

GRAND
ANGLE



20

AVRIL 2020

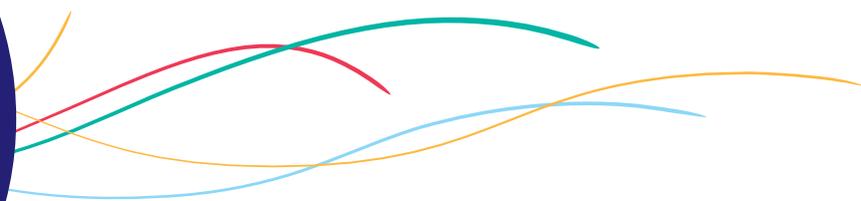
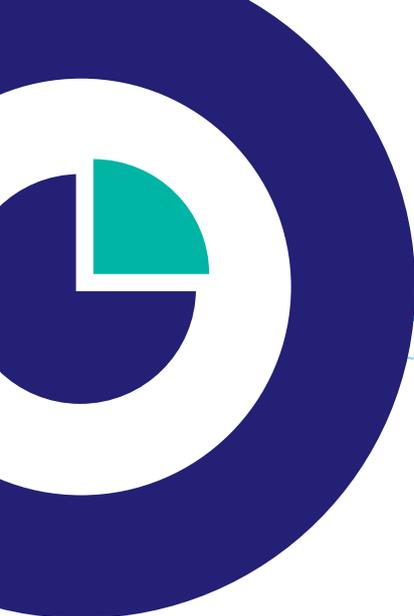
Accompagner l'évolution de l'appareil de formation en lien avec la transition numérique

La Grande école du numérique



L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA RÉGION PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

D E S S A V O I R S P O U R L ' A C T I O N



Directeur de publication

Philippe Cottet

Réalisation

Lydie Chaintreuil
Somoudom Inthavong

Conception graphique, PAO

Gaël Martinez
Anna Chaldjian

ÉDITO

Dans un contexte où le numérique est de plus en plus présent dans l'économie et le travail, les enjeux de formation sont prégnants. Face à ces évolutions, les compétences attendues par les entreprises se modifient. L'appareil de formation tente de suivre le mouvement à travers des initiatives plurielles. Parmi elles, la Grande école du numérique – réseau de 750 formations aux métiers du numérique en France – a été créée par le gouvernement. L'objectif étant de « favoriser l'inclusion » et de former les nouveaux « talents du numérique » pour répondre aux besoins en compétences des recruteurs dans toute la France.

Ainsi, depuis 2015, la Grande école du numérique labellise des formations aux métiers du numérique ouvertes à tous, et notamment aux personnes peu ou pas qualifiées éloignées de l'emploi. De nombreuses formations ont été labellisées en Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Par ailleurs, les compétences numériques font désormais partie des savoirs fondamentaux qui doivent être intégrés dans les parcours de formation, notamment pour les publics cibles du PRIC (Pacte régional d'investissement dans les compétences), éloignés de l'emploi et de la qualification. L'appareil de formation régional doit donc permettre de répondre à cette exigence.

Dans ce cadre, l'ORM a conduit un diagnostic des actions de formation réalisées par la Grande école du numérique afin d'appuyer les pouvoirs publics dans la mise en place d'actions correctives sur les formations au cours de l'année 2020.

Cette étude, mandatée par la Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur, apporte ainsi des éclairages sur les actions mises en œuvre dans le cadre de la Grande école du numérique en région et des propositions d'amélioration.

Philippe Cottet
Président de l'ORM



SOMMAIRE

SYNTHÈSE	7
INTRODUCTION	8
01. LES FORMATIONS LABELLISÉES PAR LA GRANDE ÉCOLE DU NUMÉRIQUE : CARACTÉRISTIQUES, ACTIONS, PUBLICS ET INSERTION	11
1. Les caractéristiques des formations labellisées Grande école du numérique en Provence - Alpes - Côte d'Azur.....	12
2. Les actions des organismes de formation.....	16
3. Les caractéristiques des apprenants de formations labellisées Grande école du numérique.....	17
4. L'insertion des apprenants.....	19
02. UN RAPPROCHEMENT NÉCESSAIRE DE L'OFFRE DE FORMATION AUX BESOINS DES ENTREPRISES	23
1. Les besoins en compétences des entreprises.....	23
2. Les difficultés exprimées par les organismes de formation : l'accueil, la formation, l'accompagnement, le suivi des apprenants.....	28
PISTES DE RÉFLEXION POUR UNE ÉVOLUTION DE L'APPAREIL DE FORMATION DE LA GRANDE ÉCOLE DU NUMÉRIQUE EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR	31
BIBLIOGRAPHIE	33
SITES INTERNET	34
LISTE DES SIGLES	34



SYNTHÈSE

LES DONNÉES CHIFFRÉES DES FORMATIONS LABELLISÉES PAR LA GRANDE ÉCOLE DU NUMÉRIQUE (GEN)

Les chiffres 2018 de la GEN sont issus du rapport annuel, qui revêt la forme d'un questionnaire soumis aux formations labellisées. Les données sont recueillies auprès d'organismes de formation porteurs de formations labellisées GEN en Provence - Alpes - Côte d'Azur. La réponse au questionnaire s'inscrit dans le cadre des obligations détaillées dans la convention de labellisation des formations et constitue une condition au maintien des labels.

- 38 sessions de formations labellisées par la Grande école du numérique ont été achevées en 2018 ; dix sessions ont débuté en 2018 et se finiront en 2019.
- 633 apprenants en 2018 en Provence - Alpes - Côte d'Azur, dont 435 ont achevé leur formation dans cette même année.
- Des organismes de formation concentrés dans les Bouches-du-Rhône.
- Près de la moitié des apprenants suivent une formation certifiante (diplôme ou titre).
- Des formations qui visent le plus souvent des métiers liés au « Développement, intégration et tests » et à la « Communication digitale ».
- Pôle emploi est le principal canal de recrutement d'apprenants.
- 85 % des apprenants bénéficient de la gratuité d'une formation de la Grande école du numérique.
- 76 % des apprenants font partie du public cible de la Grande école du numérique : femmes, habitants ou issus des QPV, jeunes éloignés de l'emploi.
- Un niveau d'entrée en formation élevé, seulement 55 % des apprenants ont un diplôme de niveau bac ou inférieur.
- 38 % de femmes parmi les apprenants (24 % au niveau national).
- Les moins de 30 ans représentent la majorité des effectifs, soit 56 % (69 % au niveau national).
- Un taux d'abandon de la formation de 10 %.
- Un taux de sorties positives de 59 % dont 45 % en emploi ; 31 % des 435 apprenants exercent un métier dans le domaine du numérique trois mois après la fin de la formation.

PISTES DE RÉFLEXION POUR UNE ÉVOLUTION DE L'APPAREIL DE FORMATION DE LA GRANDE ÉCOLE DU NUMÉRIQUE EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

• Sur les caractéristiques des publics

- Le renforcement des liens avec les acteurs sociaux et institutionnels
- Le développement de la mixité dans les formations

• Sur les formations proposées

- Une pédagogie adaptée à la formation aux métiers du numérique et contextualisée
- Le développement de formations pour les publics de niveaux infra bac
- L'allongement de la durée de certaines formations

• Sur les difficultés rencontrées par des organismes de formation

- La garantie de moyens financiers

• Sur les relations avec les entreprises et plus largement les acteurs du territoire

- Le partenariat avec les entreprises pour développer les stages inscrit dans la durée
- Le développement de l'offre de formation
- L'information sur l'évolution des métiers du numérique



INTRODUCTION

La transition numérique est au cœur des transformations du monde du travail, et par là de celui de la formation. Les compétences numériques font désormais partie des savoirs fondamentaux qui doivent être intégrés dans les parcours de formation, notamment pour les publics cibles du Pacte régional d'investissement dans les compétences (mise en œuvre régionale du Plan d'investissement dans les compétences), éloignés de l'emploi et de la qualification. L'objectif du Pacte étant d'accompagner et d'accélérer la transformation des parcours de formation, des contenus pédagogiques et des pratiques d'acquisition des compétences, au service des entreprises et des personnes peu qualifiées, jeunes ou adultes, à la recherche d'un emploi, pour édifier ensemble la société des compétences. L'appareil de formation régional doit donc permettre de répondre à cette exigence.

L'ORM met à contribution son expertise acquise sur le champ de la transition numérique pour outiller les pouvoirs publics dans leur action et répondre à la demande de la Direction Provence - Alpes - Côte d'Azur afin d'analyser les actions mises en œuvre dans le cadre de la Grande école du numérique en région. Les contenus des actions sont-ils adaptés au public cible (infra bac) ? Ces actions répondent-elles aux besoins en compétences des entreprises ? Que deviennent les bénéficiaires de ces actions sur le marché du travail ?

Un diagnostic des actions réalisées lors des premières vagues de labellisation appuiera les pouvoirs publics dans leur réflexion sur la mise en place des actions correctives lors de la prochaine vague de formations.

Il s'agit également de conduire, en lien avec la *task force*¹ de Pôle emploi relative à la filière dédiée aux métiers du numérique : un diagnostic des actions réalisées au cours des premières vagues de labellisation.

Ce diagnostic opérationnel s'appuiera sur une démarche visant à :

- recenser les actions mises en œuvre sur les territoires régionaux dans le cadre de la Grande école du numérique et identifier les publics concernés, en lien avec les publics ciblés par le Pacte ;
- collecter les outils de réalisation et de suivi des actions produits par les porteurs des actions en lien avec le Secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR) ;
- collecter les informations disponibles sur le devenir des bénéficiaires à l'issue des formations (enquêtes d'insertion existantes, entretiens...) afin d'identifier leur impact sur les parcours d'emploi ;
- appréhender l'attractivité des formations et l'éventuelle évolution du profil des bénéficiaires ;
- repérer l'adéquation de ces formations avec les besoins des entreprises, à partir des besoins en compétences identifiés dans ce champ et exprimés par les acteurs économiques, notamment dans le cadre de la *task force* de Pôle emploi et des travaux existants ;
- formuler des enjeux opérationnels.

