



DÉCEMBRE 2021

Grand angle 8

Offre de formation en apprentissage
et métiers en tension en Provence -
Alpes - Côte d'Azur

État des lieux et perspectives



Des ressources pour agir ensemble

Sommaire

Introduction	3
Chapitre 1 - L'offre de formation en apprentissage : le point en 2021	5
1. Les grandes caractéristiques de l'offre de formation en apprentissage en Provence - Alpes - Côte d'Azur	6
2. Les certifications proposées par l'offre de formation en apprentissage	12
Chapitre 2 - Métiers en tension et certifications visés par l'apprentissage	15
1. Couverture des métiers en tension par l'offre de formation en apprentissage	16
2. Certifications et métiers en tension : l'importance du lien emploi-formation	21
Synthèse et perspectives	29
Bibliographie	30
Annexe	31

Directrice de publication

Sylvette Avallet

Réalisation

Fabien Miroso

Adeline Petrovitch

Conception graphique, PAO

Gaël Martinez

Anna Chaldjian

Photos

© Adobe Stock

Introduction

La présente étude mobilise les données extraites dans la base régionale de l'offre de formation (BROF) au 1^{er} septembre 2021, avec une focale placée sur les sessions de formation en apprentissage. Alimentée et animée par la mission Alternance du Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur depuis plus de dix ans, cette base de données représente une ressource incontournable pour l'aide à la décision des acteurs publics. Concrètement, elle met à disposition de l'information sur l'offre de formation et alimente les principaux outils de valorisation et de prescription de l'offre (Parcoursup, le catalogue de l'offre de formation en apprentissage, Affelnet...).

Dans un premier temps, il s'agit ici de dresser un état des lieux de l'offre de formation en apprentissage (OFA) : les sessions de formation (par département, niveau de certification, filière de formation), mais aussi les certifications visées par ces sessions.

Dans le second volet de l'étude, articulation est faite entre les certifications visées par l'offre et les métiers en tension. La question du degré de couverture des métiers en tension par l'offre de formation en apprentissage est ainsi abordée, amorçant une réflexion sur les besoins non couverts par l'apprentissage en région. Un dernier temps de réflexion est consacré à une analyse succincte des certifications visées par l'offre de formation en apprentissage, en mettant le curseur sur des groupes de métiers en tension particulièrement à enjeux pour les décideurs publics. À cet égard, la littérature récente produite sur les métiers en tension, notamment par le Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur (Bremond, Gay-Fragneaud, 2021) constitue une ressource importante.

En résumé, la présente publication essaiera de répondre aux questionnements suivants : quelles sont les caractéristiques de l'offre de formation en apprentissage en région ? Dans quelle mesure l'offre couvre-t-elle les métiers en tension ? Quels sont les besoins non couverts ? Quelles certifications pour quels métiers en tension ?





Chapitre 1

L'offre de formation en apprentissage : le point en 2021

L'essentiel

Plus de 5 350 sessions de formation en apprentissage sont en cours ou débutent d'ici la fin de l'année 2021. Parmi les 3 000 sessions débutant en 2021 :

- **43 %** sont concentrées sur le territoire des Bouches-du-Rhône.
- **30 %** visent des certifications de niveau bac + 2 et **28 %** de niveau infra-bac.
- L'offre de formation en apprentissage se concentre sur les filières « Fonctions transverses des entreprises et des administrations (19 %), « Commerce, vente » (17 %) et « Bâtiment, travaux publics » (8 %).
- **731** certifications sont présentes dans l'offre de formation en apprentissage, dont **77 %** inscrites de droit au RNCP.
- **Plus de la moitié** des certifications sont de niveau post-bac : 21% de niveau 5 (anciennement niveau III, BTS, DUT...), 21% de niveau 6 (anciennement niveau II, licence, master 1...), et 15% de niveau 7 (anciennement niveau I, master 2, diplôme d'ingénieur...).
- Les filières du tertiaire « Commerce, vente », « Fonctions transverses des entreprises et des administrations », « Communication, information et culture » ont des parts de titres inscrits de droit au RNCP **faibles** (autour de 50 %, contre 77 % toutes filières).
- Les filières du domaine de la production « Bâtiment, travaux publics », « Formations industrielles », « Fonctions transversales de la production » présentent des taux de titres inscrits de droit au RNCP **élevés** (autour de 90 %, contre 77 % toutes filières).

