l'emploi, l'analyse présentée relève de deux domaines : le domaine aéronautique et le domaine naval/maritime (transport maritime, construction et réparation navale).

Les métiers du secrétariat (*secrétaires bureautiques et assimilés, secrétaires de direction*), les *techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement* et les *attachés commerciaux* ont été sélectionnés en raison d'enjeux forts en termes d'évolution de l'offre de formation pour le commanditaire. Ces métiers ne sont pas spécifiques aux filières stratégiques retenues. Mais l'intérêt de les étudier en est d'autant plus grand, dans la mesure où ils sont transversaux à l'ensemble des secteurs d'activité (pour les *secrétaires bureautiques et assimilés, secrétaires de direction* et les *attachés commerciaux*) et à l'ensemble de l'industrie (pour les *techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement*).

Plus d'une dizaine d'entretiens semi-directifs ont été conduits auprès :

- d'institutions en charge d'une offre de formation de niveau III (Éducation nationale, Campus des métiers et des qualifications de la mer, organismes de formation privés) afin de saisir la place et l'avenir des formations de niveau III au sein du système LMD ;
- d'un OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) financeur de formations pour les entreprises, de façon à saisir l'évolution de la demande de formation en niveau III visant une montée en compétences des salariés ;
- d'employeurs relevant de secteurs d'activité concernés par l'étude, y compris une agence d'intérim, pour savoir dans quelle mesure ils recrutent des diplômés de niveau III. Sur quels métiers et quels emplois ? Concernant les métiers qui recrutaient auparavant des personnes de niveau III, est-ce que le glissement vers le niveau III résulte d'une complexification des activités ou de la présence de nombreux salariés surdiplômés et plus polyvalents sur le marché du travail ?

- **Section de technicien supérieur (STS)** : filière au sein de laquelle les étudiants suivent une formation afin d'obtenir un brevet de technicien supérieur.
- **Institut universitaire de technologie (IUT)** : établissement universitaire au sein duquel les étudiants suivent une formation afin d'obtenir un diplôme universitaire de technologie ou une licence professionnelle.
- **Brevet de technicien supérieur (BTS)** : diplôme qui sanctionne la fin de la formation suivie en STS. Il se prépare dans les lycées et centres de formation d'apprentis (CFA). Il destine les diplômés à des tâches d'encadrement en tant que collaborateur d'un ingénieur ou d'un chef de service.
- **Diplôme universitaire de technologie (DUT)** : diplôme qui sanctionne la fin de la formation suivie en IUT. Il se prépare en deux ans au sein de l'université. Il destine les diplômés aux fonctions d'encadrement technique et professionnel dans les domaines appliqués de la production, des services et de la recherche appliquée.

01

LES FORMATIONS BTS ET DUT PRÉSENTES EN RÉGION PACA

L'ESSENTIEL

À l'échelle nationale :

- 20 % de la population étudiante en France est inscrite dans une formation conduisant à l'obtention d'un diplôme de niveau III (pour l'année 2016-2017).
- Les étudiants connaissent des parcours d'insertion professionnelle différents en fonction du diplôme obtenu :
 - En DUT, 83 % des étudiants ont continué leur études et 11 % sont entrés sur le marché du travail.
 - En BTS, 33 % ont continué leurs études et 66 % sont entrés sur le marché du travail.
- Les diplômés du supérieur court accédant au marché du travail connaissent une bonne insertion :
 - 72 % connaissent un accès à l'emploi rapide et durable contre 57 % pour l'ensemble des jeunes durant les trois premières années de vie active.

À l'échelle régionale :

- En région PACA, près de 40 000 personnes suivent une formation de niveau III (année 2016-2017) :
 - 87 % en formation initiale, voie scolaire.
 - 10 % en formation initiale, apprentissage.
 - 3 % en formation continue des demandeurs d'emploi.
- Les formés de niveau III représentent un tiers des personnes préparant un diplôme de l'enseignement supérieur en région.
- 56 % des effectifs de niveau III se concentrent au sein de quatre filières de formation :
 - « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » (20 %).
 - « Agriculture, pêche, forêt et espaces verts » (13 %).
 - « Commerce, vente » (13 %).
 - « Formations industrielles » (10 %).
- 17 % des actifs en emploi en région sont diplômés d'un niveau III :
 - Le taux d'emploi stable des niveaux III (77 %) est supérieur à celui des niveaux II et I (71 %).
 - 50 % des actifs en emploi diplômés de niveau III appartiennent à la CSP des professions intermédiaires.
 - Le niveau de formation des actifs en emploi est plus élevé chez les juniors que chez les seniors.

1. QUELQUES ÉLÉMENTS DE CADRAGE À L'ÉCHELLE NATIONALE

À la rentrée 2016, le nombre d'inscriptions étudiantes dans l'enseignement supérieur en France (métropolitaine et DROM) atteint 2,6 millions. Il augmente de 1,8 % par rapport à l'année précédente¹.

La part d'étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur court est d'environ 20 %. La majorité des inscriptions ont lieu à l'université (62 %).

L'évolution des inscriptions en institut universitaire de technologie (IUT), en section de techniciens supérieurs (STS) et assimilés, ainsi qu'en classe préparatoire aux grandes écoles (CPGE), est stable.

1.1. LES BTS ET DUT, PRINCIPAUX DIPLÔMES DU NIVEAU III

Les formations proposées par les STS et les IUT sont sélectives. Les équipes éducatives choisissent les étudiants sur dossier et suite à un éventuel entretien et/ou test de compétences. Pour autant, les publics accueillis et l'offre de formation diffèrent entre ces deux cursus. Les diplômes préparés n'ont pas les mêmes visées et les modalités d'insertion sur le marché du travail y sont spécifiques.

Le DUT : un tremplin à la poursuite d'études

À la rentrée 2016, 117 000 étudiants sont inscrits en DUT (France métropolitaine et DROM). Parmi eux, 67 %, possèdent un baccalauréat général et 31 % un baccalauréat technologique. Seuls 2 % sont titulaires d'un baccalauréat professionnel.

Près de 77 % des étudiants inscrits obtiennent leur DUT en deux ou trois ans². Ce taux de réussite varie en fonction de la nature du diplôme en poche à l'entrée en formation : de 47 % pour les bacheliers professionnels à 82 % pour les bacheliers généraux.

Sur les 46 000 étudiants ayant obtenu leur DUT en 2014, 83 % ont poursuivi leurs études l'année suivante et 11 % sont entrés sur le marché du travail³.

Parmi les étudiants ayant poursuivi leurs études, près de la moitié intègre le marché du travail avec un diplôme de niveau I. La poursuite d'étude est souvent justifiée par la volonté de maximiser la réussite personnelle. Les considérations salariales⁴ sont également évoquées par les étudiants qui diffèrent leur entrée sur le marché du travail ; ils espèrent augmenter leurs chances d'obtenir un emploi durable, de meilleures conditions de travail et des perspectives d'emploi plus intéressantes⁵.

Concernant les étudiants diplômés en 2014 et entrés sur le marché du travail suite à l'obtention de leur diplôme, 76 % sont en emploi un an plus tard (parmi eux, 59 % sont en EDI et 27 % sont en CDD). Ils occupent principalement des postes de techniciens (52 %),



Des étudiants qui poursuivent leurs études l'année suivant l'obtention du DUT

30 % préparent une licence professionnelle en un an, 26 % sont inscrits en troisième année de licence à l'université, 18 % ont intégré une école d'ingénieurs et 7 % une école de commerce.

¹ Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, « Les effectifs dans l'enseignement supérieur en 2016-2017 », *Note Flash*, n° 11, Mesri, août 2017.

² Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, « Parcours et réussite aux diplômes universitaires : les indicateurs de la session 2015 », *Note Flash*, n° 15, Mesri, novembre 2016.

³ « Le devenir des diplômés de DUT », Aditut/Mesri, 2017.

⁴ *Le Parisien*, « Emploi : que rapportent exactement les diplômés en termes de salaires ? », 2014.

⁵ Moullet S., Gendron B. « Les diplômés d'un BTS ou d'un DUT et la poursuite d'études : une analyse économique », *Revue française de pédagogie*, n° 154, 2006.

d'employés (24 %) et de cadres (9 %). Ceux qui ont été formés par la voie de l'alternance connaissent une meilleure insertion professionnelle.

Une comparaison du devenir professionnel entre les titulaires d'un DUT et ceux d'une licence professionnelle (suite à l'obtention du DUT) met en évidence un meilleur taux d'emploi pour les seconds (82 % contre 87 %) et un salaire net mensuel supérieur de 50 euros. Ce constat laisse à penser que la poursuite d'études au-delà du DUT est rentable en termes d'insertion.

La professionnalisation de la formation qui s'opère via des partenariats pédagogiques entre les IUT et les entreprises (stages, projets tuteurés, interventions des professionnels...) contribue à expliquer ces bons résultats en termes d'insertion. Les dirigeants d'entreprise considèrent la formation dispensée par les IUT comme une bonne réponse à leurs besoins économiques⁶.

Le BTS : un vecteur à l'insertion professionnelle

Lors de la rentrée 2016, les effectifs en STS et assimilés⁷ atteignent 258 000 étudiants en formation initiale (hors apprentissage). Le ministère en charge de l'agriculture forme près de 8 % de ces étudiants. Les autres relèvent du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Parmi eux, 17 % sont des bacheliers généraux, 35 % des bacheliers technologiques et 30 % des bacheliers professionnels. La proportion des non-bacheliers s'élève à 18 %⁸ et on peut souligner que la part des bacheliers professionnels est en hausse (+ 2,2 points).

En 2016, près de 63 000 jeunes suivent une formation de type STS ou assimilé en apprentissage (+ 4,5 % en un an). Ce sont les formations du supérieur qui concentrent le plus d'apprentis (20 % du total des inscrits en STS).

Le taux de réussite à cet examen d'État est globalement de 74 %. Il varie selon la spécialité, le mode d'enseignement (80 % par la voie scolaire, 74 % en apprentissage), le secteur et l'établissement de formation (89 % pour le public, 85 % pour le privé sous contrat, 65 % pour le privé hors contrat).

Les diplômés de BTS poursuivent moins fréquemment leur études que les sortants de DUT (33 % contre 83 %). Cette poursuite d'études en licence professionnelle leur permet d'obtenir un niveau supérieur de qualification mais surtout une spécialisation.

Les diplômés d'un BTS accédant au marché du travail suite à l'obtention de leur diplôme connaissent également une bonne insertion. Le BTS, « chouchou des entreprises⁹ », mise sur la pratique et l'expérience en entreprise de façon à satisfaire les besoins économiques des entreprises.

66 % sont en emploi à durée indéterminée trois ans après leur sortie du système scolaire¹⁰.

⁶ Adiat, *Les IUT : 50 ans de réussite*, dossier de presse, 2016.

⁷ Les sections assimilées recouvrent les préparations au DTS (diplôme de technicien supérieur), au DCESR (diplôme de conseiller en économie sociale et familiale) et au DMA (diplôme des métiers d'art).

⁸ Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'innovation, « Les étudiants en sections de techniciens supérieurs en 2017-2018 », *Note Flash SIES*, n° 25, Mesri, décembre 2017.

⁹ *Le Monde*, « BTS: le chouchou des entreprises », 2011.

¹⁰ Calmand J., Ménard B., Mora V., « Faire des études supérieures, et après ? Enquête Génération 2010 - interrogation 2013 », Céreq, *NEF*, n° 52, 2015.

Les emplois occupés par les diplômés sont à 57 % des postes de professions intermédiaires et 36 % des postes d'employés et d'ouvriers¹¹.

Les jeunes sortants des spécialités industrielles sont moins souvent au chômage, plus stabilisés dans l'emploi que ceux de spécialités tertiaires : le taux d'emploi à durée indéterminée varie de 54 % pour ceux issus de « Communication et information » à 75 % pour les personnes issues de « Mécanique, électricité, électronique ». De plus, ils occupent plus fréquemment des emplois de cadres ou de professions intermédiaires et sont mieux rémunérés.

L'insertion professionnelle et la poursuite d'études

L'ENQUÊTE GÉNÉRATION

Réalisée par le Céreq (Centre d'études et de recherche sur les qualifications), elle interroge un échantillon représentatif de jeunes, trois ans après leur sortie du système éducatif, afin d'appréhender leur parcours d'insertion professionnelle. Cette interrogation permet de renseigner, mois par mois, la situation professionnelle de chaque jeune : en emploi, au chômage, en reprise d'études ou de formation, inactif.

Les résultats de l'enquête Génération 2010 montrent que la part des sorties au niveau bac + 2 (diplômés de BTS ou DUT) a reculé au profit du niveau licence (notamment licences professionnelles). Les diplômés de licence professionnelle accroissent légèrement leurs avantages (emplois plus rémunérateurs et plus qualifiés) sur les diplômés de BTS/DUT, même si l'écart salarial existant pour la Génération 2004 s'est réduit pour la Génération 2010 (de + 200 euros à + 140 euros)¹².

23 % des diplômés de BTS/DUT ont eu recours à l'apprentissage (31 % pour la licence professionnelle). L'apprentissage leur confère un avantage relatif sur le marché du travail : ils sont moins souvent au chômage, sur des emplois plus qualifiés et mieux rémunérateurs (salaire net médian supérieur de 200 euros)¹³.

D'après la dernière enquête (Génération 2013), 72 % des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur court connaissent des trajectoires marquées par l'emploi, avec un accès rapide et durable, contre 57 % pour l'ensemble de la génération (quel que soit leur niveau d'études à la sortie du système éducatif). Ce taux varie de 21 % pour les non-diplômés à 76 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur long, ce qui souligne à quel point les diplômés sont rentables en termes d'insertion.