¹ Pour répondre aux besoins des entreprises et réduire les difficultés de recrutement, les acteurs des territoires recensent ensemble les évolutions des compétences recherchées. Cette démarche est organisée autour de dix « *task forces* » régionales, qui correspondent principalement à des filières. Animées par Pôle emploi et associant les acteurs économiques, elles permettent d'identifier les besoins en formation présents et à venir.

Source : www.pole-emploi.org

Compte tenu de la problématique précédemment évoquée, **la démarche méthodologique** est fondée sur l'analyse d'une enquête réalisée par la GEN en 2018 auprès d'organismes de formation labélisés ainsi que sur la réalisation d'entretiens auprès de responsables d'organismes de formation :

Mise en place d'un comité de pilotage

En début de projet, un comité de pilotage valide les objectifs de l'étude ainsi que la démarche méthodologique à mettre en œuvre.

En fin de projet, le comité de pilotage commente, abonde et valide les principaux résultats.

Analyse du questionnaire de la Grande école du numérique

27 organismes de formation ont répondu à un questionnaire proposé par la Grande école du numérique concernant les formations du numérique qu'ils dispensent. Les résultats de cette enquête apportent des éléments d'analyse sur les formations et l'insertion des apprenants.

Analyse documentaire

Afin d'approfondir ces premiers constats, une analyse documentaire a été effectuée. Celle-ci permet d'appréhender les questions liées notamment à l'attractivité des formations, à l'adéquation des formations avec les besoins en compétences des entreprises, le devenir des bénéficiaires à l'issue des formations afin d'identifier leur impact sur les parcours d'emploi.

Formulation de préconisations

L'analyse des éléments quantitatifs (questionnaire) et qualitatifs (entretiens) contribuent à la formulation de pistes de réflexion relatives aux actions correctives envisageables pour les prochaines vagues de formés.

QU'EST-CE QUE LA GRANDE ÉCOLE DU NUMÉRIQUE ?

Un label ambitieux

Par son label, la GEN² met à l'honneur 750 formations aux métiers du numérique ouvertes à tous sur le territoire français (86 en Provence - Alpes - Côte d'Azur). Ce label incarne une triple ambition :

- Une **ambition économique**, en formant aux métiers de demain pour répondre aux besoins croissants de compétences numériques sur le marché de l'emploi.
- Une **ambition sociale** en favorisant l'inclusion des publics éloignés de l'emploi et de la formation pour faire du numérique une opportunité pour toutes et tous.
- Une **ambition territoriale** en permettant une répartition équilibrée et cohérente de l'offre de formation sur l'ensemble du territoire.

Le label GEN fédère ainsi des formations aux métiers du numérique ouvertes à tous, sans distinction académique, économique ou sociale, qui permettent notamment aux femmes, aux personnes peu ou pas qualifiées éloignées de l'emploi et aux habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) de devenir les talents du numérique de demain.

²www.grandeecolenumérique.fr



Un label octroyé pour trois ans

- Il concerne donc toutes les sessions de la formation labellisée durant trois années.
- Il peut être accompagné d'**une subvention d'amorçage**, accordée pour la première ou les deux premières sessions de la formation labellisée.
- Il permet aux apprenants qui suivent la formation de bénéficier d'**une aide subsidiaire** de la part du Cnous (Centre national des œuvres universitaires et scolaires).

Un label qui réconcilie les besoins des entreprises avec les compétences disponibles sur le marché du travail

C'est une des grandes forces du label GEN : grâce à la subvention d'amorçage que peuvent recevoir les structures, elles se lancent plus facilement dans de nouveaux secteurs du numérique : « *Grâce à la subvention, le risque financier n'est pas uniquement porté par l'organisme de formation ; cela leur permet de se lancer sur de nouveaux métiers et d'anticiper les besoins des entreprises. Trop souvent jusqu'ici, les formations étaient créées a posteriori pour pallier les besoins. Les formations arrivaient donc toujours avec un temps de retard. Aujourd'hui, nos formations labellisées répondent aux besoins du marché : le label GEN joue donc un rôle crucial dans la transition numérique de l'économie française.* » Samia Ghozlane, directrice de la Grande école du numérique (GEN, 2018).

LES GRANDS CHIFFRES DU NUMÉRIQUE EN RÉGION

Le numérique est une filière transverse à l'ensemble de l'économie et comporte des enjeux forts. 64 500 personnes travaillent dans les métiers du numérique « cœur de métiers » et « métiers périphériques ». Elles représentent 3,4 % des emplois en région en 2012. Près de 30 000 d'entre elles sont dans le « cœur de métiers » du numérique, soit 1,5 % des emplois en Provence - Alpes - Côte d'azur. Neuf emplois sur dix sont localisés dans trois départements de la région : 42 % dans les Bouches-du-Rhône, 33 % dans les Alpes-Maritimes, 15 % dans le Var (Chaintreuil, Inthavong, Petrovitch, 2016).

01

LES FORMATIONS LABELLISÉES PAR LA GRANDE ÉCOLE DU NUMÉRIQUE : CARACTÉRISTIQUES, ACTIONS, PUBLICS ET INSERTION

L'ESSENTIEL

- 48 sessions de formations labellisées par la Grande école du numérique en 2018, dont 38 ont été achevées en 2018.
- 633 apprenants en 2018 en Provence - Alpes - Côte d'Azur, dont 435 ont achevé leur formation dans cette même année.
- Des formations concentrées dans les Bouches-du-Rhône.
- Près de la moitié des apprenants suivent une formation certifiante.
- Des formations qui visent le plus souvent des métiers liés au « Développement, intégration et tests » et à la « Communication digitale ».
- Pôle emploi est le principal canal de recrutement d'apprenants.
- 85 % des apprenants bénéficient de la gratuité d'une formation de la Grande école du numérique.
- 76 % des apprenants font partie du public cible de la grande école du numérique : femmes, habitants ou issus des QPV, jeunes éloignés de l'emploi.
- Un niveau d'entrée en formation élevé : seulement 55 % des apprenants ont un diplôme de niveau bac ou inférieur.
- 38 % de femmes parmi les apprenants de 2018.
- Les moins de 30 ans représentent la majorité des effectifs, soit 56 %.
- Un taux d'abandon de la formation de 10 %.
- Un taux de sorties positives de 59 % dont 45 % en emploi.
- 31 % des apprenants ayant achevé leur formation en 2018 exercent un métier en lien avec le numérique trois mois après la formation.

Les chiffres 2018 de la GEN sont issus du rapport annuel produit suite à la réalisation d'une enquête par questionnaire auprès des formations labellisées. Les données sont recueillies auprès d'organismes de formations porteurs de formations labellisées GEN en Provence - Alpes - Côte d'Azur. La réponse au questionnaire s'inscrit dans le cadre des obligations détaillées dans la convention de labellisation des formations et constitue une condition au maintien des labels. Les indicateurs sont regroupés selon les thèmes suivants :

- les caractéristiques des formations ;
- les actions des organismes de formation ;
- les caractéristiques des apprenants ;
- l'insertion des apprenants.

AVERTISSEMENTS

- Les données ne permettent pas une analyse par l'entrée du **public ciblé par le Pacte (infra bac)** en tant que tel car les modalités de réponses du questionnaire regroupent les personnes titulaires d'un bac et les infra bac. Cette différence est liée au fait que le public cible de la Grande école du numérique a été défini en amont de la politique instaurant le Plan d'investissement dans les compétences et sa déclinaison dans les différentes régions. Par conséquent, le public ciblé ne correspond pas intégralement à celui visé par le Pacte.
 - Les **effectifs des apprenants et des formations** sont faibles, ce qui fragilise la portée des informations recueillies.
 - Certaines données n'ont pas été traitées en raison d'**informations manquantes** trop importantes (ex : les salaires), ou encore parce qu'elles étaient « **inqualifiables** » (ex : des réponses en proportion ne permettant pas de retrouver les données brutes).
 - Les questions sur **l'insertion des apprenants** ne sont pas posées directement aux principaux intéressés, ce sont les organismes de formation qui répondent au questionnaire, ce qui peut laisser supposer un degré d'approximation dans l'information produite.
- **Les analyses effectuées sur les résultats du questionnaire sont donc à considérer avec beaucoup de prudence.**

1. LES CARACTÉRISTIQUES DES FORMATIONS LABELLISÉES GRANDE ÉCOLE DU NUMÉRIQUE EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

1.1. EN 2018, 38 SESSIONS DE FORMATION ONT ÉTÉ ACHEVÉES

86 formations relevant de la Grande école du numérique en région existent. Pour autant, les réponses au questionnaire 2018 de la GEN permettent de recenser 27 organismes de formation qui s'expriment sur 44 formations labellisées.

Parmi ces 44 formations, 13 n'ont eu aucune session de formation en 2018, trois ont débuté en 2018 mais n'ont pas été achevées cette même année. Parmi les 31 formations qui ont eu lieu, certaines ont dispensé jusqu'à quatre sessions dans l'année, soit 38 sessions de formation (cf. schéma 1).

Parmi les raisons d'annulation des sessions de formation, sont évoquées :

- un manque de financement ;
- des contraintes liées à l'environnement externe telles qu'une indisponibilité de locaux ou des contraintes réglementaires.

Par ailleurs, 25 formations sur les 44 sont entièrement conduites en présentiel.