1. Les grandes caractéristiques de l'offre de formation en apprentissage en Provence - Alpes - Côte d'Azur

Au 1^{er} septembre 2021, **plus de 5 350 sessions** de formation en apprentissage sont en cours ou vont débiter d'ici la fin de l'année en région Provence - Alpes - Côte d'Azur (cf. « Collecte de l'offre de formation en apprentissage »). **Près de 3 000 sessions** concernent des formations débutant en 2021. Les autres ont le plus souvent commencé en 2020, ces formations durent alors deux ans et peuvent accueillir de nouveaux apprentis au cours de la 2^e année. Afin de caractériser au mieux l'offre de formation en apprentissage, seules les sessions débutant en 2021 sont ici retenues.

TABLEAU 1

L'offre de formation en apprentissage par département

	Sessions de formation	Répartition	Part d'apprentis
Alpes-de-Haute-Provence	125	4 %	13 %
Hautes-Alpes	111	4 %	11 %
Alpes-Maritimes	526	18 %	8 %
Bouches-du-Rhône	1 283	43 %	7 %
Var	599	20 %	8 %
Vaucluse	323	11 %	13 %
Total région	2 967	100 %	8 %

Champ : Sessions de formation débutant en 2021 en région Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Source : Offre de formation en apprentissage - Données extraites au 01.09.2021 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur ; Conseil régional, Draaf, Drees, Éducation nationale - Effectifs en FI 2018.

L'offre de formation en apprentissage est répartie inégalement au sein de l'espace régional, et reste principalement concentrée sur le département des Bouches-du-Rhône (43 %) ; phénomène normal compte tenu de la démographie du territoire. En effet, ce département est densément peuplé et comprend plus de deux millions d'habitants, ce qui représente 40 % de la population de Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Cependant, la proportion importante de sessions de formation en apprentissage ne doit pas masquer le fait que la part d'apprentis en formation initiale est ici la plus faible des départements de la région (7 % dans les Bouches-du-Rhône, contre 8 % en région), ceci en dépit d'une forte hausse des effectifs d'apprentis ces deux dernières années (Bremond, Inthavong, 2021).

Collecte de l'offre de formation en apprentissage

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a réformé en profondeur la voie de la formation par apprentissage. Ce texte législatif a transformé l'ensemble du paysage de l'apprentissage : la gouvernance, le financement, les centres de formation d'apprentis et les partenaires sociaux...

Ces changements ont également impacté l'activité de collecte et de diffusion de l'offre de formation par apprentissage. À la fin de l'année 2019, l'idée de la nécessité d'un pilotage d'une collecte de l'offre d'apprentissage au niveau national s'est imposée et une Mission nationale de l'apprentissage a été mise en place par l'État.

Forts de leur expertise dans la collecte de l'offre de formation, les Carif-Oref et leur réseau ont été mandatés par l'État pour engager le processus de collecte de cette offre avec une base de données nationale, centralisée et associée à une démarche qualité. La valeur ajoutée de cette démarche réside dans l'accompagnement des offreurs de formation en apprentissage par les Carif-Oref dans chaque région.