Pour autant, le Céreq met en avant un doublement du taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur court entre la Génération 2004 et la Génération 2010 (de 8 % à 15 %). Ce phénomène, constaté pour l'ensemble des jeunes interrogés, s'explique en grande partie par la survenue de la crise économique en 2008 et peut-être, dans une moindre mesure,

¹¹ Agefa PME, « Le niveau BTS pour les PME : attractivité, employabilité, réalité », *Prospective*, 2013.

¹² Menard B., « Sortants du supérieur : la hausse du niveau de formation n'empêche pas celle du chômage », Céreq, *Bref*, n° 322, 2014.

¹³ *Ibid.*

par l'élévation générale du niveau de qualification requis sur le marché du travail. Depuis, les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur court de la Génération 2013 ont vu leur taux de chômage revenir à 12 %. Si le diplôme semble être un rempart contre le chômage, l'insertion des jeunes demeure très sensible aux aléas de la conjoncture économique.

1.2. CES FORMATIONS ONT CONTRIBUÉ À LA DÉMOCRATISATION DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Au niveau III, le taux de diplômés varie faiblement selon le milieu social d'origine

Le processus de scolarisation massive a contribué à atténuer les disparités d'accès à l'enseignement secondaire puis à l'enseignement supérieur entre les milieux sociaux¹⁴. Cependant, ils ne les a pas fait disparaître. Elles perdurent dans certaines filières et semblent impacter les chances d'obtenir le diplôme. Les enfants de cadres et professions intermédiaires réussissent toujours mieux leurs études (65 % obtiennent un diplôme de l'enseignement supérieur) que les enfants d'ouvriers et d'employés (30 %).

La loi Fioraso de 2013 favorise l'intégration des milieux les moins favorisés au sein de l'enseignement supérieur et s'engage, dans ces filières sélectives (STS et IUT), à réserver des places aux candidats issus de baccalauréats professionnels ou technologiques. Elle prévoit aussi que les diplômés d'un baccalauréat professionnel ayant eu une mention bien ou très bien soient admis de droit en STS¹⁵.

En dépit de ces efforts d'intégration sociale, ces deux filières accueillent des jeunes issus de classes sociales distinctes : les étudiants en STS sont pour 23 % des enfants d'ouvriers et 13 % des enfants de cadres et professions intellectuelles supérieures ; les IUT accueillent plus souvent des enfants de cadres et professions intellectuelles supérieures (29 %) que des enfants d'ouvriers (15 %).

La formation en STS joue davantage le rôle d'ascenseur social dans la mesure où elle favorise l'accès à l'enseignement supérieur pour les jeunes de milieux modestes. En effet, les familles de classe populaire peuvent plus facilement assumer les frais de scolarité en raison de la proximité géographique des STS. Ces formations étant dispensées essentiellement au sein des lycées et en plus grand nombre, elles permettent aux étudiants de restreindre leurs frais de logement (par exemple en restant au domicile familial) et de déplacement. Enfin, les candidats voient en ce diplôme, obtenu dans un délai raisonnable, un titre monnayable sur le marché du travail¹⁶.

¹⁴ Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, *Note d'information du SIES*, Mesri, 2017.

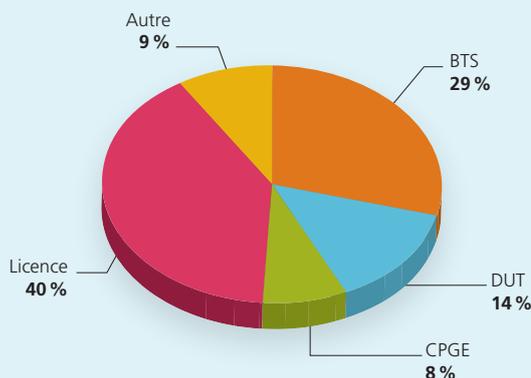
¹⁵ Orange S., « Le choix du BTS. Entre construction et encadrement des aspirations des bacheliers d'origine populaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 183, 2010.

¹⁶ *Ibid.*

DES CHOIX D'ORIENTATION POST-BAC VARIABLES SELON LE PARCOURS SCOLAIRE ANTÉRIEUR

Pour la rentrée 2017, les lycéens ont émis en moyenne 7,7 vœux d'orientation sur la plateforme APB. Les vœux formulés visent pour 29 % d'entre eux une orientation en BTS, 14 % en DUT et 8 % en CPGE.

GRAPHIQUE 1 LES PREMIERS VŒUX D'ORIENTATION POST-BAC FORMULÉS POUR LA RENTRÉE 2017



Source : APB, campagne 2017.

Le choix de la filière d'études dépend fortement du baccalauréat et de la mention obtenus.

- Les candidats issus de la voie technologique sollicitent pour près de 50 % d'entre eux la filière STS en premier vœu, et 20 % les IUT.
- Les candidats de la voie professionnelle demandent à 80 % la filière STS et à 4 % la filière IUT en premier vœu.
- Les candidats au baccalauréat général souhaitent à 14 % intégrer un IUT, à 14 % une CPGE, et à 7 % une STS.

De plus, des différences notables sont observées dans la voie générale suivant la série de bac obtenue :

- Les candidats de la série scientifique souhaitent à 19 % intégrer une CPGE, à 13 % un IUT et à 5 % une STS.
- Les candidats de la série littéraire souhaitent à 9 % intégrer une CPGE, à 5 % un IUT et à 8 % une STS.
- Les candidats de la série économique et sociale souhaitent quant à eux intégrer à 20 % un IUT et à 10 % une STS.

(Source : APB, campagne 2017 - Traitement ORM.)

2. UN PANORAMA DES EFFECTIFS EN FORMATION DE NIVEAU III EN RÉGION PACA

2.1. 40 000 PERSONNES SUIVENT UNE FORMATION DE NIVEAU III

En 2016, près de 40 000 personnes suivent une formation de niveau III en PACA. Ces effectifs connaissent une croissance de 5 % depuis 2012 avec près de 1 800 formés supplémentaires.

La formation initiale en voie scolaire rassemble le plus grand contingent de formés (34 200 étudiants). Il s'agit du dispositif de formation ayant le plus augmenté (+ 5 %). Avec un peu plus de 4 000 formés, l'apprentissage a vu ses effectifs progresser de 3 %.

La formation continue des demandeurs d'emploi (uniquement les formations financées par le Conseil régional) permet à 1 200 personnes de préparer une certification de niveau III. Elle enregistre une baisse de ses effectifs depuis 2012 (- 2 %).

TABLEAU 1 LES EFFECTIFS EN FORMATION DE NIVEAU III PAR DISPOSITIF DE FORMATION

	Effectifs 2012	Effectifs 2014	Effectifs 2016	Évolution 2012-2016	Répartition 2016
Formation initiale par voie scolaire	32 493	32 999	34 166	+ 5 %	87 %
Formation initiale en apprentissage	3 936	4 013	4 061	+ 3 %	10 %
Formation continue des demandeurs d'emploi	1 225	1 213	1 202*	- 2 %	3 %
Total	37 654	38 225	39 429	+ 5 %	100 %

Source : EN-DEPP (enseignement supérieur), Drees, Draaf, Conseil régional, DR AFPA – Base ORM, effectifs en formation en 2012-2013, 2014-2015 et 2016-2017 – Traitement ORM.

* Les remontées statistiques des formations universitaires sous convention avec le Conseil régional n'ayant pas encore eu lieu, elles ont été estimées en tenant compte des volumes et des types de diplômes pris en charge depuis 2011 (300 : 50 DUT + 250 titres inscrits sur demande au RNCP).

Entre 2012 et 2016, la répartition des effectifs entre les différentes voies d'accès à la qualification reste stable. Les formés de niveau III sont à 87 % des étudiants, 10 % des apprentis et 3 % des demandeurs d'emploi en formation. Ce niveau de formation concentre près de 30 % des personnes préparant un diplôme de l'enseignement supérieur en région PACA. Chaque année au sein de ces trois dispositifs, 15 000 personnes sont en dernière année de formation et vont donc potentiellement se positionner sur le marché du travail.

LA VAE

Les démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE) visant l'obtention d'une certification professionnelle de niveau III sont prédominantes comme pour le niveau V : en 2014, ces deux niveaux de diplôme concentrent les deux tiers des dossiers recevables. Les validations totales spécifiques au niveau III représentent un tiers des validations, soit 760 dossiers.

Depuis 2011, le nombre de dossiers recevables de niveau III est en nette baisse (- 15 %) ; la diminution est encore plus marquée pour la validation totale (- 22 %).

Cette tendance est observée à tous les niveaux (- 12 % de dossiers recevables et - 26 % pour la validation totale), mais elle est plus significative pour les niveaux II et I.

Seuls les résultats pour le niveau IV sont plus favorables, que ce soit pour la recevabilité ou la validation totale¹⁷.

2.2. LES DEUX TIERS DES FORMÉS DE NIVEAU III PRÉPARENT UN BTS OU UN DUT

En région, le diplôme de niveau III qui attire le plus de formés est incontestablement le BTS (45 %), suivi du DUT (20 %).

Les diplômes du ministère en charge de la santé et des affaires sociales (diplôme d'État d'assistant social, d'éducateur spécialisé, de psychomotricien...) concentrent près de 3 000 formés. Le diplôme équivalent au BTS dans l'enseignement agricole (BTSA) rassemble environ 1 400 personnes et se fait remarquer par la forte augmentation de ses effectifs depuis 2012 (+ 60 %).

Les classes préparatoires aux grandes écoles forment 6 100 personnes, soit 15 % des effectifs du niveau III. Ces formations ont la particularité de ne pas viser une insertion directe sur le marché de travail.

Malgré leurs faibles effectifs, certains diplômes non accessibles par la voie scolaire méritent d'être mis en avant. Il s'agit, par exemple, des titres professionnels ; des brevets de maîtrise (BM) des chambres de métiers et de l'artisanat, qui comptent uniquement des apprentis ; ou des titres inscrits sur demande au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et des diplômes d'État jeunesse, éducation populaire et sport (DEJEPS), qui mixent différents publics.

¹⁷ Petrovitch A., Gay-Fragneaud P., Guiraud G., Milliard S., Prache B., *Cartographie des effectifs en formation - Données 2013*, ORM, « Outils d'analyse », n° 19, février 2016.

TABLEAU 2 LES EFFECTIFS EN FORMATION DE NIVEAU III PAR TYPE DE CERTIFICATION

	Effectifs 2016	Répartition 2016	Évolution 2012-2016
BTS	17 668	45 %	+ 5 %
DUT	7 800	20 %	+ 1 %
Classe préparatoire aux grandes écoles	6 106	15 %	+ 4 %
Diplômes du ministère de la Santé et des Affaires sociales	2 989	8 %	- 8 %
BTS agricole	1 420	4 %	+ 60 %
Autres types de diplômes (diplômes universitaires, d'État ou d'établissement)	1 588	4 %	+ 4 %
Titre professionnel	552	1 %	- 16 %
Cycle préparatoire aux écoles d'ingénieurs	522	1 %	+ 145 %
Titre inscrit sur demande au RNCP	364	1 %	+ 71 %
Brevet de maîtrise	199	1 %	+ 16 %
Diplôme des métiers d'art	99	0 %	+ 22 %
Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques	64	0 %	- 47 %
Diplôme d'État jeunesse, éducation populaire et sport	58	0 %	+ 12 %
Total	39 429	100 %	+ 5 %

Source : EN-DEPP (enseignement supérieur), Drees, Draaf, Conseil régional, DR AFPA - Base ORM, effectifs en formation en 2012-2013 et 2016-2017 - Traitement ORM.

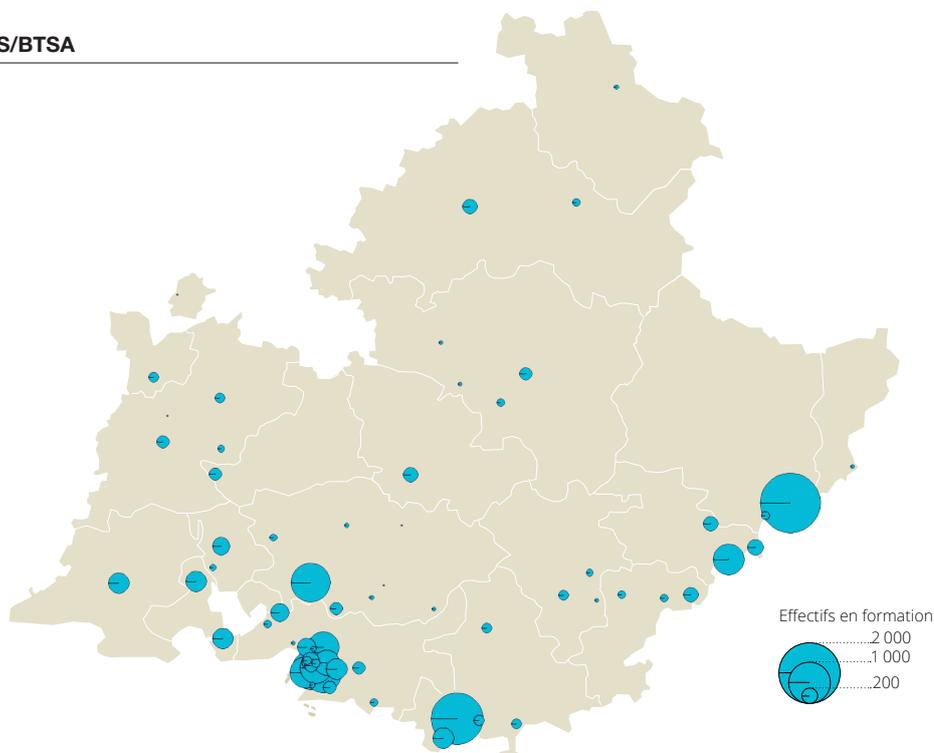
La représentation cartographique de la répartition des effectifs BTS-BTSA et DUT met en avant l'existence d'un maillage territorial propre à chaque diplôme (ci-dessous).