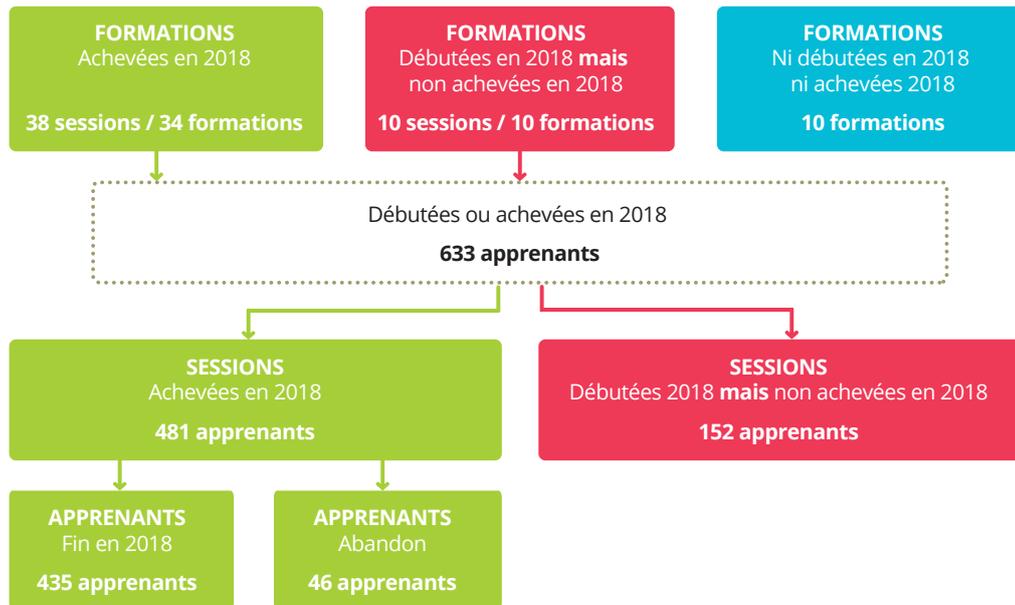
1.2. EN 2018, 435 APPRENANTS ONT ACHEVÉ UNE FORMATION LABELLISÉE GRANDE ÉCOLE DU NUMÉRIQUE

Les 38 sessions de formations concernent 633 apprentis en 2018 ; pour 152 d'entre eux, la session s'est poursuivie en 2019.

Les sessions de formation qui ont débuté et se sont achevées en 2018 regroupent 481 apprenants, dont 46 ont abandonné leur formation en 2018. Donc, 435 apprenants ont achevé leur formation en 2018.

Le dénombrement des formations et des apprenants est synthétisé dans le schéma ci-après.

SCHÉMA 1 SYNTHÈSE DES SESSIONS DE FORMATION ET DES APPRENANTS

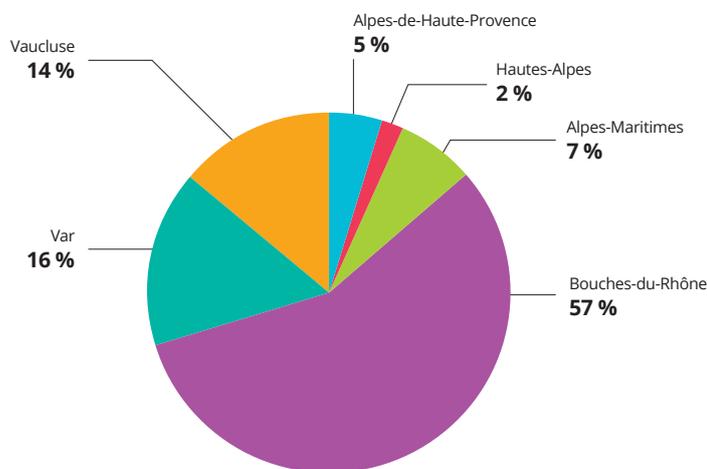


Source : Grande école du numérique Provence - Alpes - Côte d'Azur 2018 – Traitement ORM.

1.3. DES FORMATIONS CONCENTRÉES DANS LES BOUCHES-DU-RHÔNE

57 % des organismes de formation se situent dans les Bouches-du-Rhône. Seulement 2 % ont lieu dans les Hautes-Alpes.

GRAPHIQUE 1 LIEU DES FORMATIONS (ADRESSE DE L'ORGANISME)



Source : Grande école du numérique Provence - Alpes - Côte d'Azur 2018 – Traitement ORM.

→ Selon les **données nationales**, un quart des formations labellisées sont présentes en Île-de-France. D'autres régions comptent également de nombreuses formations labellisées : Provence - Alpes - Côte d'Azur (11 %), Hauts-de-France (10 %), ainsi qu'Auvergne - Rhône-Alpes et Occitanie (8 %) (GEN, 2018).

1.4. PRESQUE LA MOITIÉ DES APPRENANTS SUIVENT UNE FORMATION CERTIFIANTE

La durée moyenne des formations est de cinq mois. Les formations qui conduisent à l'obtention d'une **certification reconnue** (diplôme, titre...) se distinguent des formations **professionnalisantes** qui visent l'acquisition d'une compétence pour se porter sur le marché du travail ou pouvoir intégrer une nouvelle formation.

48 % des 633 apprenants de 2018 ont suivi une formation certifiante : 31 % une formation de niveau III (bac + 2) ; 10 % une formation de niveau II (bac + 3/4) ; 5 % une formation de niveau IV (bac) et 2 % une formation de niveau V (CAP-BEP).

Les formations conduisent principalement à l'obtention de **titres professionnels** – certification professionnelle délivrée par le ministère du Travail – ou **des autres titres inscrits sur demande au RNCP**, portés le plus souvent par des organismes de formation privés.

Ainsi, 52 % des apprenants ont suivi une formation professionnalisante.

TABLEAU 1 EFFECTIFS ET RÉPARTITION DES APPRENANTS EN 2018 PAR NIVEAU ET TYPE DE DIPLÔME

	Effectif apprenants en 2018	Répartition
Niveau II (bac + 3/4)	66	10 %
<i>Dont autre titre inscrit sur demande au RNCP</i>		
Niveau III (bac + 2)	194	31 %
<i>Dont autre titre inscrit sur demande au RNCP</i>	11	
<i>Dont titre professionnel</i>	183	
Niveau IV (bac)	32	5 %
<i>Dont baccalauréat professionnel (bac pro)</i>		
Niveau V (CAP-BEP)	10	2 %
<i>Dont titre professionnel</i>		
Formation professionnalisante	331	52 %
Total	633	100 %

48 %

Source : Grande école du numérique Provence - Alpes - Côte d'Azur 2018 – Traitement ORM.



Les métiers et famille de métiers précités proviennent d'une nomenclature propre à la Grande école du numérique.

1.5. DES FORMATIONS QUI VISENT DES MÉTIERS DIFFÉRENTS

Dans le questionnaire administré par la GEN, les organismes de formation ont déclaré le(s) métier(s) au(x)quel(s) visait la formation dispensée. Plusieurs choix de réponses étaient possibles et les métiers liés au « Développement, intégration et tests », notamment les métiers de développeurs (back-end, front-end...), ont le plus souvent été cités (37 fois) par les organismes de formation, suivis des métiers de la « Communication digitale » (21 fois).

TABLEAU 2 MÉTIERS CIBLÉS PAR LES FORMATIONS (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

Métiers visés	Nombre de fois où le métier a été cité
Chargé de communication web	7
Community manager	5
Gestionnaire de médias sociaux	5
Webdesigner	2
Webmaster	2
Total famille de métiers Communication digitale	21
Chargé/Chef de projet de transformation numérique	1
Chargé/Chef de projet technique	1
Créateur d'entreprise	1
Total famille de métiers Conception et gestion de projet	3
Administrateur de base de données	1
Technicien data	1
Total famille de métiers Data analyse	2
Développeur (Java, Python, DevOps, .net, Nod, Riat, Angular, View, Go)	2
Développeur back-end	8
Développeur front-end	7
Développeur full stack	7
Développeur web/mobile	7
Intégrateur d'application	1
Intégrateur web/mobile	5
Total famille de métiers Développement, intégration et tests	37
Assistant vidéoludique	2
Chargé de production vidéo	1
Forgeur numérique	4
Graphiste	1
Infographiste	2
Journaliste web	1
Photographe/vidéaste	1
Total famille de métiers Interface, graphisme et création	12
Formateur aux usages numériques	2
Formateur TIC	1
Hot-liner	2
Médiateur numérique	4
Technicien de maintenance support et service	2
Total famille de métiers Maintenance et support	11
Animateur de vente en ligne	2
Médiateur Internet	4
Total famille de métiers Marketing / e-commerce	6
Technicien support câblage	1
Technicien système	1
Technicien/administrateur système et réseau	1
Total famille de métiers Réseau, infrastructure et sécurité	3

Source : Grande école du numérique Provence - Alpes - Côte d'Azur 2018 - Traitement ORM.

2. LES ACTIONS DES ORGANISMES DE FORMATION

2.1. LE RECRUTEMENT DES APPRENANTS

Les principaux canaux de recrutement des apprenants cités par les organismes de formation sont, par ordre d'importance :

- Pôle emploi ;
- des réunions d'information que les organismes mettent en place ;
- les missions locales ;
- le site Internet de la formation ;
- bouche-à-oreille ;
- les médias : interviews, vidéos ;
- l'affichage (posters, flyers) ;
- les salons ;
- les collectivités territoriales et/ou services de l'État ;
- les journées portes ouvertes.

Les principaux critères de recrutement des apprenants cités par les organismes de formation sont, par ordre d'importance :

- la motivation ;
- les résultats aux tests techniques ;
- les résultats aux tests de personnalité ;
- la maîtrise du français.

Le taux moyen d'admission de la formation est de 58 % (contre 20 % au niveau national).

2.2. LES MOYENS ALLOUÉS AUX FORMATIONS LABELLISÉES PAR LA GRANDE ÉCOLE DU NUMÉRIQUE

Sur 633 apprenants, 85 % ont bénéficié de la gratuité de la formation.