Le décret du 22 juin 2021 a conforté le rôle des Carif-Oref sur ce sujet en inscrivant cette mission de collecte de l'information sur l'offre de formation en apprentissage dans le code du travail. Aujourd'hui, cette collecte permet de fournir et de mettre à disposition de l'information sur l'offre de formation en apprentissage et d'alimenter les principaux outils de valorisation et de prescription de l'offre de formation :

- Le catalogue des offres de formation en apprentissage (outil de la Mission nationale de l'apprentissage).
- Parcoursup (outil de l'Éducation nationale pour les étudiants après la terminale).
- Affelnet (outil de l'Éducation nationale pour l'orientation des collégiens).
- La bonne alternance, La bonne formation et le Portail de l'alternance (outils de Pôle emploi).
- Le Portail de l'alternance (plateforme du ministère en charge du travail).
- Offre info (base nationale de l'offre de formation du réseau des Carif-Oref).
- Les systèmes d'information du service public de l'emploi (Pôle emploi, Missions locales...) par le canal d'Offre info.

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) envisage le déploiement fonctionnel du « tableau de bord de l'apprentissage » au premier trimestre 2022. Le tableau de bord de l'apprentissage, dynamique et interactif, vise à mettre à disposition de toutes les parties prenantes de la formation en apprentissage des données clés, afin de permettre un pilotage opérationnel réactif dans les territoires.

En outre, la collecte de l'offre par apprentissage par les Carif-Oref est également mise au service de tous les acteurs en région. Au niveau national, Provence - Alpes - Côte d'Azur concentre 10 % de l'offre collectée.

Source : <https://www.intercariforef.org/blog/la-collecte-de-loffre-de-formation-en-apprentissage-par-les-carif-oref>

L'apprentissage s'est ouvert à l'enseignement supérieur depuis la réforme Séguin de 1987, mais ne décolle réellement qu'à compter des années 1990. C'est à partir des années 2000, dans le sillage de la réforme LMD (licence-master-doctorat) que la croissance des effectifs d'apprentis s'accélère dans le supérieur, avec l'ouverture de plusieurs formations en licence et master.

Au niveau national, le choix de développer l'apprentissage s'est souvent porté sur ces niveaux de formation – avec pour objectif le cap des 500 000 apprentis, franchi en 2020 –, car ils requièrent moins d'investissement : essentiellement dirigées vers les activités du tertiaire, ces cursus nécessitent moins d'infrastructures (Belle, D'Angelo, Houmair, Meyer, Petrovitch, 2018).

En région, la formation en apprentissage est traditionnellement portée sur les niveaux CAP-BEP et bac : en 2016, les formations en apprentissage du secondaire regroupaient encore près de sept apprentis sur dix (contre six sur dix en France métropolitaine).

Depuis le milieu des années 2000, le niveau de formation des apprentis évolue vers l'enseignement supérieur. Ce phénomène s'accélère sur la période récente : en Provence - Alpes - Côte d'Azur les effectifs d'apprentis dans le supérieur sont passés de 11 469 en 2019 à 22 034 en 2020, soit un bond de 92 %, contre + 58 % au national (Demongeot, Lombard, 2021). Dans le même intervalle, le nombre d'apprentis dans le secondaire n'augmentait que de 12,5 %.

TABLEAU 2

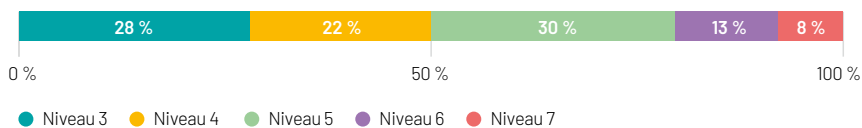
L'offre de formation en apprentissage par niveau de certification européen

	Sessions de formation	Répartition
Niveau 3 - Anciennement niveau V (CAP, BEP...)	821	28 %
Niveau 4 - Anciennement niveau IV (bac...)	653	22 %
Niveau 5 - Anciennement niveau III (BTS, DUT, ...)	883	30 %
Niveau 6 - Anciennement niveau II (licence, master 1...)	374	13 %
Niveau 7 - Anciennement niveau I (master 2, diplôme d'ingénieur)	236	8 %
Total tous niveaux de certification européens	2 967	100 %

Champ : Sessions de formation débutant en 2021 en région Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Source : Offre de formation en apprentissage - Données extraites au 01.09.2021 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

GRAPHIQUE 1



Sur le plan national, les données de l'enquête Génération du Céreq montrent que le nombre de jeunes ayant achevé leur formation initiale en apprentissage par une licence (bac+3) a été multiplié par 3 entre 2004 et 2010 ; et par 2,6 pour les écoles de commerce ou d'ingénieurs sur la même période (Lopez, Sulzer, 2016). Toutefois, dans l'offre de formation en apprentissage saisie en 2021, une session sur deux propose l'acquisition d'un titre de niveau bac ou infra-bac, tandis que les sessions de formation visant une certification de niveau bac + 3 et plus représentent 21% du volume total (cf. tableau 2).