Les effectifs en formation BTS-BTSA sont mieux répartis sur le territoire régional malgré une polarisation des inscrits dans les grandes aires urbaines (en lien avec la répartition de la population). Ce maillage territorial plus dense (51 communes accueillent au moins un BTS) traduit l'existence d'une offre de formation de proximité, proposée principalement par les lycées mais aussi par les organismes de formation professionnelle, les formations en BTS pouvant être dispensées par ce type d'établissement (contrairement au DUT).

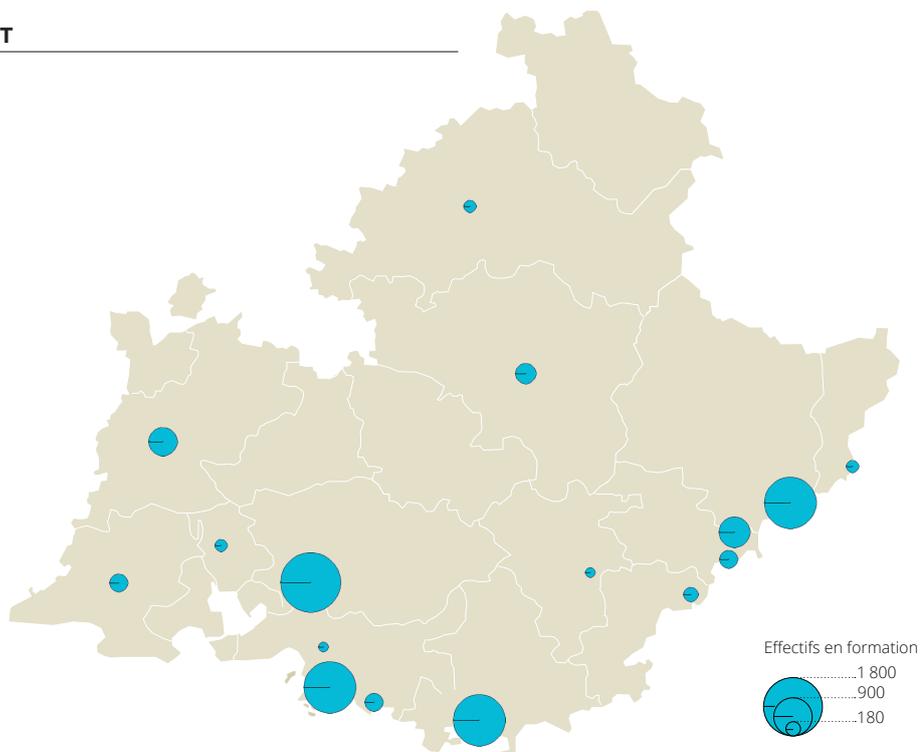
Les effectifs en formation préparant un diplôme de DUT sont concentrés dans 16 communes et plus particulièrement dans les grandes aires urbaines de la région, qui abritent les centres universitaires, telles que les villes de Nice, d'Aix-Marseille ou encore Toulon.

CARTE 1 LA RÉPARTITION TERRITORIALE DES EFFECTIFS EN FORMATION EN BTS ET DUT

BTS/BTSA



DUT



Source : EN-DEPP (enseignement supérieur), Draaf, Conseil régional – Base ORM, effectifs en formation en 2014-2015 – Traitement ORM.

2.3. QUATRE FILIÈRES DE FORMATION CONCENTRENT PLUS DE LA MOITIÉ DES FORMÉS DE NIVEAU III

Avec plus de 7 500 personnes, la filière de formation « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » concentre 20 % des formés du niveau III de la région PACA en 2014. Les autres filières fortement présentes en lien avec les domaines de l'aéronautique et du naval/maritime, sont : « Commerce, vente », « Formations industrielles ». Cette répartition des effectifs par filières de formation reste très stable depuis plusieurs années.

TABLEAU 3 LES EFFECTIFS EN FORMATION DE NIVEAU III PAR FILIÈRE DE FORMATION

	Effectifs 2014	Répartition 2014	Part des femmes
Fonctions transverses des entreprises et des administrations	7 553	20 %	53 %
Agriculture, pêche, forêt et espaces verts	4 935	13 %	31 %
Commerce, vente	4 835	13 %	56 %
Formations industrielles	3 831	10 %	13 %
Travail social	2 784	7 %	88 %
Fonctions transversales de la production	2 178	6 %	5 %
Communication, information et culture	2 029	5 %	69 %
Santé	1 957	5 %	73 %
Sciences humaines appliquées	1 812	5 %	59 %
Accueil, hôtellerie, tourisme	1 657	4 %	73 %
Finances, banque, assurances et immobilier	886	2 %	64 %
Chimie, plasturgie	826	2 %	50 %
Bâtiment, travaux publics	702	2 %	24 %
Services aux personnes et aux collectivités et activités de loisirs	581	2 %	37 %
Transports, logistique	432	1 %	28 %
Coiffure, esthétique	289	1 %	92 %
Moteurs et mécanique auto	224	1 %	5 %
Agroalimentaire, alimentation, cuisine	203	1 %	56 %
Mode, matériaux souples et céramique	123	0 %	91 %
Total	37 837*	100 %	48 %

Source : EN-DEPP (enseignement supérieur), Drees, Draaf, Conseil régional, DR AFPA - Base ORM, effectifs en formation en 2014-2015 - Traitement ORM.
* Sur les 38 225 personnes en formation, 388 sont dans une spécialité de formation non classée dans les filières régionales de formation.

Les femmes représentent près de la moitié des effectifs du niveau III. Leur part varie d'une filière à l'autre. Elle illustre la faible féminisation de certaines filières de formation, notamment celles de l'industrie : les femmes représentent neuf formés sur dix dans la « Coiffure, esthétique », cinq sur dix dans les filières « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » et « Commerce, vente », mais seulement un formé sur dix dans la filière « Formations industrielles ».

L'HÉGÉMONIE DU BTS DANS LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Plus de la moitié des signataires d'un contrat de professionnalisation, dont l'action de formation vise l'acquisition d'une certification professionnelle, préparent un diplôme de niveau III. En 2013, ce niveau représentait plus de 3 500 personnes en région PACA, dont 55 % de femmes.

Le BTS occupe une place de premier rang dans ce dispositif puisqu'il concentre 94 % des personnes se formant à ce niveau de formation (3 320). Vient ensuite le titre professionnel avec à peine plus de 100 personnes. Le DUT est visé par moins de 50 signataires d'un contrat de professionnalisation.

Les filières de formation les plus représentées sont « Commerce, vente » (47 % des signataires d'un contrat de professionnalisation de niveau III), « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » (23 %) puis « Finances, banque, assurances et immobilier » (9 %).

Les trois principaux diplômes de niveau III préparés en contrat de professionnalisation sont les BTS management des unités commerciales (1 185 personnes), assistant de gestion de PME-PMI (442) et négociation et relation client (408).

Le contrat de professionnalisation s'adresse principalement aux jeunes de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Ce contrat de travail peut être un CDI ou un CDD de 6 à 12 mois. Basé sur l'alternance, il permet l'acquisition d'une première qualification professionnelle ou d'une qualification complémentaire à la formation initiale en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise. L'action de formation dure entre 15 % et 25 % de la durée totale du CDD, sans pouvoir être inférieur à 150 heures pour un CDI. Elle est financée par l'OPCA de l'employeur.

2.4. LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE POUR RENFORCER LA PROFESSIONNALISATION DES FORMÉS DE NIVEAU III

Alors que le nombre total d'apprentis se réduit globalement de 10 % sur la période 2012-2016, ceux de niveau III enregistrent une légère hausse (3 %) : en 2016, les apprentis de niveau III représentent 15 % des effectifs en apprentissage.

En PACA, les apprentis préparant un BTS sont nettement plus nombreux (66 %) qu'en DUT (13 %).

L'apprentissage permet d'acquérir des compétences propres au métier et une connaissance du monde de l'entreprise qui améliorent la qualité de l'insertion professionnelle de ses diplômés. Néanmoins, celui-ci se développe à des niveaux de formation et dans des filières aux débouchés favorables (« Formations industrielles »), ce qui interroge son rôle dans la lutte contre le chômage¹⁸.

¹⁸ Lopez A., Sulzar E., « Insertion des apprentis : un avantage à interroger », Céreq, *Bref*, n° 346, 2016.

TABLEAU 4 L'ÉVOLUTION DES APPRENTIS ENTRE 2012 ET 2016 PAR NIVEAU DE FORMATION

	Effectifs 2012	Répartition 2012	Effectifs 2016	Répartition 2016	Évolution 2012-2016
Niveau I	1 733	6 %	2 238	8 %	+ 29 %
Niveau II	1 263	4 %	1 189	4 %	- 6 %
Niveau III	3 936	13 %	4 061	15 %	+ 3 %
Niveau IV	8 254	27 %	7 157	26 %	- 13 %
Niveau V	15 810	51 %	13 241	47 %	- 16 %
Total	30 996	100 %	27 886	100 %	- 10 %

Source : Conseil régional - Apprentis inscrits dans un CFA de la région au 31.12.2012 et au 31.12.2016 - Traitement ORM.
 Note de lecture : au 31.12.2016, 4 061 apprentis en région PACA préparent une certification professionnelle de niveau III.

L'offre de formation de niveau III est bien présente en région PACA. Il s'agit à présent d'analyser les métiers exercés par ces diplômés ainsi que la qualité de leurs emplois.

3. LES EMPLOIS OCCUPÉS PAR LES TITULAIRES D'UN DIPLÔME DE NIVEAU III EN PACA

En 2012, on dénombre un peu plus de 1,9 million d'actifs en emploi en région PACA (en hausse de 2 % depuis 2007). 17 % d'entre eux possèdent un diplôme de niveau III. Le nombre d'actifs de niveau III a fortement augmenté sur la période 2007-2012 (+ 10 %).

3.1. LES PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS PAR LES DIPLÔMÉS DE NIVEAU III

Certains métiers concentrent une part relativement importante d'actifs en emploi titulaires d'une qualification de niveau III. C'est notamment le cas des métiers transversaux aux différents secteurs d'activités tels que le métier *secrétaires de direction* (37 % des actifs titulaires d'un niveau III) et celui d'*attachés commerciaux* (30 %).

En ce qui concerne les métiers liés à la maintenance industrielle, les diplômés de niveau III rassemblent 25 % des actifs en emploi exerçant le métier de *techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement*.

TABLEAU 5 LES 25 MÉTIERS QUI CONCENTRENT LE PLUS D'ACTIFS EN EMPLOI DE NIVEAU III*

	Effectifs du niveau III	Part du niveau III dans l'effectif total
Attachés commerciaux	11 742	30 %
Aides-soignants	11 704	27 %
Employés des services au public	9 510	15 %
Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	8 399	21 %
Autres professionnels paramédicaux	8 254	60 %
Autres cadres B de la fonction publique	7 791	25 %
Secrétaires bureautiques et assimilés	7 138	19 %
Employés de la comptabilité	6 903	29 %
Éducateurs spécialisés	6 897	48 %
Maîtrise des magasins	6 844	17 %
Professeurs des écoles	6 442	23 %
Techniciens des services administratifs	6 027	27 %
Agents administratifs divers	5 827	20 %
Techniciens médicaux et préparateurs	5 815	41 %
Cadres A de la fonction publique (hors spécialités juridiques) et assimilés	5 296	17 %
Employés de la banque et des assurances	5 032	33 %
Techniciens experts	4 993	30 %
Secrétaires de direction	4 739	37 %
Agents de sécurité et de l'ordre public	4 622	13 %
Professionnels de l'action sociale	4 453	71 %
Professeurs du secondaire	4 171	11 %
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	3 821	25 %
Techniciens des services comptables et financiers	3 786	38 %
Techniciens de la banque	3 173	38 %
Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics	2 888	18 %

Source : Insee - RP 2012 (nomenclature FAP 225) - Traitement ORM.

* Le métier d'infirmiers, qui rassemblait le plus d'actifs en emploi de niveau III, a été retiré de cette liste en raison de la requalification du métier au niveau II en 2012.

3.2. LES CONDITIONS D'EMPLOI DES ACTIFS DIPLÔMÉS D'UN NIVEAU III

Les deux tiers des actifs en emploi diplômés de niveau III appartiennent à la tranche d'âge 25-49 ans. Les femmes sont surreprésentées dans cette catégorie d'actifs (58 % contre 48 % tous niveaux de formation).

Un emploi majoritairement salarié et stable

87 % des actifs en emploi diplômés de niveau III sont salariés. 13 % sont non-salariés, ce qui est moins comparativement aux actifs en emploi diplômés de niveau II et I (18 %).

77 % des actifs diplômés de niveau III occupent un emploi stable, ce qui est supérieur au taux des diplômés de niveau II et I (71 %) et plus globalement à celui tous niveaux confondus (73 %). Cette stabilité d'emploi renforce l'attractivité du niveau III face aux difficultés d'entrée sur le marché du travail.

Le temps partiel reste relativement faible, il représente 16 % des actifs en emploi diplômés de niveau III (18 % pour l'ensemble des actifs).