Le budget total régional de la formation est de 2 960 970 euros dont les **principaux postes** viennent de :

- Grande école du numérique : 32 % du budget total ;
- commande régionale : 12 % du budget total ;
- appel à projet d'acteurs privés (Fondation de France / fondations d'entreprises / prix ou concours) : 6 % du budget total ;
- appel à projet FSE : 3 % du budget total ;
- appel à projet d'acteurs publics (Pôle emploi / OPCA / département / métropole / communauté d'agglomération) : 2 % du budget total.

→ **Au niveau national**, le financement d'amorçage moyen de la GEN représente 36 % du budget total de la formation en 2018. La majorité des financements sont accordés à des formations qui ne font pas partie d'un réseau de formations ou d'une franchise (GEN, 2018).

2.3. LES ACTIONS DES ORGANISMES DE FORMATION POUR LES ANNÉES À VENIR

Pour l'ensemble des organismes de formation répondants, 28 sessions (pour 24 formations) de formation sont prévues en 2019 et 29 sessions de formation sont prévues après 2019.

Les organismes qui n'ont pas prévu de formations au moment de leur réponse au questionnaire évoquent les raisons suivantes :

- des problèmes de financement des formations ;
- des formations encore en cours ;
- une fermeture de la structure.

3. LES CARACTÉRISTIQUES DES APPRENANTS DE FORMATIONS LABELLISÉES GRANDE ÉCOLE DU NUMÉRIQUE

Les données reposent sur la population des **633 apprenants** ayant intégré une formation débutée ou achevée en 2018.

Parmi les 633 apprenants de 2018, 76 % des apprenants font partie du public cible des formations de la GEN : femmes, bac ou inférieur, jeunes peu ou pas qualifiés ni en emploi ni en formation, apprenants habitants ou issus des quartiers prioritaires de la ville.

3.1. UN PUBLIC CIBLE ISSU DES QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA VILLE

Parmi le public cible de la GEN, 27 % des apprenants sont habitants ou issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).³

→ **Au niveau national**, 17 % des apprenants sont habitants ou issus des QPV (GEN, 2018).

3.2. UNE PART IMPORTANTE DE MOINS DE 30 ANS PARMIS LES APPRENANTS

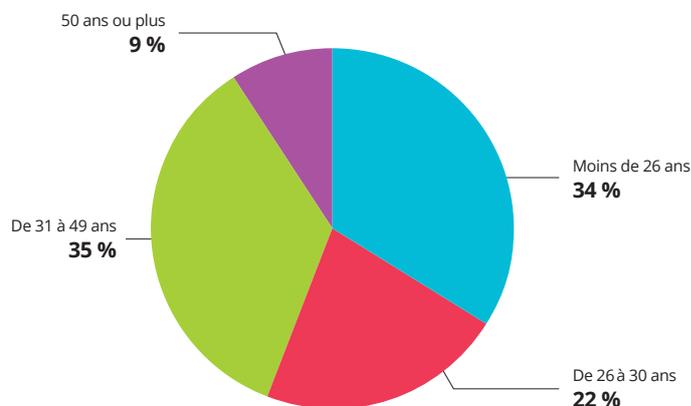
Parmi les 633 apprenants de 2018, les moins de 30 ans représentent la majorité des effectifs, soit 56 %. *A contrario*, les personnes de 50 ans et plus sont en minorité avec 9 % des effectifs.

→ **Au niveau national**, 69 % des apprenants ont moins de 30 ans (GEN, 2018).

³ Quartiers définis par la loi pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014. Basée sur un critère unique, celui du revenu, la méthode retenue pour l'identification des nouveaux quartiers prioritaires en France métropolitaine repère les zones de concentration urbaine de population à bas revenus à partir d'un quadrillage fin du territoire métropolitain. Les bas revenus sont définis par une approche mêlant deux références : le décrochage, d'une part, par rapport aux revenus de l'agglomération dans laquelle se situe le quartier et, d'autre part, par rapport aux revenus de la France métropolitaine.

Source : www.onpv.fr

GRAPHIQUE 2 ÂGE DES APPRENANTS AYANT DÉBUTÉ OU TERMINÉ UNE FORMATION EN 2018 EN RÉGION



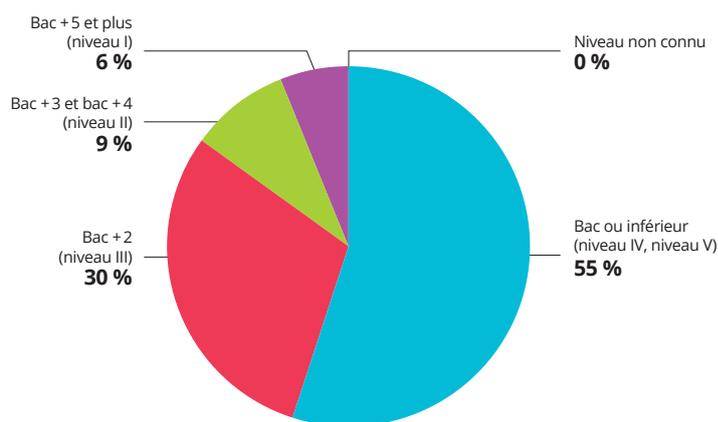
Source : Grande école du numérique Provence - Alpes - Côte d'Azur 2018 – Traitement ORM.

➔ **Enjeu de sélection des jeunes pour les formations : les jeunes éloignés de l'emploi sont une priorité dans le cadre du Pacte.**

3.3. UN NIVEAU DE FORMATION À L'ENTRÉE ÉLEVÉ

Le questionnaire, comme indiqué dans l'encadré « Avertissements » en début de partie, ne permet pas de distinguer les données sur la population cible du Pacte que sont les infra bac. L'information porte uniquement sur le regroupement entre bac et inférieur au bac. À l'entrée en formation, 55 % des 633 apprenants ont un diplôme de niveau bac ou inférieur. Les niveaux supérieurs représentent une part importante avec 30 % de diplômés de niveau bac + 2 et 15 % de bac + 3 ou plus.

GRAPHIQUE 3 NIVEAU DE FORMATION DES APPRENANTS À L'ENTRÉE EN FORMATION EN RÉGION EN 2018



Source : Grande école du numérique Provence - Alpes - Côte d'Azur 2018 – Traitement ORM.

26 % des apprenants sont des **jeunes peu ou pas qualifiés** ni en emploi ni en formation.

➔ **Enjeu d'intégration dans les formations d'un public infra bac qui pourrait être plus importante afin de favoriser davantage l'insertion sociale et professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, en particulier les personnes peu ou pas qualifiées.**

3.4. UN PUBLIC D'APPRENANTS ASSEZ FÉMINISÉ

Les femmes font partie du public cible de la GEN et représentent **38 % des apprenants** de 2018.

→ **Au niveau national**, les femmes représentent 24 % des effectifs des apprenants (GEN, 2018).

À titre indicatif, en Provence - Alpes - côte d'Azur, les femmes représentent 21 % des effectifs dans les métiers cœur du numérique contre 48 % pour l'ensemble des métiers (Chaintreuil, Inthavong, Petrovitch, 2016).

→ **Enjeu de mixité prépondérant dans l'ensemble des métiers du numérique.**

4. L'INSERTION DES APPRENANTS

Les données suivantes portent sur les **481 apprenants** dont la formation s'est terminée en 2018, puis uniquement sur les **435 apprenants** ayant achevé leur formation en 2018 (hors abandons).

4.1. UN ABANDON DES FORMATIONS

46 apprenants ont abandonné parmi les 481 dont la formation s'est terminée en 2018, soit 10 %. Le nombre d'apprenants ayant achevé leur formation en 2018 s'élève donc à 435.

Parmi les personnes ayant abandonné :

- 20 femmes ;
- 15 habitants ou issus des QPV ;
- 26 personnes niveau bac ou infra en recherche d'emploi ;
- 19 jeunes peu ou pas qualifiés ni en emploi ni en formation.

La faiblesse des effectifs ne permet pas d'établir de lien entre l'abandon des apprenants et l'accompagnement socioprofessionnel proposé par l'organisme de formation. De la même manière, le temps des formations en présentiel ne peut pas être corrélé à l'abandon.

→ Cependant, les **données nationales** indiquent que plus de 95 % des apprenants intégrant une formation en présentiel la suivent jusqu'à la fin.

4.2. UNE INSERTION EN DEMI-TEINTE

À noter que, dans le calcul utilisé par la Grande école du numérique, la variable « situation non connue » a été retirée. C'est-à-dire que ne sont pas comptabilisées les personnes pour lesquelles aucune information sur leur situation après la formation n'est connue de l'organisme de formation. **Le taux de situations inconnues s'élève à 21 %.**

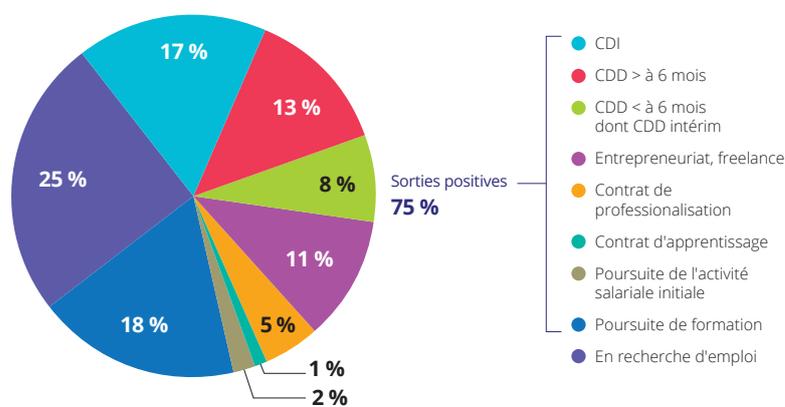
Compte tenu de ce taux élevé, il est important de comparer les taux d'insertion selon si la variable « situation non connue » est prise en compte ou pas. Les deux calculs sont donc ainsi présentés.

En 2018, le taux de **sorties positives s'élève à 75 %** en Provence - Alpes - Côte d'Azur, soit 258 apprenants sur les 342 (93 apprenants ne sont pas en situation connue quant à leur insertion après la formation et sont donc retirés des 435 apprenants de départ).