TABLEAU 3

L'offre de formation en apprentissage par filière de formation

	Sessions de formation	Répartition
Fonctions transverses des entreprises et des administrations	557	19 %
Commerce, vente	517	17 %
Bâtiment, travaux publics	234	8 %
Agroalimentaire, alimentation, cuisine	198	7 %
Formations industrielles	167	6 %
Coiffure, esthétique	189	6 %
Agriculture, pêche, forêt et espaces verts	141	5 %
Fonctions transversales de la production	137	5 %
Travail social	150	5 %
Accueil, hôtellerie, tourisme	156	5 %
Services aux personnes, aux collectivités et activités de loisirs	120	4 %
Transports, logistique	75	3 %
Communication, information et culture	82	3 %
Finances, banque, assurances et immobilier	81	3 %
Moteur et mécaniques auto	74	2 %
Santé	60	2 %
Chimie, plasturgie	17	1 %
Sciences humaines appliquées	4	0 %
Mode, matériaux souples et céramique	8	0 %
Total toutes filières de formation	2 967	100 %

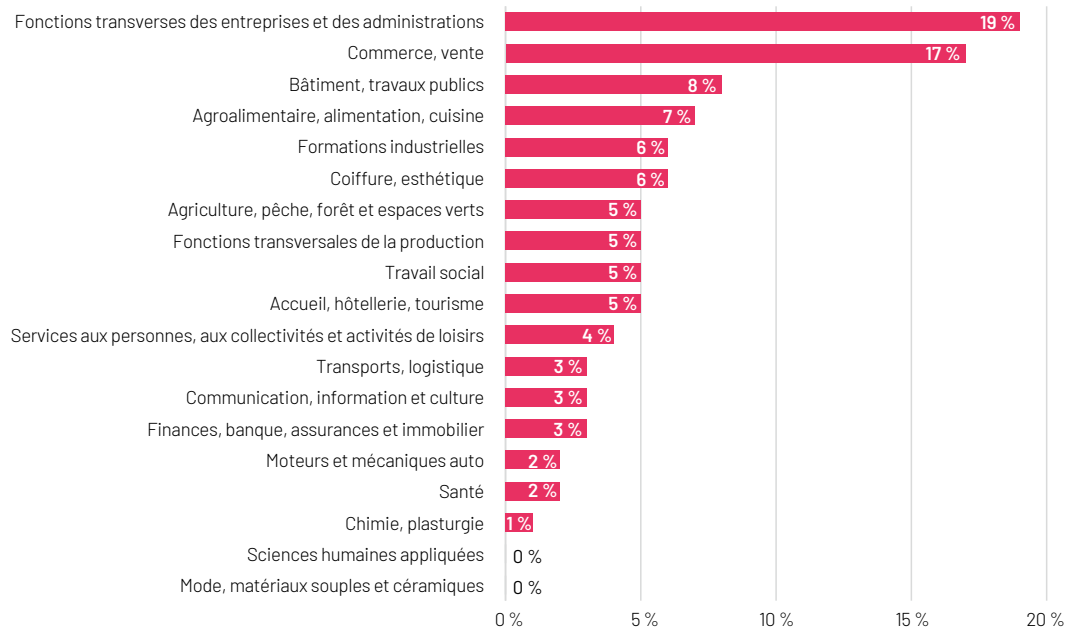
Champ : Sessions de formation débutant en 2021 en région Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Source : Offre de formation en apprentissage - Données extraites au 01.09.2021 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.