TABLEAU 6 LA RÉPARTITION DES ACTIFS EN EMPLOI SELON LE STATUT D'EMPLOI, PAR NIVEAU DE DIPLÔME

	Niveau III		Niveaux II et I	Tous niveaux
	Effectifs	Répartition	Répartition	Répartition
Non-salariés (aides familiaux, employeurs, indépendants)	44 116	13 %	18 %	14 %
Salariés : contrat à durée déterminée (CDD y compris contrat court saisonnier...)	24 605	7 %	9 %	9 %
Salariés : emploi sans limite de durée (CDI, titulaire fonction publique)	253 455	77 %	71 %	73 %
Autre (stagiaire rémunéré, emploi aidé, apprenti sous contrat, placé par une agence d'intérim)	8 839	3 %	2 %	4 %
Total salariés	286 899	87 %	82 %	86 %
Total	331 015	100 %	100 %	100 %

Source : Insee - RP 2012 - Traitement ORM.

Une majorité d'actifs sur les professions intermédiaires

La catégorie socioprofessionnelle (CSP) des professions intermédiaires concentre la moitié des actifs en emploi diplômés de niveau III (un peu plus du quart pour l'ensemble des actifs). Viennent ensuite la CSP des employés avec 24 % d'entre eux.

La vocation initiale des niveaux III est d'occuper un poste de technicien et donc d'avoir un statut de professions intermédiaires. Or, la proportion d'employés apparaît conséquente car de plus en plus de ces diplômés exercent des métiers concernés par une élévation du niveau de compétences requis, comme ceux du secrétariat.

14 % ont un statut de cadres et professions intellectuelles supérieures, contre 54 % pour les diplômés de niveau II et I. Ce statut est obtenu après plusieurs années d'expérience professionnelle, principalement par le biais d'une mobilité ascendante.

TABLEAU 7 LA RÉPARTITION DES ACTIFS EN EMPLOI DIPLÔMÉS DE NIVEAU III SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

	Niveau III		Niveaux II et I	Tous niveaux
	Effectifs	Répartition	Répartition	Répartition
Agriculteurs exploitants	2 189	1 %	< 1 %	1 %
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	20 356	6 %	5 %	9 %
Cadres et professions intellectuelles supérieures	45 290	14 %	54 %	16 %
Employés	80 715	24 %	10 %	30 %
Ouvriers	17 792	5 %	3 %	18 %
Professions intermédiaires	164 673	50 %	28 %	26 %
Total	331 015	100 %	100 %	100 %

Source : Insee - RP 2012 - Traitement ORM.

3.3. LE CONSTAT D'UNE ÉLÉVATION DU NIVEAU DE DIPLOME¹⁹

En région PACA comme en France, le niveau général de diplôme de la population a augmenté. Cette augmentation se retrouve chez les personnes en emploi. Elle est à rapprocher des politiques éducatives, des transformations des métiers, mais aussi du comportement des acteurs, employeurs et demandeurs d'emploi, sur un marché du travail difficile. La montée en compétences est visible à travers la comparaison du niveau de diplôme détenu par les actifs en emploi entre une population junior (14-30 ans) et une population senior (50 ans et plus). La part des diplômés de niveau III est plus importante chez les juniors que chez les seniors.

Six facteurs d'évolution agissent en interdépendance sur l'évolution des métiers : les facteurs économiques (mondialisation, concurrence accrue, etc.), démographiques, réglementaires, culturels et sociaux (place des femmes dans la société, allongement de la durée de vie au travail...), technologiques, organisationnels (standardisation, flexibilité du travail, etc.). Ces facteurs auront un impact plus ou moins important sur l'évolution des métiers.

Les employeurs privilégient les diplômes plus élevés face au manque de visibilité de l'avenir de leur entreprise qui les incite à choisir des jeunes diplômés dont le potentiel d'adaptabilité leur semble plus large (et parce que les candidats sont aussi plus nombreux).

Après avoir dressé un état des lieux sur les effectifs de formés de niveau III puis sur les emplois exercés par des diplômés de niveau III en région, le deuxième chapitre propose de saisir la place et l'avenir des formations de niveau III dans le secteur de l'industrie, pointant des enjeux spécifiques au domaine de l'aéronautique d'une part, et au domaine naval/maritime d'autre part.

¹⁹ Dumortier A.-S., Reveille-Dongradi C., Petrovitch A., *Diplômes des seniors et des juniors. Quelles évolutions dans les métiers en PACA ?*, ORM, « En ligne - Questions métiers », n° 4, 2014.

02

LA PLACE DU NIVEAU III DANS LES DOMAINES DE L'AÉRONAUTIQUE ET DU NAVAL/MARITIME

L'ESSENTIEL

- Des enjeux emploi-formation :
 - Un renouvellement de la main-d'œuvre suite aux départs à la retraite.
 - Une mobilité professionnelle à renforcer entre les métiers et entre les secteurs d'activité.
- Les stratégies de recrutement :
 - Les grandes entreprises accordent une place importante aux diplômés détenus.
 - Une mobilisation croissante des contrats d'intérim en tant qu'outil stratégique au recrutement.
- Un manque de visibilité et d'attractivité pour les « Formations industrielles » :
 - Un secteur industriel jugé peu prestigieux (conditions de travail, image des métiers).
 - Un manque de connaissance des débouchés : mieux communiquer sur les métiers.
 - Des freins : filières sélectives, mobilités géographiques et insuffisance de financement.
- L'acquisition d'une expérience professionnelle via l'alternance ou l'apprentissage semble pertinente pour des activités à forte spécialisation.
- Les besoins en compétences :
 - Une montée en compétences liée aux processus d'innovation, à la transition numérique, aux évolutions technologiques et réglementaires.
 - Une meilleure coordination entre le monde économique et la formation.
 - La GPEC territoriale, un outil incontournable pour anticiper les mutations économiques et les besoins en compétences.

Ces analyses ont été produites à partir de l'exploitation des entretiens réalisés auprès des professionnels de la formation et d'employeurs relevant des deux domaines d'activité concernés par l'étude, y compris une agence d'intérim, pour savoir dans quelle mesure ils recrutent des diplômés de niveau III. Sur quels métiers et quels emplois ? Concernant les métiers qui recrutaient auparavant des personnes de niveau bac, est-ce que le glissement vers le niveau III résulte d'une complexification des activités ou de la présence de nombreux salariés surdiplômés et plus polyvalents sur le marché du travail ?

1. LE SECTEUR INDUSTRIEL : UN BESOIN DE MONTÉE EN COMPÉTENCES EN FAVEUR DES DIPLÔMÉS DE NIVEAU III EXPRIMÉ PAR LES EMPLOYEURS

LE SECTEUR INDUSTRIEL

L'industrie représente 165 000 emplois salariés directs. La région PACA a fait preuve d'une capacité de résilience face à la crise au moyen de ses secteurs d'activités leaders. L'emploi salarié industriel est stable depuis 2010 alors qu'il se réduit au niveau national²⁰. Les emplois se concentrent au sein des territoires urbains (couloir rhodanien et zone littorale). Les petites entreprises (de moins de 50 salariés) emploient près de la moitié des effectifs industriels (dont 14 % dans les entreprises de moins de 10 salariés)²¹. 16 % des personnes en emploi diplômées de la filière « Formations industrielles » ont un niveau bac + 2 en région PACA (19 % toutes filières de formation). Néanmoins, la moitié des diplômés issus de « Formations industrielles » en emploi sont titulaires d'un niveau V (33 % de BEP et 17 % de CAP)²².

La transformation du secteur industriel via une automatisation progressive, impliquant de nouvelles méthodes de fabrication, et la transition numérique conduisent les personnels à développer de nouvelles compétences. À cela il faut ajouter l'évolution des normes professionnelles induites par les nouvelles réglementations nationales et européennes (concernant la qualité, la sécurité, l'environnement...). Les métiers qui nécessitent des compétences accrues pour la maintenance des machines, la connaissance des nouvelles méthodes de production et l'exercice de métiers à responsabilités (techniques, réglementaires, organisationnelles et humaines) sont en augmentation et requièrent une part croissante de diplômés de niveau III.

Les employeurs du secteur de l'industrie déclarent rencontrer des difficultés pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre (surtout qualifiée). Ils expliquent qu'un nombre important de places de formation de niveau III restent vacantes et que nombre d'emplois restent non pourvus. Ils expliquent ces difficultés par un défaut d'attractivité des diplômes auprès des personnes en recherche d'une formation (initiale ou professionnelle) mais aussi par un problème d'adaptation de l'offre de formation aux besoins concrets des entreprises. Les employeurs considèrent qu'ils sont confrontés à un réel paradoxe d'inadéquation entre la demande sociale des jeunes et des familles et les besoins économiques des entreprises locales.

Afin de rendre les formations visibles et lisibles, différentes actions de communication sont développées sur les territoires, comme la mise en œuvre d'un label ou encore l'organisation d'événements, par exemple la Semaine de l'industrie. Il s'agit d'un moment de très forte mobilisation de l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie) et de son réseau pour faire évoluer l'image de l'industrie, susciter la curiosité et des vocations.

²⁰ CCI PACA, *Chiffres clés de l'industrie en PACA*, 2017.

²¹ Rectorat d'Aix-Marseille, *Cartes des formations professionnelles, horizon 2015-2018. Analyse par filière*, 2015.

²² Mét@for : <https://www.orm-metamor.org/Qui-sont-les-personnes-en-emploi-diplomees-de-cette-filiere?codef=2NA07>.

Des entreprises ouvrent leurs portes pour permettre au plus grand nombre de découvrir la réalité des univers et des métiers industriels. Les occasions de contacts avec les jeunes, leurs familles, leurs enseignants et les acteurs de l'orientation sont multipliées à travers des journées portes ouvertes, forums des métiers, classes en entreprise, parcours découverte, etc.

2. LES ENJEUX EMPLOI-FORMATION DE DEUX SECTEURS D'ACTIVITÉ STRATÉGIQUES : LE DOMAINE AÉRONAUTIQUE ET LE DOMAINE NAVAL/MARITIME

LE DOMAINE AÉRONAUTIQUE

La filière aéronautique et spatiale représente 18 100 emplois dédiés, en 2013 en région PACA²³. L'écosystème de ce secteur se structure autour de grands donneurs d'ordre (Airbus notamment) qui drainent un important réseau de TPE-PME sous-traitantes. La région PACA se place d'ailleurs au second rang du territoire français en termes de présence industrielle et de capacités de recherche dans ce secteur. L'objectif est d'adapter l'offre de produits à l'évolution du marché économique (contraintes environnementales et évolutions technologiques). Plusieurs structures d'accompagnement en faveur du développement de la croissance des entreprises se sont développées comme le pôle de compétitivité SAFE (acteurs de la sécurité et de l'aérospatial), le projet Henri Fabre (stratégie industrielle inter-filières) ou encore System Factory. S'y ajoute un campus des métiers et des qualifications aéronautique, sans compter les nombreux centres de recherche et de formation²⁴.

En PACA, ce domaine d'activité est aujourd'hui en phase de recrutement suite aux nombreux départs à la retraite, aux innovations du secteur et à une forte demande en maintenance. L'ouverture de recrutements chez Airbus engendre un effet d'entraînement auprès des TPE-PME du secteur en région, dont l'activité est fortement liée à celle du grand groupe. Néanmoins, ce domaine peine à trouver une main-d'œuvre régionale pour répondre aux attentes des employeurs (compétences pointues, pratique de l'anglais, etc.). Les entreprises doivent composer en tenant compte des fluctuations économiques internationales qui influencent leurs politiques de recrutement. L'identification et le développement de compétences communes devraient favoriser la mobilité professionnelle. Enfin la formation professionnelle apparaît comme essentielle face aux nouvelles technologies et à l'évolution des métiers, ainsi qu'une nécessaire adaptation de l'offre de formation initiale²⁵.

²³ Artaud D., Ettouati S., « 18 100 emplois dédiés à la filière aéronautique et spatiale en 2013 », Insee, *Analyses Provence - Alpes - Côte d'Azur*, n° 20, 2015.

²⁴ Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation PACA, *Provence - Alpes - Côte d'Azur, le pari de l'excellence : une stratégie de spécialisation pour gagner la bataille de l'emploi*, 2017.

²⁵ Richaud I., « La filière aéronautique et spatiale », *Les Cahiers du conseil d'orientation*, Irfedd, 2015.

LE DOMAINE NAVAL/MARITIME

Hors tourisme littoral et Marine nationale, la région compte 25 000 emplois maritimes directs dont 80 % dans les seuls domaines du transport maritime et de la construction et réparation navale. L'emploi au sein des activités maritimes a progressé de 3,6 % entre 2008 et 2013. Cette hausse est notamment liée aux activités du transport maritime et fluvial (+ 8 % entre 2008 et 2013). Plusieurs structures d'accompagnement en faveur du développement de la croissance des entreprises existent, tels que le pôle de compétitivité Mer Méditerranée, le campus des métiers et des qualifications de la mer ainsi que d'importants centres de recherche et de formation²⁶.

Les activités navales et maritimes constituent un domaine structurant notamment pour la métropole Aix-Marseille Provence (AMP)²⁷. Elles sont à l'origine d'interactions avec l'environnement économique et porteuses de dynamisme pour tout le territoire. Les diagnostics réalisés mettent en avant plusieurs enjeux : la part élevée des seniors dans certains métiers pose la question de l'anticipation des départs à la retraite avec le renouvellement des ressources humaines et l'ouverture de ces métiers aux plus jeunes. L'élévation du niveau de diplôme, parfois conséquente pour les emplois administratifs et commerciaux, traduit un besoin plus important de qualification, et une gestion renouvelée des ressources humaines. Enfin, les questions de polyvalence et de mobilité professionnelle sont centrales en raison de la proximité de certaines activités.

3. LE NIVEAU III A-T-IL UN SENS ET UN AVENIR DANS LE DOMAINE AÉRONAUTIQUE ET LE DOMAINE NAVAL/MARITIME ?

3.1. DES RECRUTEMENTS À VENIR DANS L'INDUSTRIE : LES STRATÉGIES DE GESTION DE MAIN-D'ŒUVRE

Deux dynamiques principales influencent les nouveaux recrutements : de nombreux départs à la retraite impliquent le renouvellement d'une partie de la main-d'œuvre et la reprise de l'activité économique de grands groupes a un effet d'entraînement sur l'ensemble du tissu économique.