Parmi les personnes en sortie positive, 57 % accèdent à l'emploi : CDI ; CDD/intérim ; entrepreneuriat, freelance ; contrat de professionnalisation ; contrat d'apprentissage ou poursuite de l'activité initiale.

→ Le taux de sorties positives est de **85 % au niveau national** (GEN, 2018).

GRAPHIQUE 4 SITUATION DES APPRENANTS TROIS MOIS APRÈS LEUR SORTIE DE FORMATION EN RÉGION



Source : Grande école du numérique Provence - Alpes - Côte d'Azur 2018 - Traitement ORM.

Comme évoqué plus haut, compte tenu du taux élevé de situation inconnue après la formation, il est important de comparer les taux d'insertion selon que la variable « situation non connue » est prise en compte ou pas.

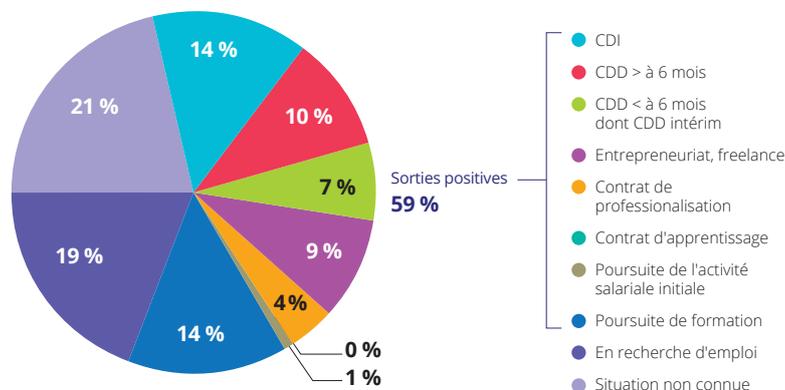
Si cette variable est réinjectée, le taux de sorties positives tout comme le taux de personnes en recherche d'emploi est modifié : le **taux de sorties positives est de 59 %**, soit 258 apprenants sur 435.

Parmi les sorties positives, 45 % sont en emploi : CDI ; CDD/intérim ; entrepreneuriat, freelance ; contrat de professionnalisation ; contrat d'apprentissage ou poursuite de l'activité initiale.

De plus, le taux d'apprenants en **recherche d'emploi atteint 19 %** (contre 25 % dans le calcul précédent).

→ **Au niveau national**, si la variable « situation non connue » est réinjectée, le **taux de sorties positives est de 67 %** et **12 % des sortants sont en recherche d'emploi** (GEN, 2018).

GRAPHIQUE 5 SITUATION DES APPRENANTS TROIS MOIS APRÈS LEUR SORTIE DE FORMATION (Y COMPRIS LA VARIABLE « SITUATION NON CONNUE ») EN RÉGION



Source : Grande école du numérique Provence - Alpes - Côte d'Azur 2018 - Traitement ORM.

Les poursuites de formation ont, pour la grande majorité des apprenants, l'objectif de poursuivre une formation complémentaire ou de perfectionnement à la formation déjà suivie ou d'intégrer un parcours dans l'enseignement supérieur.

Afin d'analyser les données relatives à l'insertion de la Grande école du numérique, il est intéressant que celles-ci soient mises en regard avec des observations **plus globales sur l'insertion professionnelle des jeunes en région et au niveau national.**

En effet, selon le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq, 2017), certaines régions de France rencontrent des difficultés d'insertion, dont la Normandie, le Grand Est, la Bourgogne - Franche-Comté, le Centre - Val de Loire, les Hauts-de-France et Provence - Alpes - Côte d'Azur où le taux de chômage à trois ans après la sortie de formation initiale atteint les 26 % (20 % au niveau national).

Par ailleurs, dans ces régions, **les jeunes accèdent moins souvent durablement à l'emploi** : ils sont seulement 53 % à connaître un accès durable à l'emploi en Provence - Alpes - Côte d'Azur (58 % au niveau national).

Ces éléments de connaissance permettent de constater que les tendances d'insertion des sortants des formations de la Grande école du numérique suivent celles qui sont observées au niveau régional pour l'ensemble des formations.

4.3. L'INSERTION DES APPRENANTS PAR NIVEAU DE FORMATION

Parmi les formations préparant à un niveau III, 48 % des apprenants ayant terminé leur formation en 2018 sont en emploi trois mois après. C'est le cas de 55 % des apprenants préparant une formation de niveau IV, mais ce taux repose sur un effectif très faible de formés. Le taux de « situations non connues » des apprenants de niveau II est très important (84 %), ce qui rend les données non significatives.

Parmi les formations sans niveau spécifique, 53 % des apprenants ayant terminé leur formation en 2018 sont en emploi trois mois après. L'explication de ce taux important pourrait résider dans le fait qu'il s'agit de formations « complémentaires » afin d'acquérir de nouvelles compétences dans un parcours d'emploi déjà stable.

TABLEAU 3 L'INSERTION DES APPRENANTS PAR NIVEAU DE FORMATION

Complément info GEN	En emploi	Poursuite de formation	En recherche d'emploi	En situation non connue	Total
Niveau II (bac + 3/4)	ns*	ns	ns	84 %	63
Niveau III (bac + 2)	48 %	11 %	27 %	14 %	139
Niveau IV (bac)**	55 %	45 %	0 %	0 %	11
Sans niveau spécifique	53 %	17 %	21 %	9 %	222
Total	197	61	84	93	435
	45 %	14 %	19 %	21 %	100 %

* Non significatif, la part des apprenants pour lesquels l'information sur la situation est inconnue est trop importante pour obtenir une information fiable sur les sortants de niveau II.

** Effectif très faible : 11 apprenants, qui correspondent à l'ensemble des formés de ce niveau en 2018.

Source : Grande école du numérique Provence - Alpes - Côte d'Azur 2018 - Traitement ORM.

4.4. L'INSERTION DES APPRENANTS DANS L'EMPLOI

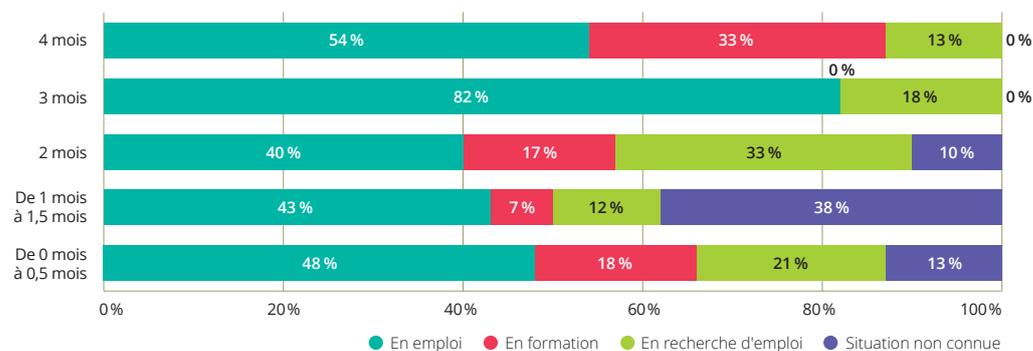
Parmi les 435 apprenants ayant achevé leur formation en 2018, 31 % exercent un métier dans le domaine du numérique, soit 137 personnes.

Le temps de stage

Les apprenants ayant passé le plus de temps en stage durant leur formation sont ceux qui sont le moins souvent en situation de recherche d'emploi trois mois après la fin de leur formation. Les apprenants ayant effectué trois ou quatre mois de stage sont respectivement 18 % et 13 % à être en recherche d'emploi.

A *contrario*, les apprenants ayant passé de zéro à deux mois en stage sont 66 % à être en recherche d'emploi.

GRAPHIQUE 6 L'INSERTION DES APPRENANTS SELON LE NOMBRE DE MOIS DE STAGE



Source : Grande école du numérique Provence - Alpes - Côte d'Azur 2018 - Traitement ORM.

➔ **Enjeu d'insertion : il est important de développer les stages en entreprise, facteur d'insertion sur le marché du travail.**

Le type de formation

Compte tenu de la faiblesse des effectifs d'apprenants, il est difficile de conclure que certaines formations conduisent à une insertion dans l'emploi plus importante. Notons cependant que celles qui présentent le plus grand nombre d'apprenants (entre 10 et 20) en emploi trois mois après la formation sont :

- Dat@rtisan ;
- Formation WebForce3 Techniques d'intégration et techniques de développement web ;
- Passerelle Numérique ;
- E-commerce et communication en ligne web et mobile ;
- Conseiller médiateur en numérique.

02

UN RAPPROCHEMENT NÉCESSAIRE DE L'OFFRE DE FORMATION AUX BESOINS DES ENTREPRISES

L'ESSENTIEL

- Les stages pour les apprenants apparaissent comme des éléments facilitateurs de l'insertion professionnelle.
- Un allongement de la durée de formation et une phase de préformation pour un public Pacte en formation de développeur apporteraient à l'apprenant une meilleure maîtrise des connaissances, davantage d'autonomie et d'opérationnalité.
- Le développement de partenariats entre les organismes de formation et les entreprises est essentiel pour une meilleure compréhension des besoins en compétences et l'adaptation des formations et de leur contenu.

Afin de saisir les réajustements possibles des formations labellisées par la GEN, il est nécessaire d'appréhender les besoins des entreprises et ainsi rapprocher l'offre de formation à ces besoins. Pour ce faire, et en complément de l'analyse des formations de la GEN, une analyse de sources complémentaires a été effectuée au travers :

- **D'entretiens avec les organismes de formation** afin de les interroger sur l'attractivité des formations ; leur connaissance sur les besoins en numérique des entreprises ; l'insertion après la formation ; l'intérêt d'une « prépa » en amont des formations notamment pour un public infra bac ; les difficultés diverses d'organisation des formations (contenu pédagogique, qualité des intervenants...).
- **D'un entretien avec un OPCO** pour obtenir des données complémentaires sur la qualité des formations ainsi que l'avis des entreprises via la branche professionnelle sur l'offre de formation en lien avec la transition numérique.
- **D'une mise en regard des retours** sur les travaux relatifs à la *task force* portant sur le numérique portée par Pôle emploi.
- **D'un état de l'art** concernant les besoins en compétences numériques des entreprises au travers des études de l'ORM et du Livre blanc de la MDE notamment.