Les 19 filières de formation sont le résultat d'un travail collaboratif réalisé dans le cadre du suivi du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) 2011-2015. Elles ont été construites sur la base des effectifs en formation professionnelle ainsi que des certifications préparées en région. Ainsi, ces filières de formation constituent une nomenclature spécifique à la région (Gay-Fragneaud, Milliard, 2014).

GRAPHIQUE 2



En 2021, l'offre de formation en apprentissage se concentre en région autour des filières « Fonctions transverses des entreprises et des administrations » (19 %), « Commerce, vente » (17 %) et, dans une moindre mesure, « Bâtiment, travaux publics » (8 %).

À l'inverse, les filières relevant de la « Santé », des « Moteur et mécanique auto », de la « Chimie, plasturgie », de la « Mode, matériaux souples et céramique » et des « Sciences humaines appliquées » représentent une part très faible du volume des sessions de formation en apprentissage (moins de 2 %).

L'apprentissage : qu'est-ce que c'est ?

L'apprentissage donne la possibilité de se former à un métier et d'intégrer plus aisément un établissement. Le contrat d'apprentissage alterne périodes de formation au sein d'un organisme de formation en apprentissage et phases de mise en situation professionnelle. Ainsi, l'apprentissage constitue un véritable tremplin vers l'emploi et l'insertion sur le marché du travail.

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour but d'obtenir un diplôme reconnu par l'État (CAP, BAC, BTS, licence, master etc.) ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relèvent du ministère chargé du travail.

Publics visés

- Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.
- Certains publics âgés de plus de 29 ans peuvent néanmoins entrer en apprentissage : les personnes en situation de handicap (PSH) ; les porteurs de projet qui vont créer ou reprendre une entreprise ; la réalisation de ce projet dépend de l'obtention du diplôme en alternance ; les apprentis qui préparent un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu ; les sportifs de haut niveau.

Qui emploie des apprentis ?

- Les entreprises de l'artisanat, du commerce, de l'industrie, de l'agriculture mais aussi du secteur associatif et des professions libérales.
- Les employeurs du secteur public, non industriel et commercial : fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière. Les établissements publics administratifs peuvent avoir recours à l'apprentissage.

Quels avantages ?

L'apprentissage est avantageux pour l'apprenti car il lui permet d'obtenir un diplôme ou une qualification parmi une large palette de métiers, de bénéficier de la gratuité des frais de formation mais aussi de mettre en pratique les enseignements théoriques tout en étant rémunéré. En outre, l'apprentissage facilite l'accès à l'emploi, notamment grâce à l'expérience professionnelle acquise en entreprise.

C'est aussi une ressource pour l'employeur, car l'apprentissage donne l'opportunité de recruter une personne adaptée aux besoins de l'activité de son entreprise. De plus, il est financièrement intéressant d'opérer au recrutement d'un apprenti : dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », en plus de l'aide unique aux employeurs d'apprentis, une aide exceptionnelle est versée par l'État à l'employeur dès signature du contrat d'apprentissage. Cette aide est de l'ordre de 5000 euros pour un apprenti mineur, de 8000 euros pour un apprenti majeur et concerne les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2022.

Sources : Guide pratique à destination des employeurs et des organismes de formation, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, octobre 2021. Espace numérique du Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur dédié à l'apprentissage : www.infoapprentissage.fr

2. Les certifications proposées par l'offre de formation en apprentissage

En 2021, 731 certifications différentes sont proposées dans le cadre de l'offre de formation par apprentissage (OFA) sur le territoire régional. Les certifications de niveau bac sont les plus représentées : elles couvrent près d'un titre proposé par l'offre sur quatre (23 %).

Les nombreuses options des baccalauréats professionnels et des brevets professionnels de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (Bpjeps) participent de cette prépondérance du nombre de certifications de niveau bac dans l'OFA régionale. Toutefois, on observe que plus de la moitié des certifications (58 %) relève de l'enseignement supérieur, phénomène corrélé à la part importante de sessions de formation en apprentissage sur ces niveaux (50 %).