Le poids du diplôme lors du recrutement

La place du diplôme dans la stratégie de recrutement varie d'une entreprise à l'autre. Une distinction peut être faite en fonction de la taille de l'établissement. Les grands groupes accordent une place plus importante au diplôme via une grille de recrutement indiquant un niveau de qualification expressément requis pour chaque poste. Les TPE-PME, quant à elles, sont moins attachées au niveau scolaire et s'intéressent davantage aux compétences propres et à la motivation du candidat. Certains professionnels précisent qu'ils privilégient le savoir-être, le relationnel et la qualité d'adaptation d'un candidat, plus que le diplôme.

²⁶ Meyer V., Novella S., « 120 000 emplois directement liés à la mer en Provence - Alpes - Côte d'Azur », Insee, *Analyses Provence - Alpes - Côte d'Azur*, n° 46, 2017.

²⁷ Dumortier A.-S., Inthavong S., *Diagnostics emplois prospectifs ciblés partagés dans le domaine maritimo-portuaire*, ORM/MDE Marseille, décembre 2015.

Il ressort de manière symptomatique la recherche d'une réelle motivation du candidat qui postule dans un environnement au sein duquel les conditions de travail apparaissent plus difficiles que dans d'autres secteurs.

De nouvelles modalités de recrutement : un recours plus fréquent à l'intérim

Les entreprises de l'aéronautique et du naval/maritime mobilisent différentes stratégies de recrutement en s'appuyant sur des intermédiaires de l'emploi. De plus en plus, elles s'adressent à des cabinets de recrutement et/ou à des agences d'intérim afin d'effectuer un pré-recrutement qu'elles ne peuvent réaliser en interne faute de service GRH adapté (c'est particulièrement le cas pour les TPE et PME). En effet, ces acteurs connaissent parfaitement leurs besoins de main-d'œuvre et de compétences et sont à même de leur proposer des profils adaptés.

L'intérim est également mobilisé de façon croissante par les entreprises pour répondre à une augmentation ponctuelle de leur activité économique. Un cahier des charges précis est transmis à l'agence afin que celle-ci propose à l'entreprise un ou plusieurs candidats. Ces contrats donnent la possibilité à l'entreprise de recruter un candidat si le besoin de compétences s'inscrit dans la durée et si celui-ci a donné pleinement satisfaction durant cette longue « période d'essai ».

Une nouvelle forme de contrat, le CDI intérimaire, propose de répondre aux nouveaux besoins de GRH dans un cadre de flexisécurité : un contrat est signé entre l'agence d'emploi (employeur) et le salarié intérimaire (salarié permanent) ; pour chaque mission au sein des entreprises, une lettre de mission est établie. Ce type de contrat est privilégié dans certaines entreprises pour des raisons de souplesse. Parallèlement, il permet au salarié intérimaire d'acquérir une expérience professionnelle valorisée par la suite sur le marché du travail.

3.2. DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PLURIELLES ET DES BESOINS À IDENTIFIER

Les « difficultés de recrutement » auxquelles font face les acteurs économiques ne s'expliquent pas uniquement par un manque de main-d'œuvre. Plusieurs raisons, intrinsèques aux domaines d'activité de l'aéronautique et du naval/maritime, sont évoquées pour expliquer le nombre d'emplois et le nombre de places de formation non pourvus.

Un problème d'attractivité de ces domaines d'activité

• **Le manque d'attractivité des métiers.** Celui-ci est principalement lié à la perception sociale plutôt négative de ces métiers jugés pénibles, peu prestigieux, et pour lesquels les débouchés professionnels sont méconnus du grand public. Les fermetures d'entreprises industrielles fortement médiatisées accentuent cette vision négative. Enfin, l'image d'une importante précarité à l'embauche via une multiplication du recours à l'intérim et au CDD, peu compensée par des conditions de rémunération attractives, n'améliore pas l'attrait pour le secteur industriel. Un important travail de la part des entreprises est nécessaire afin de séduire les candidats, d'autant plus indispensable pour faire face à la spécialisation des activités, à l'évolution des métiers et donc à un besoin de renouvellement des compétences.

« Notre recherche est simple : une personne, avec une compétence, pour un temps. »



Le terme **flexisécurité** désigne un système d'organisation du marché du travail qui cherche à concilier une plus grande flexibilité au niveau de la main-d'œuvre pour les entreprises et, en contrepartie, une plus grande sécurité ou protection de l'emploi pour les salariés.

« En bas de chaque fiche de poste, un lien URL renvoie vers des vidéos de présentation du métier, de l'activité. »

- **Le manque d'attractivité de certains territoires.** Les entreprises implantées en zone littorale semblent généralement plus attractives que les autres, néanmoins des inégalités territoriales demeurent. La zone de Fos souffre d'un manque d'attractivité en raison de l'absence de lieux de vie et d'un réseau de transports en commun quasi inexistant. Cela entraîne d'importants déplacements pendulaires et la mise en place par les entreprises elles-mêmes d'un service de transport privé pour leurs salariés. Les territoires de montagne, plus enclavés, n'attirent pas les travailleurs. La zone de Gap-Tallard et ses entreprises de l'aéronautique font le constat d'une main-d'œuvre plus difficile à recruter que dans les grandes métropoles (Aix-Marseille, Nice, etc.).
- **La difficile recherche de personnes expérimentées.** Le profil recherché dans ces métiers est celui d'une personne expérimentée dans le domaine d'activité et qui maîtrise le matériel et les techniques utilisés. Ce constat traduit une faible place accordée aux jeunes issus du système scolaire. Une nuance mérite toutefois d'être apportée : si les activités de production sont principalement à pourvoir par des personnes expérimentées du secteur, les activités de R&D sont quant à elles plus ouvertes aux salariés débutants²⁸.

L'enjeu de la GPECT (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale)

Les professionnels de la formation sont unanimes : il est indispensable de travailler à l'identification des besoins des entreprises et, de fait, sur les potentiels débouchés en termes d'emploi afin de contribuer à une bonne ingénierie des formations de niveau III. Les évolutions économiques restent difficiles à anticiper selon les entreprises et ne permettent pas de définir des besoins en compétences stricts. Les industries sont effectivement soumises aux aléas des marchés internationaux. Toutefois, les grands groupes disposent de services de gestion des ressources humaines leur permettant de mettre en œuvre une véritable stratégie tout en ayant préalablement identifié leurs besoins de main-d'œuvre et les potentiels à mobiliser en termes de formation. À l'opposé, les TPE-PME qui constituent la majorité du tissu productif de la région n'ont pas les mêmes moyens humains et financiers. Elles ont aussi moins de temps à accorder à la construction d'une stratégie de ressources humaines à moyen ou long terme.

La GPECT semble un outil incontournable à mettre en œuvre afin d'anticiper au mieux les mutations économiques et leurs impacts sur les compétences.

3.3. DES BESOINS DE NIVEAU III FACE À UNE MONTÉE EN COMPÉTENCES

Une montée en compétences en lien avec les évolutions économiques et technologiques

L'élévation du niveau de diplôme est en lien avec l'évolution des techniques et des réglementations mais aussi avec l'accroissement des responsabilités. La connaissance de l'environnement et le savoir-faire interne à la structure ne satisfont plus pleinement les recruteurs. Ils recherchent des compétences « nouvelles » pour l'entreprise. Là encore, des nuances sont à apporter selon la taille de l'entreprise. Les TPE-PME considèrent que le niveau bac + 2/+ 3 est adapté aux métiers de techniciens. À l'inverse, les grands groupes ont tendance à recruter une personne diplômée de master ou d'un diplôme d'ingénieur pour le même poste.

²⁸ Séchaud F., Amarillo H., Brochier D., Delanoë A., Legay A., *Évolution des métiers et des emplois non-cadres dans les industries chimiques*, « Les études - Synthèse », Céreq/Observatoire des industries chimiques, 2016.

La poursuite d'études est donc préconisée dans certains domaines. En effet, l'obtention d'un diplôme de niveau III accompagné d'une année de spécialisation dans le domaine de l'industrie aux activités de pointe facilite notamment l'accès à des fonctions d'encadrement. Cette incitation à la poursuite vers le niveau II est renforcée à la fois par la réforme LMD (licence master doctorat) et par l'évolution numérique. Selon les professionnels de la formation, les fonctions de technicien évoluent vers plus de responsabilités et nécessitent, dès lors, une année supplémentaire de formation. Le recours à la formation continue demeure un levier fort permettant aux personnes en emploi de progresser tout au long de leur carrière professionnelle.

Une certaine confusion entre niveau III ou niveau II qui touche particulièrement les DUT

La frontière est floue entre les diplômés d'un bac + 2 et ceux titulaires d'une licence professionnelle. En effet cette distinction n'est pas perceptible pour les professionnels du monde économique, qui confondent régulièrement ces deux niveaux de qualification. Les recruteurs recherchent des candidats avec un profil « bac + 2/+ 3 ». Cette confusion entre les niveaux de formation est renforcée par la réforme LMD, qui impose une norme de qualification à un niveau bac + 3. Concrètement, les acteurs économiques assimilent souvent le DUT et la licence professionnelle justifiant l'important taux de poursuite d'études après l'obtention d'un DUT.

Le BTS, un diplôme facilitant l'insertion professionnelle pour les acteurs de la formation

Les diplômés de BTS sont quant à eux mieux identifiés dans le discours des acteurs économiques : dispensées de manière plus homogène sur le territoire régional contrairement aux DUT concentrés dans les grands centres urbains, les STS permettent une meilleure accessibilité du public à l'enseignement supérieur. De plus, elles proposent un enseignement plus encadré alternant les périodes en centre de formation et les périodes en entreprise.

Les acteurs de la formation considèrent de façon unanime que les employeurs demandent des diplômés de BTS, notamment pour les postes d'assistants, de secrétaires et de techniciens. Ils perçoivent la collaboration pédagogique entre les acteurs de la formation et les entreprises comme un véritable vecteur d'insertion professionnelle.

L'avenir de ce diplôme réside dans sa capacité à transmettre des savoirs opérationnels indispensables aux entreprises qui recrutent. Cet engouement partagé pour ce diplôme est renforcé par la qualité de la formation dispensée en région par des organismes qui utilisent des équipements de pointe et des plateaux techniques de haute qualité en phase avec les évolutions technologiques que connaît le secteur.

3.4. DES BESOINS EN SPÉCIALISATION DE PLUS EN PLUS RECHERCHÉS DANS L'INDUSTRIE

Des formations jugées trop généralistes pour répondre à des activités spécifiques

Les formations de niveau III sont jugées trop généralistes par les employeurs, qui reconnaissent néanmoins que le caractère général de la formation apporte les bases communes indispensables à l'exercice de leurs métiers. Pour autant, ils se voient contraints de recourir à de la formation professionnelle (techniques, logiciels...) pour compléter les besoins en compétences spécifiques. Les bases communes transmises lors de ces formations, de fait transférables, sont favorables à la mobilité professionnelle entre les métiers et les secteurs d'activité.

« L'expérience ne suffit plus face à l'évolution des métiers, de nouvelles compétences sont expressément requises. »

« Le BTS apprend la moitié du métier, le reste se fait sur le terrain. »

« C'est du concret, ils ont un pied dans l'entreprise. »

« Les compétences sont transférables sur plusieurs métiers et entre les territoires. »

« Le recours à l'apprentissage est de plus en plus fréquent. Le problème reste le timing entre école et entreprise. »

Une mobilité professionnelle entre les métiers à développer

Une des évolutions souhaitées par plusieurs acteurs économiques du domaine naval/maritime est celle d'une plus grande mobilité professionnelle des salariés. Ils font le constat d'un cloisonnement trop contraignant des métiers. Ils évoquent une nécessaire « maritimisation » des métiers rendue possible par la mobilisation de compétences transversales. Cette mobilité peut être multiple : entre les métiers et les filières du secteur (mobilité infrasectorielle) et éventuellement entre les différents secteurs (mobilité intersectorielle). Par exemple, l'UMF (Union maritime et fluviale) a mis en œuvre plusieurs actions afin de donner une meilleure visibilité des différents métiers et des compétences requises exercés au sein du secteur pour faciliter la mobilité des salariés (formation « synergie portuaire »).

Acquérir une expérience professionnelle par le biais de l'alternance et de l'apprentissage

En plus de permettre aux formés de se construire une expérience de terrain, l'alternance et l'apprentissage ont pour vertu de transmettre des savoirs qui ne peuvent être acquis que dans l'entreprise.

De nombreux partenariats se développent entre les entreprises et les centres de formation, l'objectif étant de construire localement les compétences nécessaires aux besoins du territoire et de fait augmenter le potentiel du vivier local de main-d'œuvre. Le problème est ensuite de maintenir ce vivier de main-d'œuvre formé sur le territoire, notamment pour les professionnels éloignés des métropoles.

Deux types de freins à l'apprentissage et à l'alternance sont évoqués. D'une part le manque de moyens pour encadrer un nombre élevé de personnes en formation. Les professionnels évoquent une législation lourde, des moyens humains limités et un surplus conséquent en termes de coûts, notamment dans le cadre des TPE-PME. D'autre part, les temporalités de formation ne sont pas toujours adaptées aux cadences de l'entreprise. Certains professionnels expliquent devoir s'adapter eux-mêmes au calendrier de leurs stagiaires. D'autres exigent que l'adaptation vienne au contraire du centre de formation pour être en cohérence avec la fluctuation de leur activité économique.