1. LES BESOINS EN COMPÉTENCES DES ENTREPRISES

1.1. LES BESOINS EN COMPÉTENCES TECHNIQUES EXPRIMÉS PAR LES ENTREPRISES

Dans un contexte de numérisation de l'économie, les besoins en compétences numériques concernent tous les niveaux de formation et de qualification, dans tous les secteurs d'activité (commerce, tourisme, transport, entreposage, logistique, construction, industrie...) (Barla *et al.*, 2018). Cela se traduit par une évolution à la hausse des emplois aussi bien dans les métiers

« cœur de métiers » du numérique que dans les métiers « périphériques » du numérique en France (+ 4 % entre 2018 et 2019⁴).

Ces besoins sont divers selon les entreprises, leur taille et leur mode de gestion. Ainsi les très petites et moyennes entreprises (TPME), les entreprises artisanales – de par leurs situations et moyens financiers – n’expriment pas les mêmes besoins de compétences que les grandes entreprises. Ils peuvent aller de la médiation numérique à la mutualisation de compétences techniques, et répondent davantage au profil des sortants des formations GEN.

Les métiers visés sont les codeurs, développeurs web mais également des responsables d’espace de médiation numérique et des community managers. Ces métiers touchent les différentes « couches » de métiers du numérique.

Les métiers de la couche « Infrastructure » de la filière numérique

La couche « Infrastructure » fait référence aux activités de **stockage et de transport des données**. Les métiers ici relèvent de différents niveaux de qualification, allant de l’ingénieur à l’ouvrier. Ils sont marqués par des difficultés de recrutement et des problèmes d’attractivité auprès des jeunes et des femmes notamment. Des besoins en compétences exprimés par les professionnels dans les métiers visés par les formations de la GEN. Par exemple, les Câbleurs raccordement client (ouvriers spécialisés dans le cadre du déploiement de la fibre optique). Considérant la nomenclature utilisée par la GEN (cf. partie 1.5), la famille de métiers « Réseau, infrastructure et sécurité » est visée, notamment par les métiers de Technicien support câblage et Technicien système.

TABLEAU 4 LES MÉTIERS CIBLÉS PAR LES FORMATIONS DE LA GEN EN RÉGION RELEVANT DE LA COUCHE « INFRASTRUCTURE »

Métiers visés
Technicien support câblage
Technicien système
Technicien/administrateur système et réseau
Famille de métiers Réseau, infrastructure et sécurité

Source : Grande école du numérique Provence - Alpes - Côte d’Azur 2018.

Les besoins en compétences des entreprises sont importants dans l’installation de la fibre optique, la conception de plateformes mettant en relation la demande et l’offre de service dans le domaine.

Selon un organisme d’études et de formations dans le domaine de l’infrastructure « *Le plus c’est l’acquisition d’un socle de compétences techniques dans la construction du réseau THD (très haut débit), et vers les objets connectés dans le transfert des données.* » Les prévisions d’emploi en région sont ici importantes dans les emplois techniques comme les ouvriers spécialisés (formation de niveau IV et V) dans le câblage et le raccordement de fibre. Une formation particulière est soulignée dans la méthode de tirage de câbles (raccordement dans les maisons). Des métiers font défaut dans le déploiement de la fibre optique, notamment des câbleurs, métiers de génie civil, de niveau IV et V (Chaintreuil, Inthavong, Petrovitch, 2016). Peu d’organismes de formation dans le cadre de la GEN se sont positionnés dans cette spécialité de formation. Le Conseil régional finance des formations dans ce domaine qui sont concentrées notamment dans les Hautes-Alpes, les Alpes-Maritimes et le Var.

⁴ www.oriane.info.fr

Les métiers de la couche « Data » de la filière numérique

La couche « Data » fait référence aux **infrastructures de données** avec pour objectif de la rendre intelligente (de la data à la smart data). Stockée et massifiée pour être rendue cohérente, elle circule dans les tuyaux des plateformes de services (Big Data, open data, cloud), conduisant à créer de nouveaux services (objets connectés) et contribuant à développer certains métiers (chef informatiques, data scientist...). Les métiers actuellement recherchés et qui sont visés par certaines formations de la GEN sont les *métiers du web* et les *métiers de codeur*. Ils demanderaient, pour un public infra bac, un détour par une préformation leur permettant un rattrapage des connaissances numériques de base avant d'entreprendre une formation technique favorisant une montée en qualification.

TABLEAU 5 LES MÉTIERS CIBLÉS PAR LES FORMATIONS DE LA GEN EN RÉGION RELEVANT DE LA COUCHE « DATA »

Métiers visés
Chargé/Chef de projet de transformation numérique
Chargé/Chef de projet technique
Créateur d'entreprise
Famille de métiers Conception et gestion de projet
Administrateur de base de données
Technicien data
Famille de métiers Data analyse
Développeur (Java, Python, DevOps, .net, Nod, Riat, Angular, View, Go)
Développeur back-end
Développeur front-end
Développeur full stack
Développeur web/mobile
Intégrateur d'application
Intégrateur web/mobile
Famille de métiers Développement, intégration et tests

Source : Grande école du numérique Provence - Alpes - Côte d'Azur 2018.

Selon une étude de l'ORM (Chaintreuil, Inthavong, Petrovitch, 2016), les métiers recherchés par les entreprises dans la couche « Data » sont :

- métiers du web : la veille est très importante sur les logiciels, sur le HTML5 ;
- métiers des réseaux : la polyvalence peut aller du commercial à la hot-line en passant par la proposition de solutions globales ;
- codeur : l'algorithme est très en vogue, des besoins de compétences sont exprimés en matière de développement de programmes en entreprises et dans le secteur public (collectivités, ministères) ;
- métiers de la data : les compétences sont exprimées en termes d'analyse, de statistiques et de graphisme.

De nombreux organismes de formation se sont positionnés dans ces spécialités de formation et sont présents sur les territoires. En matière de besoins en formation, le développement de formations techniques (langage Java, cloud...) est la base pour répondre aux besoins des entreprises. De plus, selon les retours des travaux conduits dans la cadre de la *task force* portée par Pôle emploi, il est important de construire des modules de formation par « blocs de compétences » adaptés aux besoins des entreprises.

Le développement de formations techniques (langage Java, cloud...) est la base pour répondre aux besoins des entreprises.

Selon un responsable de la CPME « *Il manque un profil intermédiaire entre l'ingénieur et l'informaticien... sur tous les métiers liés à la numérisation, le développement comme le marketing. Les besoins des TPE et PME sont différents de ceux des grands groupes. Aujourd'hui nous avons besoin d'"ouvriers du numérique" qui aident les petites entreprises à évoluer à leur rythme. Ça ne marche pas quand on propose aux TPE et PME des processus qui ont été lancés dans les grands groupes. Ce qu'il faut trouver, ce sont des solutions mieux adaptées à la numérisation, en cohérence avec la taille et le rythme de l'entreprise concernée. Les métiers concernés sont nombreux : la gestion des infrastructures, le management et la gouvernance de la sécurité, le développement de la sécurité dans le numérique.* » (MDEM, 2018)

Les métiers de la couche « Usages et services » de la filière numérique

La couche « Usages et services » développe des **métiers qui utilisent les données** (informatique, graphisme, web marketing...). Les métiers susceptibles de concerner un public Pacte sont des métiers de la *médiation numérique*, de *community manager* et plus largement de la famille de métiers « Marketing/e-commerce » et « Communication digitale ». Par exemple, les pré-requis pour devenir « Responsable d'espace de médiation numérique » nécessitent un niveau bac ou une expérience professionnelle dans l'animation socioculturelle/animation d'un espace associatif. Il est également nécessaire d'avoir une aisance dans l'utilisation des outils bureautiques, web, réseaux sociaux et retouche d'image⁵.

TABLEAU 6 LES MÉTIERS CIBLÉS PAR LES FORMATIONS DE LA GEN EN RÉGION RELEVANT DE LA COUCHE « USAGES ET SERVICES »

Métiers visés
Chargé de communication web
Community manager
Gestionnaire de médias sociaux
Webdesigner
Webmaster
Famille de métiers Communication digitale
Assistant vidéoludique
Chargé de production vidéo
Forgeur numérique
Graphiste
Infographiste
Journaliste web
Photographe/vidéaste
Famille de métiers Interface, graphisme et création
Formateur aux usages numériques
Formateur TIC
Hot-liner
Médiateur numérique
Technicien de maintenance support et service
Famille de métiers Maintenance et support
Animateur de vente en ligne
Médiateur Internet
Famille de métiers Marketing / e-commerce

⁵ www.afpa.fr

Métiers visés
Technicien support câblage
Technicien système
Technicien/administrateur système et réseau
Famille de métiers Réseau, infrastructure et sécurité

Source : Grande école du numérique Provence - Alpes - Côte d'Azur 2018.

Les métiers en lien avec le Big Data (méga-données, données massives) ne nécessitent pas que des bac + 5 mais requièrent avant tout une forte aisance avec l'outil numérique. C'est pourquoi plusieurs organismes de formation dans le cadre de la GEN se sont positionnés dans ces spécialités de formation qui ne réclament pas de pré-requis académiques. Or, certains territoires ruraux comme le Haut-Var sont en déficit de ce type de formation. Les métiers de la médiation numérique sont recherchés et demandent des compétences sur l'environnement local, économique et institutionnel en plus des compétences numériques.

Les métiers de la couche « Usages et services » du numérique répondent aux besoins en compétences de nombreuses TPE (artisanat, alimentation, commerce local...) qui tissent notamment les territoires semi-ruraux et ruraux. Les community managers, les webmasters ou les médiateurs numériques peuvent venir en appui de ces TPE ou contribuer au développement de compétences des salariés par des modules formations complémentaire au sein des entreprises (Chaintreuil, Inthavong, 2018, 2019).

Selon l'OPCO Atlas, il est important de mettre en regard les caractéristiques du public de la GEN avec les besoins des TPME. La plupart des grandes entreprises et des entreprises de services numériques (ESN) embauchent des candidats à des niveaux bac + 2 et plus, lesquels ne correspondent pas aux profils des publics Pacte. En revanche, ceux-ci peuvent être recrutés par les TPME demandeuses de professionnels polyvalents, de « couteaux suisses » dans le domaine du numérique.

Ces besoins en compétences sont fréquemment exprimés par les entreprises artisanales en milieu rural où peu de professionnels et d'organismes de formation sont présents (Chaintreuil, Inthavong, 2018).

Les métiers de la médiation numérique sont recherchés et demandent des compétences sur l'environnement local, économique et institutionnel en plus des compétences numériques.

➔ **Enjeu de développement des formations menant théoriquement à certains métiers les plus recherchés.**

1.2. LES BESOINS EN COMPÉTENCES HUMAINES EXPRIMÉS PAR LES ENTREPRISES

Certes les compétences techniques sont fondamentales, cependant elles ne suffisent pas. Les entreprises apprécient également que les candidats détiennent des qualités humaines, « *soft-skills* ».

L'expression de ces besoins en compétences revient fréquemment de la part des dirigeants d'entreprise. Ces compétences sont prises en compte dans les formations de la GEN. En effet, les organismes de formation rencontrés déclarent travailler sur le renforcement du savoir-être, souvent considéré comme problématique chez les apprenants. Des accompagnements soutenus sont proposés en fonction des difficultés sociales des publics et peuvent être menés en coopération avec les entreprises. Dans certains cas, les organismes de formation font appel à des groupes de chefs d'entreprise pour recevoir les apprenants et les mettre en situation de travail.

Les périodes d'alternance en entreprise sont l'occasion pour les formés de se confronter au milieu et à l'environnement professionnel. L'un des « grands » organismes de formation rencontré a misé sur la pédagogie active avec des apprenants en situation de travail et sur les projets en situation réelle. La pratique est alors davantage valorisée que la théorie. La « Place de l'entreprise » – action menée par l'un des organismes de formation – permet des rencontres, échanges, entretiens blancs et ateliers de coaching dès le début de la cession pour casser les *a priori* et les craintes et renforcer les compétences humaines à développer.

2. LES DIFFICULTÉS EXPRIMÉES PAR LES ORGANISMES DE FORMATION : L'ACCUEIL, LA FORMATION, L'ACCOMPAGNEMENT, LE SUIVI DES APPRENANTS

Différentes actions de suivi des apprenants sont menées au sein des organismes de formation. Elles prennent des formes différentes selon les structures de formation, les ressources mobilisées et les approches de ces dernières.

2.1. UNE PÉRIODE NÉCESSAIRE D'ADAPTATION ET D'ORIENTATION DES PUBLICS

Les organismes de formation rencontrés accordent une importance particulière à la phase d'analyse des demandes, d'accueil et d'orientation pour des publics éloignés de l'emploi. Certaines structures (plutôt grandes et de renom) ont mis en place une période d'adaptation ou de test.

Pour l'une d'entre elle, le « SAS » (labellisée GEN) accompagne l'apprenant sur les métiers du numérique. Cette période dure six semaines et permet de tester les fondamentaux du numérique.

Cette phase, selon l'un des organismes de formation, vise à « *évaluer l'apprenant, à le connaître, à savoir s'il a été bien orienté, s'il se voit dans les métiers du numérique et s'il est prêt à continuer* ».

Pour une autre structure, il s'agit de proposer deux semaines de période d'essai pour que les candidats aient un bon aperçu des métiers du numérique. Autrement, ils sont réorientés vers d'autres formations ou aidés pour l'élaboration d'un projet professionnel, en lien avec les missions locales, Pôle emploi et l'École de la deuxième chance.

2.2. UN LIEN ENTRE L'ATTRACTIVITÉ DES FORMATIONS ET LES PUBLICS

Certains organismes de formation, de par leur notoriété, ne rencontrent pas de difficultés de remplissage des formations. Le public vient principalement de Pôle emploi, de la mission locale mais également de Cap emploi, d'associations d'aide aux réfugiés et d'associations de femmes. Ainsi, pour l'un d'entre eux, les promotions sont de 15 à 24 personnes. En milieu rural, les effectifs sont moins élevés. Cet organisme a opté pour un public mixte avec comme objectif 50 % de femmes en 2022 (contre 35 % actuellement). De même la mixité sociale est importante car, selon un conseiller pédagogique « *Avoir des promotions 100 % infra bac, ça ne marche pas car l'effet du collectif est important. La mixité dans l'origine des apprenants crée de l'émulation.* »

Un autre grand organisme de formation témoigne recevoir une centaine de candidatures pour un formulaire annuel. Sur soixante candidatures retenues, une trentaine de personnes démarrera la formation. Le public correspond en grande partie aux caractéristiques du public Pacte, jeunes éloignés de l'emploi.

Les autres organismes de formation rencontrés, de plus petite taille et de statut associatif, reçoivent un public de centre-ville marseillais ainsi qu'un public rural et urbain du Var.

Celui implanté à Marseille a accueilli une promotion de dix personnes, uniquement des femmes pour une formation ciblée pour les femmes. Parmi elles, certaines ont leur propre structure. D'autres se sont appuyées sur la formation pour parfaire leur projet professionnel. La plupart ont un niveau de formation « post bac ». Peu de « NEET » (Not in Education, Employment or Training, c'est-à-dire ni étudiant, ni employé, ni stagiaire) « *car au moment de l'entretien ces derniers ne se sont pas présentés* ».

D'après le directeur, une préformation serait nécessaire pour les jeunes éloignés du monde du travail afin de limiter l'abandon.

L'organisme de formation du Var a bénéficié de plusieurs vagues de formation. Il répond aux besoins en compétences numériques des entreprises du territoire (TPE, entreprises artisanales, associations socioculturelles). Les formations sont réalisées sur plusieurs sites.

Les formations proposées demandent une communication spécifique en lien avec les réseaux d'acteurs territoriaux afin de toucher les publics captifs. Les ressources humaines et financières ne sont pas les mêmes pour tous et peuvent expliquer que pour certaines formations le remplissage soit parfois plus compliqué.

2.3. L'ACCOMPAGNEMENT ET LE SUIVI DES APPRENANTS VERS ET DANS L'EMPLOI

Les formations labellisées GEN offrent notamment des formations courtes, ne réclamant pas de pré-requis académiques, et doivent permettre une insertion professionnelle immédiate (Chaintreuil, Inthavong, Petrovitch, 2016).

Selon les spécialités de formation, l'insertion professionnelle est plus ou moins difficile compte tenu du contexte du marché du travail. Par exemple, les formés en « community management » sont confrontés à une forte concurrence et une faible reconnaissance de la plus-value du métier auprès des TPE en matière de communication et de commercialisation.

Selon l'OPCO Atlas, les formations de développeur web labellisées GEN doivent renforcer l'autonomie des apprenants, sachant que les entreprises ont besoin de professionnels opérationnels immédiatement. Ce renforcement des compétences sera d'autant plus profitable au public Pacte qu'il mettra en confiance les recruteurs et les dirigeants d'entreprise.

2.4. LES PROBLÈMES EXPRIMÉS PAR LES ORGANISMES DE FORMATION

À la lumière des entretiens réalisés auprès de quelques organismes de formation, quatre types de problèmes reviennent dans les témoignages. Ils sont liés aux caractéristiques des publics reçus, aux formations proposées, aux organismes de formation et aux relations avec les entreprises.

Les problèmes liés aux caractéristiques des publics reçus

Les personnes accueillies dans les formations labellisées GEN sont pour certaines très éloignées de l'emploi. La formation constitue pour elle un véritable enjeu d'insertion ou de réinsertion professionnelle. Selon les responsables des organismes de formation rencontrés, ce public cumule plusieurs problématiques : sociale, familiale, financière ; de logement ; de santé. « *C'est un public fâché avec l'école, qui ne se projette pas.* » Un travail important en parallèle de la formation est essentiel pour anticiper et diminuer les situations de décrochage et d'abandon.

*Une préformation
serait nécessaire
pour les jeunes
éloignés du
monde du travail
afin de limiter
l'abandon*

Les problèmes liés aux formations proposées

Des approches pédagogiques différentes selon les structures et leurs moyens

Par exemple, une formation au développement web qui se situe entre un travail en mode projet et une formation théorique en présentiel ne convient pas toujours aux publics.

Les problèmes d'adaptation de la formation à la complexité du web sont omniprésents, surtout pour le public concerné.

La formation de responsables d'espace de médiation numérique nécessite d'adapter les formations au public mais aussi aux entreprises : plus modulaires, plus courtes, en situation de travail, avec des cas concrets.

Selon les branches professionnelles, la durée des formations GEN pourrait être plus longue pour parfaire les connaissances techniques, l'aisance relationnelle et l'autonomie des apprenants. Elles reconnaissent cependant l'importance de ces actions comme étant un réel complément et une vraie amorce pour s'intégrer en entreprise.

Les problèmes liés au fonctionnement des structures

Problèmes financiers

Les petites structures semblent plus fragiles face aux enjeux d'adaptation des formations imposés par la transition numérique. Les problèmes de financement des préformations, de cofinancement des actions avec les entreprises reviennent fréquemment. Ces petites structures gagneraient à anticiper la question financière en mobilisant davantage, dès le début du projet de formation, des financeurs potentiels.