Cette immersion dans l'entreprise a vocation à compléter l'approche théorique proposée dans le cadre de la formation. Elle permet plus particulièrement d'appréhender la spécialisation des activités de l'entreprise ainsi que les pratiques spécifiques internes à l'établissement.

Si le recours à l'apprentissage et à l'alternance se fait quels que soient les métiers (métiers techniques ou fonctions transverses), ce type de recrutement est privilégié pour l'embauche de techniciens.

3.5. LES FORMATIONS ACTUELLES RÉPONDENT-ELLES AUX BESOINS DE DEMAIN ?

Des filières de formation à caractère sélectif

L'entrée dans les formations conduisant à l'obtention d'une certification de niveau III se fait de manière sélective. Néanmoins, dans le cadre de l'incitation à la poursuite d'études en lien avec le constat d'une montée en compétences, un nombre minimal de places d'accueil en BTS est réservé aux lycéens issus d'un bac professionnel (idem pour les lycéens issus d'un bac technologique qui veulent faire un DUT).

Afin de limiter les abandons en cours de formation, nombreux en BTS, certains organismes de formation professionnelle privilégient les candidatures des personnes ayant déjà acquis une expérience professionnelle. La motivation d'un candidat est aussi un facteur d'influence dans cette sélection.

Un manque de visibilité et de lisibilité des formations proposées

Bien que de nouveaux BTS aient été ouverts afin de mieux répondre aux besoins des entreprises, certains d'entre eux manquent de candidats et, de fait, sont confrontés à un nombre conséquent de places vacantes.

La dimension financière impacte l'attractivité des formations car les périodes de stage sont peu voire pas du tout rémunérées. Certains candidats à la formation ne sont pas mobiles, notamment en raison de coûts de logement et de déplacement trop conséquents pour eux.

De même, la recherche de stage peut s'avérer complexe ou infructueuse pour les personnes qui n'ont pas accès à un réseau familial ou professionnel.

Les professionnels de la formation mettent l'accent sur l'important lobbying qu'ils déploient auprès de multiples acteurs du territoire. Certains misent sur les outils du numérique pour une plus grande diffusion de leur offre de formation. Il n'est pas rare qu'ils aient recours aux sites de petites annonces pour toucher un plus large public.

De nouvelles attentes formulées par les acteurs économiques

Un besoin en compétences particulières telles que la maîtrise de l'anglais fait l'unanimité chez les acteurs des domaines de l'aéronautique et du naval/maritime. En effet, l'anglais est considéré comme un standard indispensable (anglais technique et commercial) ; ce besoin est notamment lié à l'existence d'activités à l'étranger et de débouchés de marchés sur la scène internationale.

Certains professionnels évoquent le problème de « théorisation » des formations. Celles-ci doivent, selon eux, être plus « pratiques » (en faveur de l'alternance et de l'apprentissage). Les recruteurs cherchent des personnes capables de comprendre et de s'adapter à des techniques qu'ils ne connaissent pas initialement (en lien avec la spécificité des activités).

Les formations semblent, pour une majorité des professionnels, ne pas toujours prendre en compte les évolutions actuelles, qu'elles soient technologiques ou réglementaires. Ils pointent alors le manque d'interactions entre ces deux univers et se positionnent en faveur d'une meilleure connexion. Néanmoins, la rénovation de certains diplômes associant ces deux types d'acteurs met en évidence une évolution allant dans ce sens.

Enfin, face au constat du manque de formations spécialisées répondant au besoin de main-d'œuvre des entreprises, il paraît opportun de développer des formations plus enclines aux attentes de ces deux filières stratégiques sur certains territoires qui concentrent les activités économiques.

« Il faut veiller à ne pas trop théoriser ce secteur. »

« Il faut rendre les personnes capables de s'adapter à divers contextes. »

3.6. INTENSIFIER LE LIEN ENTRE LA FORMATION ET LE MONDE ÉCONOMIQUE

Favoriser les relations entre les acteurs de la formation et les entreprises

Les relations entre le monde économique et le monde de la formation sont plurielles mais pas souvent institutionnalisées. Les liens école-entreprise tiennent parfois à la qualité d'anciens élèves plus enclins à accueillir des stagiaires, à la participation au conseil d'administration d'un responsable pédagogique, ou inversement à la présence d'un cadre d'entreprise au sein du comité pédagogique.

Les entreprises sont souvent sollicitées pour présenter leurs activités et leurs métiers auprès des centres de formation. Ces présentations sont pour la plupart réalisées par les grands groupes en raison d'un manque de temps des TPE-PME. La vision des métiers présentée aux personnes en formation n'est donc pas représentative de l'activité du tissu productif régional.

Parallèlement, certains professionnels de la formation sont démarchés par les entreprises elles-mêmes pour accueillir des stagiaires. Les tuteurs issus du monde économique se voient alors associés à la formation compte tenu de leur participation aux conseils de classe ou aux comités pédagogiques. Ces interactions contribuent à une réflexion partagée et à la mise en œuvre de projets co-construits en lien avec les besoins d'une entreprise. Un des facteurs d'évolution en faveur d'une meilleure offre de formation passe obligatoirement, selon les professionnels de la formation, par une « meilleure » identification des entreprises du secteur d'activité présentes sur le territoire et des possibilités de partenariat à mettre en place.

Enfin, selon les acteurs de la formation, pour répondre au manque de visibilité des métiers de l'industrie, il est essentiel de mettre en œuvre une meilleure communication et de proposer une découverte de ces métiers dans leur environnement, ce qui passe par un renforcement du lien école-entreprise.

UN RÉSEAU D'ACTEURS MOBILISÉ AUTOUR D'UN SECTEUR D'ACTIVITÉ D'EXCELLENCE : LES CAMPUS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS²⁹

Ce label est attribué par le ministère de l'Éducation nationale pour une durée de quatre ans, renouvelable à partir de différents critères : partenariat avec les entreprises, diversité de l'offre de formation, qualité de la vie dans le campus, ouverture internationale entre autres.

78 campus ont été labellisés à l'échelle nationale dont **six en région PACA**. Ce label tend à une meilleure attractivité de l'offre de formation sur un territoire et dans un secteur d'activité donné. Le développement des campus souhaite mettre en cohérence un pôle de formation avec les politiques territoriales de développement économique.

Les campus regroupent les acteurs de la formation et du monde économique : établissements d'enseignement supérieur, lycées professionnels, centres de formation des apprentis, organismes de formation, laboratoires de recherche et entreprises autour d'un secteur d'activité d'excellence correspondant à un enjeu économique national ou régional soutenu par la collectivité et les entreprises.

En lien avec les deux domaines d'activité retenus par cette étude, ont été labellisés **le campus « aéronautique »** et **le campus « mer »** en région PACA. Ils ont vocation à mutualiser les moyens humains et les infrastructures disponibles sur le territoire. En tant que vecteur entre la formation et le monde professionnel, les campus agissent en faveur de la promotion de certains métiers, de la collecte de financements, de l'utilisation de plateformes technologiques. Ils constituent de fait un espace favorable aux synergies, aux transferts de compétences et créent des lieux propices à l'innovation.

Via leurs partenariats avec les professionnels économiques du secteur, ils permettent aussi l'identification des niches du marché du travail requérant la mise en œuvre de formation (métiers en tension, nouveaux métiers, évolutions technologiques), afin d'agir pour une meilleure insertion professionnelle et employabilité des formés, tout en tenant compte des besoins économiques spécifiques des entreprises locales. Dans ce cadre, les formations de niveau III sont considérées par une majorité d'acteurs comme pleinement pertinentes.

²⁹ Rectorat d'Aix-Marseille, *Cartes des formations professionnelles, horizon 2015-2018 : analyse par filière*, 2015.



03

UN ZOOM MÉTIERS : QUELS ENJEUX À VENIR ?

L'ESSENTIEL

- **Une montée en compétences pour les métiers du secrétariat :**
 - Secrétaires bureautiques et assimilés : 19 % sont titulaires d'un diplôme de niveau III.
 - Secrétaires de direction : 37 % sont titulaires d'un niveau III.
 - Une élévation du niveau de diplôme entre les générations : les moins de 30 ans sont plus souvent diplômés d'un niveau III (30 %) que les 50 ans et plus (15 %).
 - Un métier à lien fort pour les secrétaires de direction (54 % des actifs en emploi sont diplômés d'une filière en lien fort avec leur métier).
Un métier dit « mixte » pour les secrétaires bureautiques et assimilés (44 % lien fort et 45 % sans lien).
 - Des employeurs de plus en plus en recherche de diplômés de niveau III pour les secrétaires bureautiques et assimilés et de diplômés de niveau II pour les secrétaires de direction.

- **Un besoin de renforcer les formations de niveau bac + 2 pour les *attachés commerciaux* :**
 - 30 % sont titulaires d'un niveau III.
 - Une montée en compétences entre les générations : les moins de 30 ans sont plus souvent diplômés d'un niveau III (35 %) que les 50 ans et plus (18 %).
 - Un métier à lien modéré (47 % des actifs en emploi sont diplômés d'une filière de formation en lien modéré avec ce métier).
 - Des besoins de main-d'œuvre croissants et des exigences nouvelles de la part des employeurs à la recherche de profils à la fois qualifiés et expérimentés.

- **Un besoin de maintenir un fort volume de formés au niveau bac + 2 pour les *techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement* :**
 - 25 % sont titulaires d'un niveau III.
 - Une montée en compétences entre les générations : les moins de 30 ans sont plus souvent diplômés d'un niveau III (32 %) que les 50 ans et plus (14 %).
 - Un métier à lien fort (44 % des actifs en emploi sont diplômés d'une filière de formation en lien fort avec ce métier).
 - Un risque de décalage entre les compétences attendues par les employeurs et les compétences détenues par les demandeurs d'emploi invite à renforcer les dispositifs de formation continue.

Trois métiers en pleine évolution, identifiés en partenariat avec le commanditaire comme ayant un enjeu particulier en termes de formation au niveau III ont donné lieu à la production de diagnostics. Il s'agit des métiers du secrétariat, des *attachés commerciaux* et des *techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement*.

Parmi ces métiers, deux ont été identifiés comme étant en tension structurelle sur les dix dernières années. Il s'agit des *attachés commerciaux* et des *techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement*.

Chaque diagnostic présente des éléments de connaissance sur les caractéristiques des personnes exerçant ces métiers, les enjeux en termes de formation pour le niveau III ainsi que des éléments relatifs au lien entre emploi et formation issus de l'outil Mét@for.

Un métier est dit en tension structurelle lorsqu'il existe un déséquilibre entre offre et demande d'emploi sur une période longue. Les métiers dits en tension le sont souvent pour plusieurs raisons. Le manque de candidats est rarement une cause première de tension et la formation est très souvent interrogée d'un point de vue qualitatif (contenu, modalités pédagogiques...) plus que quantitatif. Ainsi, certains métiers souffrent d'un déficit d'image et/ou de conditions de travail difficiles pas toujours compensés par des salaires attractifs. La diffusion d'offres inadaptées, rapidement retirées ou incomplètes, participe également à l'augmentation du taux de tension de certains métiers. D'autres facteurs que la formation interagissent, exigeant d'activer conjointement plusieurs leviers qui sont notamment liés à des problématiques de gestion de la main-d'œuvre, d'amélioration des conditions de travail ou encore de sécurisation des parcours.³⁰

1. UNE MONTÉE EN COMPÉTENCES POUR LES MÉTIERS DU SECRÉTARIAT³¹

1.1. LES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES EN EMPLOI

Plus de 50 000 personnes occupent un métier du secrétariat en région PACA, dont 38 000 *secrétaires bureautiques et assimilés* et 12 000 *secrétaires de direction*.

23 % possèdent une formation de niveau III (19 % pour les *secrétaires bureautiques et assimilés* et 37 % pour les *secrétaires de direction*).

Les métiers du secrétariat sont quasi exclusivement féminins (environ 97 % des effectifs).

³⁰ Bremond F., Gay-Fragneaud P. et al., *Les Métiers en tension structurelle en PACA. Diagnostics développés sur 21 métiers jugés « prioritaires »*, ORM, « En ligne - Rapport d'études », n° 8, décembre 2017.

³¹ FAP 225 : *Secrétaires bureautiques et assimilés L0760 - Secrétaires de direction L3Z80*.



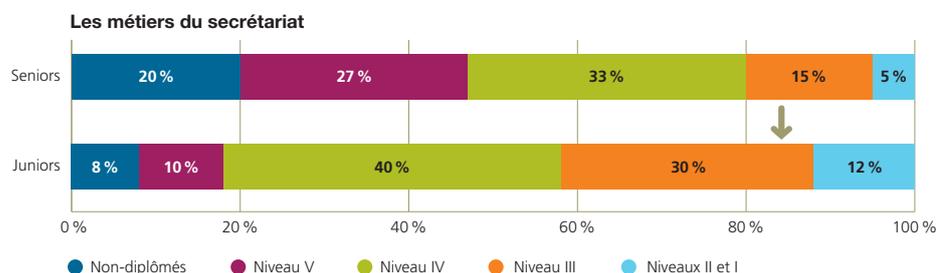
Juniors

Moins de 30 ans

Seniors

50 ans et plus

GRAPHIQUE 2 ÉLÉVATION DU NIVEAU DE DIPLÔME DE RÉFÉRENCE ENTRE JUNIORS ET SENIORS



Source : Insee – RP 2012 – Traitement ORM.

L'élévation du niveau de diplôme entre les travailleurs juniors et seniors, est très marquée dans les métiers du secrétariat, plus encore que celle observée pour l'ensemble des métiers. Les évolutions technologiques et organisationnelles ont fait passer ces professionnels du statut d'exécutant à celui d'assistant, mettant en œuvre de nouvelles compétences.

Ainsi, 30 % des moins de 30 ans sont titulaires d'un bac + 2 contre seulement 15 % pour les 50 ans et plus. Pour les *secrétaires de direction*, l'écart est encore plus important : 44 % des juniors possèdent un bac + 2 contre 26 % chez les seniors.

1.2. LES ENJEUX EN TERMES DE FORMATION POUR LES MÉTIERS DU SECRÉTARIAT

En 2014, tous dispositifs confondus, plus de 9 600 personnes sont inscrites en dernière année de formation, réparties sur 40 certifications visant potentiellement ce métier.

TABLEAU 8 LA RÉPARTITION DES PERSONNES DANS LES FORMATIONS VISANT LES MÉTIERS DU SECRÉTARIAT

	Effectifs en dernière année de formation	Répartition
Niveau I	41	< 1 %
Niveau II	2 163	22 %
Niveau III	1 420	15 %
Niveau IV	6 017	62 %
Niveau V	Pas de formation	Pas de formation
Total	9 641	100 %

Source : Éducation nationale, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Afdas, Agefos-PME, Fongecif, Unifaf, Uniformation – Base ORM, effectifs en formation 2014 – Traitement ORM.

83 % des personnes sont en formation initiale par voie scolaire. Les deux tiers des formés suivent une formation de niveau baccalauréat. 22 % sont en formation de niveau II et 15 % en formation de niveau III (principalement sur des BTS).

TABLEAU 9 LES CINQ PREMIÈRES FORMATIONS DE NIVEAU III VISANT LES MÉTIERS DU SECRÉTARIAT

	Effectifs en dernière année de formation
BTS assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen	613
BTS assistant de manager	563
Titre professionnel assistant de direction	85
Titre professionnel assistant commercial	43
DUT gestion administrative et commerciale des organisations	40

Source : Éducation nationale, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Afdas, Agefos-PME, Fongecif, Unifaf, Uniformation - Base ORM, effectifs en formation 2014 - Traitement ORM.

Pour les *secrétaires bureautiques et assimilés*, les effectifs en formation se concentrent sur les niveaux baccalauréat (97 %). La réforme du baccalauréat professionnel, qui se prépare dorénavant en trois ans, a engendré un déplacement des effectifs sur les formations de niveau IV. Les BTS préparent davantage aux métiers de *secrétaires de direction*.

L'évolution des compétences mobilisées dans le cadre du métier de *secrétaires bureautiques et assimilés* conduit les employeurs à rechercher de plus en plus des profils de diplômés de niveau III en lien avec la transition numérique qui s'opère au sein des entreprises.

Le même phénomène est observé pour les *secrétaires de direction*, pour lesquels les employeurs recherchent de plus en plus des personnes diplômées de niveau II répondant à un besoin accru de polyvalence, de prise d'initiatives et d'autonomie.

Ces éléments sont à prendre en considération pour l'évolution à venir de l'offre de formation dans la perspective de répondre au mieux aux besoins des entreprises.

1.3. LE LIEN FORMATION-EMPLOI

L'analyse du lien formation-emploi spécifique aux métiers du secrétariat met en évidence deux réalités différentes.

Le métier de *secrétaires bureautiques et assimilés* est qualifié de « mixte » car on observe autant de personnes titulaires d'un diplôme en lien direct avec ce métier que de personnes possédant un diplôme ne conduisant théoriquement pas à cette fonction : 44 % des *secrétaires bureautiques et assimilés* sont diplômés d'une filière de formation en lien fort avec ce métier : il s'agit de la filière « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » (filière principale conduisant au métier). 45 % sont sans diplôme ou diplômés d'une filière de formation sans lien avec ce métier, plus précisément de formations générales (baccalauréat).

Les métiers mixtes traduisent une évolution des exigences des employeurs à l'embauche et donc une élévation importante du niveau de formation. Les deux profils d'actifs correspondent d'une part aux personnes récemment entrées sur le marché du travail, titulaires d'un diplôme visant le métier et, d'autre part, aux personnes ayant une plus grande ancienneté, et arrivées dans le métier avec un diplôme général ou sans diplôme.

Le métier de *secrétaires de direction* est qualifié de métier à lien fort. En effet, 54 % des personnes en emploi sont diplômées de la filière « Fonctions transverses des entreprises et des administrations »³², filière principale conduisant à ce métier.

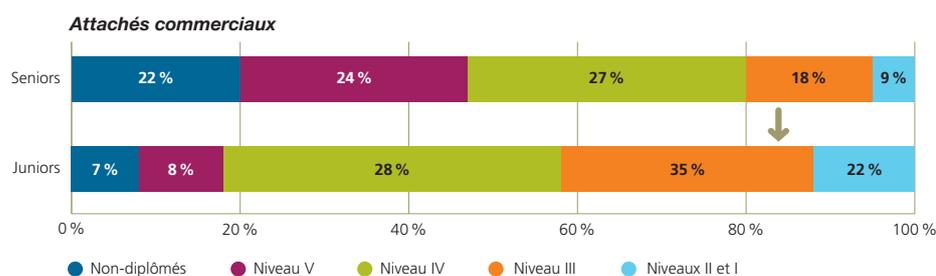
2. UN BESOIN DE RENFORCER LES FORMATIONS DE NIVEAU BAC + 2 POUR LES ATTACHÉS COMMERCIAUX³³

2.1. LES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES EN EMPLOI

Près de 40 000 personnes occupent le métier d'*attachés commerciaux*, dont 30 % sont titulaires d'un diplôme de niveau III. Ce métier est majoritairement exercé par des hommes (59 %).

L'élévation du niveau de diplôme entre les travailleurs juniors et seniors dans le métier d'*attachés commerciaux* est là encore très marquée puisque 35 % des moins de 30 ans sont titulaires d'un bac + 2 contre seulement 18 % pour les 50 ans et plus.

GRAPHIQUE 3 ÉLÉVATION DU NIVEAU DE DIPLÔME DE RÉFÉRENCE ENTRE JUNIORS ET SENIORS



Source : Insee – RP 2012 – Traitement ORM.

2.2. LES ENJEUX EN TERMES DE FORMATION POUR LE MÉTIER D'ATTACHÉS COMMERCIAUX

En 2014, tous dispositifs confondus, plus de 2 100 personnes sont inscrites en dernière année de formation (56 % d'hommes), réparties sur 31 certifications visant potentiellement ce métier. Les trois quarts sont en formation initiale par voie scolaire.

³² Gay-Fragneaud P., Milliard S., *Le Lien entre métiers et formations*, tome 1 : *Des situations contrastées selon les métiers*, ORM, « Grand angle », n° 2, janvier 2018.

³³ FAP 225 : *Attachés commerciaux R2Z80*.

TABLEAU 10 RÉPARTITION DES PERSONNES DANS LES FORMATIONS VISANT LE MÉTIER D'ATTACHÉS COMMERCIAUX

	Effectifs en dernière année de formation	Répartition
Niveau I	Pas de formation	Pas de formation
Niveau II	163	8 %
Niveau III	1 256	59 %
Niveau IV	709	33 %
Niveau V	Pas de formation	Pas de formation
Total	2 128	100 %

Source : Éducation nationale, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Afdas, Agefos-PME, Fongecif, Unifaf, Unifformation - Base ORM, effectifs en formation 2014 - Traitement ORM.

La majorité des personnes suivent une formation de niveau bac + 2 (59 %), devenu le niveau pivot pour accéder à ce métier. Les BTS sont les certifications les plus représentées.

La filière qui rassemble le plus de formés à ce niveau est celle du « Commerce, vente » (plus de huit sur dix). 14 % des formés sont dans la filière « Formations industrielles », uniquement sur du niveau bac + 2. Le BTS NRC (négociation et relation client) regroupe près de la moitié des effectifs en formation de niveau III visant le métier d'*attachés commerciaux* (47 %).

TABLEAU 11 LES CINQ PREMIÈRES FORMATIONS DE NIVEAU III VISANT LE MÉTIER D'ATTACHÉS COMMERCIAUX

	Effectifs en dernière année de formation
BTS négociation et relation client	589
BTS commerce international à référentiel commun européen	260
DUT génie mécanique et productique	182
BTS technico-commercial spécialité textiles industriels	106
Titre d'attaché commercial	21

Source : Éducation nationale, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Afdas, Agefos-PME, Fongecif, Unifaf, Unifformation - Base ORM, effectifs en formation 2014 - Traitement ORM.

Les *attachés commerciaux* font partie des 54 métiers identifiés en tension structurelle en région PACA. Ils présentent des difficultés de recrutement pressenties par les employeurs : 59 % des projets de recrutement sur ce métier sont jugés difficiles (37 % tous métiers confondus).

Cela s'explique, entre autres, par des besoins de main-d'œuvre croissants et des exigences nouvelles de la part des employeurs, à la recherche de profils à la fois qualifiés et expérimentés (évolution des compétences liées au renforcement de la relation client, au développement du e-commerce et commerce multicanaux). Il apparaît nécessaire de renforcer les formations de niveau bac + 2 en développant notamment l'apprentissage, actuellement peu mobilisé. De plus le développement de la formation continue qualifiante ou professionnalisante permettrait de sécuriser les parcours professionnels, notamment pour les seniors en recherche d'emploi, dans un contexte de concurrence accrue³⁴.

³⁴ Voir la fiche consacrée au métier d'*attachés commerciaux* in Bremond et al., *Les Métiers en tension...*, op. cit.

2.3. LE LIEN FORMATION-EMPLOI

En PACA, 47 % des *attachés commerciaux et représentants* (famille de métiers élargie)³⁵ sont diplômés d'une filière de formation en lien modéré avec ce métier. En effet, la filière principale « Commerce, vente » ayant vocation à préparer à ce métier ne concerne que 19 % des *attachés commerciaux et représentants*.

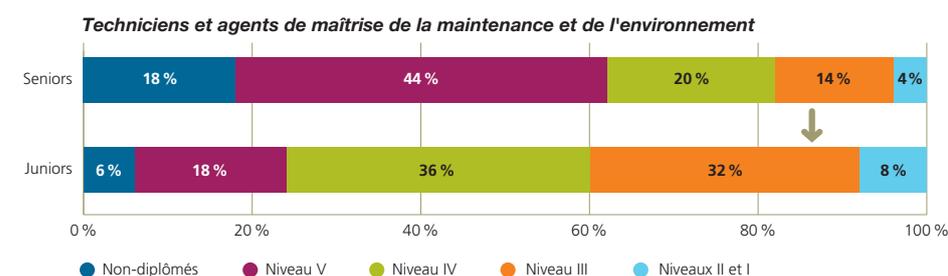
Les actifs en emploi sont diplômés de filières de formation relativement variées : « Commerce, vente » (21 %), « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » (15 %) ; « Formations industrielles » (8 %) ; « Fonctions transversales de la production » (5 %), et « Formations générales » (bac) (13 %). Cependant, on constate un renforcement de la filière principale chez les nouveaux entrants. Cette tendance semble indiquer une plus grande spécialisation de ces professionnels (technique de marketing, de négociation). Elle fait écho aux évolutions qui touchent les fonctions commerciales des entreprises. Ces changements se répercutent sur l'intensité de la relation formation-emploi. Ils peuvent renforcer les tensions existantes sur le marché du travail si l'offre de formation n'évolue pas dans ce sens³⁶.

3. UN BESOIN DE MAINTENIR UN FORT VOLUME DE FORMÉS AU NIVEAU BAC + 2 POUR LES TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DE LA MAINTENANCE ET DE L'ENVIRONNEMENT³⁷

3.1. LES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES EN EMPLOI

Environ 15 500 actifs exercent le métier de *techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement*. Un quart d'entre eux sont titulaires d'une formation de niveau III. Les femmes ne représentent que 4 % des effectifs (48 % tous métiers).

GRAPHIQUE 4 ÉLÉVATION DU NIVEAU DE DIPLOME DE RÉFÉRENCE ENTRE JUNIORS ET SENIORS



³⁵ FAP 87 : *Attachés commerciaux et représentants*.

³⁶ Gay-Fragneaud P., Milliard S., *Des situations contrastées selon les métiers*, op. cit.

³⁷ FAP 225 : *Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement* G1Z70.

L'élévation du niveau de diplôme est particulièrement marquée pour ce métier. L'accroissement de la technicité, le besoin de polyvalence et de responsabilité tout au long des étapes du process incitent les employeurs à rechercher des profils de diplômés du supérieur. Les niveaux de qualification de référence pour ce métier sont passés du niveau V aux niveaux IV et III.

Près d'un tiers des moins de 30 ans possèdent un diplôme de niveau III alors que leurs aînés ne sont que 14 % dans ce cas.

3.2. LES ENJEUX EN TERMES DE FORMATION POUR LE MÉTIER DE *TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DE LA MAINTENANCE ET DE L'ENVIRONNEMENT*

En 2014, près de 7 700 personnes sont inscrites au sein de formations (en dernière année) visant potentiellement ce métier (100 certifications).

75 % des personnes sont en formation initiale voie scolaire. L'apprentissage rassemble 15 % d'entre elles. 52 % des formés préparent une formation de niveau IV et 27 % une formation de niveau III.

TABLEAU 12 LA RÉPARTITION DES PERSONNES DANS LES FORMATIONS VISANT LE MÉTIER DE *TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DE LA MAINTENANCE ET DE L'ENVIRONNEMENT*

	Effectifs en dernière année de formation	Répartition
Niveau I	19	< 1 %
Niveau II	1 119	15 %
Niveau III	2 094	27 %
Niveau IV	4 029	52 %
Niveau V	420	5 %
Total*	7 681	100 %

Source : Éducation nationale, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Afdas, Agefos-PME, Fongecif, Unifaf, Unifformation - Base ORM, effectifs en formation 2014 - Traitement ORM.