Problème de visibilité

Un besoin de contact avec les publics est souligné pour remplir plus rapidement les formations. Les prescripteurs ont un rôle important dans le relais d'information et de communication auprès des chercheurs d'emploi et des jeunes.

Les problèmes liés aux relations avec les entreprises

L'accueil des apprenants dans l'entreprise est un axe à améliorer. Les conditions d'intégration dans le monde du numérique sont parfois difficiles même si la GEN permet d'entamer un dialogue avec l'entreprise.

L'image des métiers du numérique est parfois erronée de la part des stagiaires, d'où une grande déception lorsqu'ils vivent la réalité de la formation et de l'emploi.

L'information sur les métiers du numérique auprès des intermédiaires de l'emploi doit suivre l'évolution du numérique et les réalités au sein des entreprises. Des *a priori* sont à déconstruire, notamment pour atteindre l'objectif d'une plus grande mixité des publics.

L'accueil de stages dans les entreprises à développer voire à faciliter. Le carnet d'adresses ne suffit pas. Il est important de formaliser et de consolider des passerelles entre les organismes de formation et les entreprises. Celles-ci pourraient être impliquées en début de processus dans différentes actions (contenu pédagogique, formation, stages...). La période de stage crée une réelle opportunité d'insertion professionnelle pour l'apprenant.

PISTES DE RÉFLEXION POUR UNE ÉVOLUTION DE L'APPAREIL DE FORMATION DE LA GRANDE ÉCOLE DU NUMÉRIQUE EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Les pistes de réflexion contribuant à la mise en œuvre des actions correctives prennent en compte des paramètres globaux tels que les difficultés rencontrées par les organismes de formation, les formations et les besoins des entreprises.

→ Pistes prenant en compte les caractéristiques des publics

1. **Le renforcement des liens avec les acteurs sociaux et institutionnels** pour soulager les situations sociales des apprenants afin d'accueillir au mieux un public Pacte (infra bac) se trouvant pour beaucoup dans une certaine précarité.
2. **Le développement de la mixité dans les formations** en renforçant les actions d'information sur les métiers auprès des publics mais aussi des intermédiaires de l'emploi. La part des femmes dans les métiers du numérique reste faible au regard de leur part tous métiers confondus.

→ Pistes prenant en compte les formations proposées

3. **Une pédagogie adaptée à la formation aux métiers du numérique et contextualisée** où le fond et la forme ont une grande importance auprès d'un public de jeunes en insertion, souvent « fâché avec l'école », « sans formation ni emploi ». Cela dans l'objectif d'une plus grande attractivité de la formation, du métier à exercer et d'une réduction des abandons.
4. **Le développement de formations pour les publics de niveaux infra bac** par des actions d'acquisition de compétences techniques et humaines mais aussi de compétences transversales pour une montée en compétence et afin d'améliorer leur intégration professionnelle. Ces actions doivent renforcer la (ré)insertion professionnelle d'un public éloigné de l'emploi.
5. **L'allongement de la durée de certaines formations** comme celle de développeur n'est pas une condition suffisante pour permettre à l'apprenant d'avoir une totale maîtrise des connaissances et d'être plus autonome et opérationnel. Pour un public Pacte, il serait plus pertinent de réfléchir à l'ouverture des formations en proposant des parcours de pré-qualification, en élevant les niveaux de connaissance dans une logique de rattrapage.

→ Piste prenant en compte les difficultés rencontrées par des organismes de formation

6. **La garantie de moyens financiers** notamment pour les petits organismes de formation afin qu'ils puissent avoir une plus grande marge de manœuvre pour le développement d'actions de remise à niveau numérique, de savoirs de base, pour le recrutement d'accompagnateurs professionnels pour trouver des stages ou aider à la recherche d'emploi. Une recherche de financement de la formation au numérique pourrait être faite par exemple auprès des chambres consulaires, des collectivités territoriales, de Pôle emploi, des OPCO, de l'Agefiph dès le début de la démarche de conception de l'offre de formation par les organismes de formation. Cela leur permettrait, à partir d'un « tour de table », d'avoir la garantie d'un soutien dans leur action de formation.

→ Pistes prenant en compte les relations avec les entreprises et plus largement les acteurs du territoire

7. **Le contact avec les entreprises pour développer les stages** pour les apprenants sachant qu'ils sont facilitateurs dans le processus d'insertion sur le marché du travail. Cela demande, entre autres, de valoriser les contacts avec les anciens apprenants, de proposer des visites d'entreprises, de participer à des événements et des forums, et plus largement de créer des passerelles avec les réseaux d'entreprises. Celles-ci pourraient être incluses dès le départ du projet en étant impliquées dans la maquette pédagogique, les stages, le financement, etc.

8. **Le développement de l'offre de formation** menant théoriquement à certains métiers les plus recherchés et correspondant au profil du public Pacte sur l'ensemble des territoires de la région. Certaines zones rurales ne sont pas assez couvertes alors que des besoins notamment dans les TPME sont importants. Une bonne connaissance des acteurs de ces territoires est indispensable pour faire remonter les besoins des entreprises via les chambres consulaires, les OPCO, les syndicats patronaux, etc.

9. **L'information sur l'évolution des métiers du numérique** auprès des professionnels de l'insertion pour déconstruire les *a priori* et pour une meilleure orientation des publics en s'appuyant sur des outils d'information existants (MOOC...).

BIBLIOGRAPHIE

- BARLA J.-C., GONOD D., HUET B., MICHEL R., EYRAUD J.-F., *Livre blanc emploi IT & digital transition numérique*, Maison de l'emploi de Marseille (MDEM), 2018
- BREMOND F., GAY-FRAGNEAUD P. et al., *Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension ?*, tome 1, ORM, « Grand angle », n° 11, octobre 2018
- Céreq, *Quand l'école est finie*, 2017
- CHAINTREUIL L., INTHAVONG S., *L'Artisanat à l'heure du tout numérique. Quelles nouvelles compétences pour les TPE de Provence - Alpes - Côte d'Azur ?*, ORM, « Grand angle », n° 5, mai 2018
- CHAINTREUIL L., INTHAVONG S., *La Médiation numérique au sein des entreprises. Quels modes d'intervention et quelles compétences mobilisées ?*, ORM, « Grand angle », n° 14, avril 2019
- CHAINTREUIL L., INTHAVONG S., *Le Numérique dans le secteur de la logistique. Quels impacts et quels besoins pour les entreprises ?*, ORM, « Grand angle », n° 17, décembre 2019
- CHAINTREUIL L., INTHAVONG S., PETROVITCH A., *Le Commerce au prisme de la transition numérique. Quelles nouvelles compétences pour sauvegarder son activité ?*, ORM, « Grand angle », n° 1, octobre 2017
- CHAINTREUIL L., INTHAVONG S., PETROVITCH A., *Les Métiers du numérique en région Provence - Alpes - Côte d'Azur. Quels besoins en compétences et en formations ?*, ORM, « Rapport d'étude - En ligne », n° 11, octobre 2016
- CHUSSEAU N., PELLETAN J., *L'Utilité de la formation pro face à la révolution digitale. Impacts macroéconomiques d'un libre accès à une formation continue*, Institut sapiens, février 2019
- Grande école du numérique, *Les Chiffres clés 2018*, 2018
- Préfecture de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur, *Métiers du numérique. Anticiper aujourd'hui les compétences de demain*, restitution atelier, 7 novembre 2019

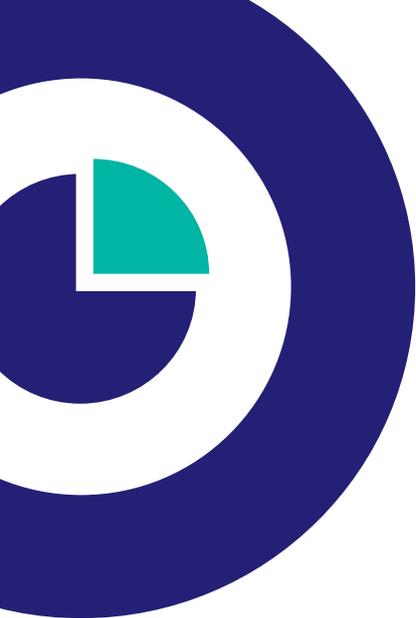


SITES INTERNET

- www.afpa.fr
- www.grandeecolenumerique.fr
- www.opco-atlas.fr
- www.oriane.info.fr
- www.orm-paca.org
- www.paca.directe.gouv.fr
- www.pole-emploi.fr/region/provence-alpes-cote-d-azur

LISTE DES SIGLES

- **Agefiph** : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- **CPME** : Confédération des petites et moyennes entreprises
- **GEN** : Grande école du numérique
- **OPCO** : Opérateurs de compétences
- **QPV** : Quartiers prioritaires de la politique de la ville
- **TPME** : Très petites et moyennes entreprises



ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DE L'APPAREIL DE FORMATION EN LIEN AVEC LA TRANSITION NUMÉRIQUE

LA GRANDE ÉCOLE DU NUMÉRIQUE

Depuis 2015, la Grande école du numérique labellise des formations aux métiers du numérique ouvertes à tous, notamment aux personnes peu ou pas qualifiées éloignées de l'emploi. Dans ce cadre, de nombreuses formations ont été labellisées sur l'ensemble du territoire national. Le contenu des actions proposées est-il adapté au public cible, à savoir les infra bac ? Ces formations répondent-elles aux besoins en compétences des entreprises ? Que deviennent leurs bénéficiaires sur le marché du travail ? Quelles actions correctives peuvent être apportées par les pouvoirs publics ?

CETTE PUBLICATION A BÉNÉFICIÉ D'UN FINANCEMENT DE L'ÉTAT



Observatoire Régional des Métiers

22, rue Sainte Barbe - CS 60589 - 13205 Marseille Cedex 01 - Tél. 04 96 11 56 56 - E-mail info@orm-paca.org

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