* Par ailleurs, 21 personnes préparent un CQP qui vise en théorie ce métier.

TABLEAU 13 LES CINQ PREMIÈRES FORMATIONS DE NIVEAU III VISANT LE MÉTIER DE *TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DE LA MAINTENANCE ET DE L'ENVIRONNEMENT*

	Effectifs en dernière année de formation
BTS maintenance industrielle	293
BTS électrotechnique	274
BTS services informatiques aux organisations option A : solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux	268
DUT génie électrique et informatique industrielle	239
DUT génie mécanique et productique	182

Source : Éducation nationale, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Afdas, Agefos-PME, Fongecif, Unifaf, Unifformation - Base ORM, effectifs en formation 2014 - Traitement ORM.

45 % des formés sont inscrits dans la filière de formation « Fonctions transversales de la production », 26 % en « Formations industrielles » et 11 % en « Moteurs et mécanique auto ». Pour le niveau III, les cinq premières formations concentrent plus de la moitié des effectifs. Cette concentration est particulièrement visible dans les sections de BTS.

Ce métier fait partie des 54 métiers identifiés en tension structurelle en région PACA. Il présente des difficultés de recrutement pressenties par les employeurs : 58 % des projets de recrutement sur ce métier sont jugés difficiles (37 % tous métiers confondus).

Le risque de décalage entre les compétences attendues par les employeurs et les compétences détenues par les demandeurs d'emploi invite à renforcer les dispositifs de formation continue (contrats de professionnalisation par exemple) permettant l'acquisition d'une expérience professionnelle très recherchée lors de l'embauche.

De plus, il semble opportun de maintenir un fort volume de personnes en formation sur les niveaux bac et bac + 2, notamment en renforçant la filière « Formations industrielles » (moins développée que dans l'emploi). En effet, des perspectives plutôt favorables à la création d'emplois ainsi qu'une augmentation du niveau de technicité du métier ont été soulignées. L'accompagnement des entreprises dans leurs modalités de gestion des ressources humaines et la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires sont également préconisées via la formation continue³⁸.

3.3. LE LIEN FORMATION-EMPLOI

44 % des *techniciens et agents de maîtrise de la maintenance* (famille de métiers élargie) sont diplômés d'une filière de formation en lien fort avec ce métier. Les deux principales filières sont les « Formations industrielles » (28 %) et les « Fonctions transversales de la production » (22 %).

L'exercice de ce métier requiert un niveau d'expertise et de spécialisation élevé, d'emblée demandé à l'embauche. L'usage du numérique, le poids des normes professionnelles (qualité, sécurité, environnement) et la montée de la technicité, dans le secteur de l'industrie, expliquent l'importance du lien entre emploi et formation. Les employeurs se montrent plus enclins à recruter des profils très ciblés (filière ou diplôme). Ces évolutions peuvent entraîner des problématiques de recrutement et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences³⁹.

³⁸ Voir la fiche consacrée au métier de *techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement* in Bremond et al., *Les Métiers en tension...*, op. cit.

³⁹ Gay-Fragneaud P., Milliard S., *Des situations contrastées selon les métiers*, op. cit.

CONCLUSION

Les dix enseignements et enjeux de l'étude :

1. De plus en plus de personnes préparent un diplôme de niveau III, essentiellement via la formation initiale en voie scolaire :
→ Développer le recours à l'apprentissage et la formation continue des demandeurs d'emploi.
2. Les diplômes de niveau III sont accessibles en région par l'intermédiaire d'un maillage territorial dense :
→ Conserver l'offre de formation territorialisée actuelle.
3. Des conditions d'emploi favorables pour les diplômés de niveau III :
→ Des emplois majoritairement salariés et stables.
4. Un niveau de diplôme adapté à l'exercice de fonctions intermédiaires, mais pas suffisant pour prétendre à des fonctions d'encadrement :
→ Des diplômés qui ont tendance, notamment ceux de DUT, à différer leur entrée sur le marché du travail.
5. Pourtant les diplômes de niveau III sont adaptés aux besoins croissants de main-d'œuvre des entreprises dans les domaines de l'aéronautique et du naval/maritime :
→ Développer l'offre formation de BTS.
6. Les employeurs privilégient les diplômes acquis par l'alternance ou les profils intérimaires :
→ Une forte valorisation de l'expérience professionnelle.
7. Des enjeux de recrutement importants pour les deux domaines d'activité étudiés :
→ Mobiliser les outils de la GPECT pour anticiper les mutations économiques et les besoins en qualifications et en compétences.
8. Les besoins de diplômés de niveau III sont liés à une montée en compétences globale due au processus d'innovation, à la transition numérique, aux évolutions technologiques et réglementaires :
→ Des conséquences importantes pour les métiers du secrétariat (*secrétaires bureautiques et assimilés, secrétaires de direction*), les *attachés commerciaux* et les *techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement*.
9. Un glissement entre les diplômes requis au moment de l'embauche s'opère pour les métiers du secrétariat :
→ Vers le niveau III pour les *secrétaires bureautiques et assimilés* ; vers le niveau II pour les *secrétaires de direction*.
10. Des difficultés de recrutement soulignées pour les *attachés commerciaux* et les *techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement* :
→ Renforcer les dispositifs de formation continue afin de sécuriser les parcours professionnels des jeunes, des intérimaires et des demandeurs d'emploi.

BIBLIOGRAPHIE

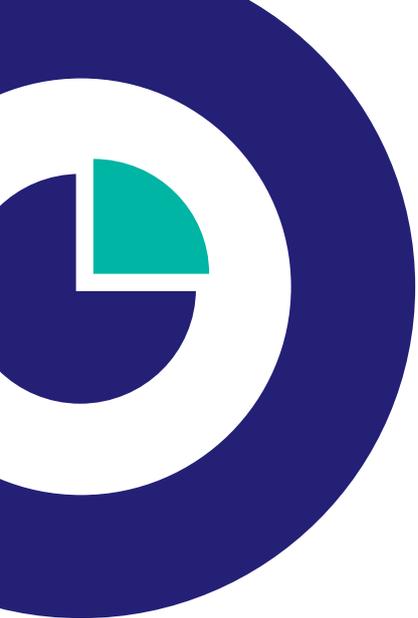
Ouvrages, études, rapports, articles

- Adiut, *Les IUT : 50 ans de réussite*, dossier de presse, 2016
- ARTAUD D., LAFFOND D., « La croissance démographique portée par les naissances », Insee, *Analyse*, 2015
- ARTAUD D., ETTOUATI S., « 18 100 emplois dédiés à la filière aéronautique et spatiale en 2013 », Insee, *Analyses Provence - Alpes - Côte d'Azur*, n° 20, 2015
- BELLANGER E., « Le niveau BTS pour les PME : attractivité, employabilité, réalité », Agefa PME, *Prospective*, 2013
- BESSON V., CASTE F., DOMENS J. (Insee PACA), BELLE R. (Direccte PACA), « Les industries de Provence - Alpes - Côte-d'Azur entre essor et résistance », Insee, *Analyse*, 2013
- CALMAND J., MÉNARD B., MORA V., *Faire des études supérieures, et après ? Enquête Génération 2010 - Interrogation 2013*, Céreq, NEF, n° 52, 2015
- CCI PACA, *Chiffres clés de l'industrie en PACA*, 2017
- BARRET C., RYK F., VOLLE N., « Enquête 2013 auprès de la Génération 2010 - Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme », Céreq, *Bref*, n° 319, 2014
- GAUBERT E., HENRARD V., ROBERT A., ROUAUD P., « Pas d'amélioration de l'insertion professionnelle pour les non-diplômés », Céreq, *Bref*, n° 356, 2017
- GRELET Y., ROMANI C., TIMETEO J., « Entrer en STS ou IUT, et après ? », Céreq, *Bref*, n° 275, 2010
- « BTS : le chouchou des entreprises », *Le Monde*, 2011
- « *Emploi : que rapportent exactement les diplômés en termes de salaires ?* » *Le Parisien*, 2014
- LOPEZ A., SULZAR E., « Insertion des apprentis : un avantage à interroger », Céreq, *Bref*, n° 346, 2016
- MÉNARD B., « Sortants du supérieur : la hausse du niveau de formation n'empêche pas celle du chômage », Céreq, *Bref*, n° 322, 2014
- MEYER V., NOVELLA S., « 120 000 emplois directement liés à la mer en Provence - Alpes - Côte d'Azur », Insee, *Analyses Provence - Alpes - Côte d'Azur*, n° 46, 2017
- Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, « Parcours et réussite aux diplômes universitaires : les indicateurs de la session 2015 », *Note Flash*, n° 15, Mesri, novembre 2016
- Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, *Note Flash du SIES*, n° 7, 9, 20 & 21, 2017
- Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, « Les effectifs dans l'enseignement supérieur en 2016-2017 », *Note Flash*, n° 11, Mesri, août 2017
- Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, « Les étudiants en sections de techniciens supérieurs en 2017-2018 », *Note Flash SIES*, n° 25, Mesri, décembre 2017

- MOULLET S., GENDRON B. « Les diplômés d'un BTS ou d'un DUT et la poursuite d'études : une analyse économique », *Revue française de pédagogie*, n° 154, 2006
- ORANGE S., « Le choix du BTS. Entre construction et encadrement des aspirations des bacheliers d'origine populaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 183, 2010
- Pôle emploi, *Enquête Besoins de main-d'œuvre PACA*, 2017
- Rectorat d'Aix-Marseille, *Cartes des formations professionnelles, horizon 2015-2018. Analyse par filière*, 2015
- RICHAUD I., « La filière aéronautique et spatiale », Irfedd, *Les Cahiers du conseil d'orientation*, 2015
- Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation PACA, *Provence - Alpes - Côte d'Azur, le pari de l'excellence : une stratégie de spécialisation pour gagner la bataille de l'emploi*, 2017
- SÉCHAUD F., AMARILLO H., BROCHIER D., DELANOË A., LEGAY A., « Évolution des métiers et des emplois non-cadres dans les industries chimiques », Céreq/Observatoire des industries chimiques, *Les études - Synthèse*, 2016

Études ORM

- BREMOND F., GAY-FRAGNEAUD P. *et al.*, *Les Métiers en tension structurelle en PACA. Diagnostics développés sur 21 métiers jugés « prioritaires »*, ORM, « En ligne - Rapport d'études », n° 8, décembre 2017
- CHAINTEUIL L., DUMORTIER A.-S., *Les Métiers de l'industrie en PACA. Quelles évolutions à court terme ? Quels enjeux en termes de compétences et de formation ? Les cas de l'Industrie chimique et de la Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution*, ORM, « Documents de travail », juillet 2017
- DUMORTIER A.-S., REVEILLE-DONGRADI C., PETROVITCH A., *Diplôme des seniors et des juniors : quelles évolutions dans les métiers en PACA ?*, ORM, « En Ligne - Questions métiers », n° 4, 2014
- DUMORTIER A.-S., INTHAVONG S., *Diagnostics emplois prospectifs ciblés partagés dans le domaine maritimo-portuaire*, ORM/MDE Marseille, décembre 2015
- GAY-FRAGNEAUD P., MILLIARD S., *Le Lien entre métiers et formations, tome 1 : Des situations contrastées selon les métiers*, ORM, « Grand angle », n° 2, janvier 2018
- Mét@for : outil numérique qui analyse le lien entre l'emploi et la formation en région PACA
- PETROVITCH A. *et al.*, *Panorama introductif à la relation formation-emploi*, CPRDFOP 2016-2022, octobre 2016
- PETROVITCH A., GAY-FRAGNEAUD P., GUIRAUD G., MILLIARD S., PRACHE B., *Cartographie des effectifs en formation, données 2013*, ORM, « Outils d'analyse », n° 19, février 2016
- PETROVITCH A., *Cartographie des effectifs en formation professionnelle en PACA, données 2014-2015*, ORM, « Panorama », n° 1, septembre 2017
- PETROVITCH A., *L'Apprentissage : une réponse aux besoins de qualifications des entreprises*, ORM, « Note parcours », n° 10, février 2017



QUELS POTENTIELS D'EMPLOIS POUR LES DIPLÔMÉS DE BTS-DUT EN PACA ?

**REGARD SUR DEUX DOMAINES STRATÉGIQUES :
L'AÉRONAUTIQUE ET LE NAVAL/MARITIME**

Quels sont les emplois occupés par les diplômés de bac + 2 en région ? Ces formations ont-elles encore de l'avenir ? Répondent-elles aux besoins de main-d'œuvre des employeurs ? Une augmentation du nombre de places en formation bac + 2 est-elle envisageable et nécessaire ?

Dans un contexte d'élévation du niveau de diplôme des actifs et d'évolution des métiers, cette étude contribue à la réflexion sur l'évolution de l'offre de formation relevant de l'enseignement supérieur court en PACA.

Après avoir dressé un panorama régional de l'offre de formation et des emplois occupés par les diplômés de bac + 2, cette publication met en exergue, grâce à des paroles d'acteurs de la formation et du monde économique, les atouts et faiblesses de l'enseignement supérieur court dans deux domaines stratégiques : l'aéronautique et le naval/maritime.

Les stratégies de gestion de main-d'œuvre, les difficultés de recrutement, la montée en qualification, les nouveaux besoins en compétences ainsi que la nécessité de renforcer les liens entre les acteurs de la formation et les entreprises sont autant d'enjeux mis en évidence.

CETTE PUBLICATION A ÉTÉ COMMANDITÉE PAR



Observatoire Régional des Métiers

41, la Canebière - 13001 Marseille - Tél. 04 96 11 56 56 - Fax 04 96 11 56 59 - E-mail info@orm-paca.org

Retrouvez l'ensemble de nos publications en ligne sur : www.orm-paca.org