TABLEAU 4

Certifications présentes dans l'offre de formation par apprentissage par niveau de certification européen

	Certifications	Répartition	Part des titres inscrits de droit au RNCP
Niveau 3 – Anciennement niveau V (CAP, BEP...)	140	19%	97%
Niveau 4 – Anciennement niveau IV (bac...)	170	23%	85%
Niveau 5 – Anciennement niveau III (BTS, DUT...)	157	21%	87%
Niveau 6 – Anciennement niveau II (licence, master 1...)	156	21%	54%
Niveau 7 – Anciennement niveau I (master 2, diplôme d'ingénieur)	108	15%	59%
Total tous niveaux de certification européens	731	100%	77%

Champ : Sessions de formation débutant en 2021 en région Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Source : Offre de formation en apprentissage - Données extraites au 01.09.2021 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Plus des trois quarts (77 %) des certifications présentes dans l'offre de formation sont **inscrites de droit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**². Cette mention signifie que ces titres sont des diplômes nationaux relevant d'un ministère : ministères en charge de l'éducation nationale (CAP, Bac pro, BTS...), de l'enseignement supérieur (DUT, licence pro, master...), de la santé (DE d'infirmier, d'aide-soignant...), de l'agriculture (CAPA, BEPA, BTSA...), des affaires sociales (DE d'accompagnant éducatif, éducateur de jeunes enfants...), des sports (BPJEPS, DEJEPS...), de l'emploi (titre professionnel...)³.

De manière générale, plus le niveau des certifications est élevé, plus la part des certifications inscrites de droit au RNCP est faible.

² Le Répertoire national des certifications professionnelles est un recueil de certifications à finalité professionnelle (diplômes, titres, certaines certifications de qualification professionnelle) reconnues par l'État et les partenaires sociaux.

³ Comprendre l'inscription au RNCP ou au répertoire spécifique, Transition pro Île-de-France.



Zoom : le processus d'inscription sur demande au RNCP

Les certifications dites **inscrites sur demande au RNCP** sont portées par l'initiative d'organismes de formation ou encore par les chambres consulaires. L'enregistrement d'une certification aux répertoires nationaux garantit que sa valeur économique et sociale est reconnue par la collectivité dans sa globalité et notamment par les acteurs de la formation professionnelle. Elle représente une opportunité pour les structures demandeuses, de questionner les objectifs et modalités de leurs programmes, ainsi que de répondre aux enjeux de lisibilité et d'activation du titre. La demande d'inscription au RNCP doit être adressée à France compétences. Elle se situe sur une durée moyenne de sept mois, et se décompose en quatre phases⁴ :

SCHÉMA 1

Le processus d'inscription sur demande au RNCP



Dans le cadre de ce processus d'évaluation, France compétences se prononcera sur la base de l'examen des critères suivants :

- l'opportunité de la certification professionnelle par rapport aux besoins en compétences dans le champ professionnel visé ;
- les données relatives à l'insertion professionnelle des titulaires de la certification – *a minima* – des deux dernières promotions ;
- l'ingénierie mise en place dans le processus certifiant ;
- l'élaboration du protocole de validation des acquis de l'expérience (VAE) en fonction de la réglementation en vigueur ;
- le découpage en blocs de compétences cohérents.

⁴ Demande d'enregistrement aux répertoires nationaux, notice d'information, France compétences, juin 2021.

TABLEAU 5

Certifications présentes dans l'offre de formation par apprentissage par filière de formation

	Certifications	Répartition	Part des titres inscrits de droit au RNCP
Fonctions transverses des entreprises et des administrations	139	19 %	57 %
Commerce, vente	73	10 %	56 %
Bâtiment, travaux publics	65	9 %	97 %
Formations industrielles	69	9 %	96 %
Agriculture, pêche, forêt et espaces verts	57	8 %	88 %
Fonctions transversales de la production	43	6 %	88 %
Services aux personnes, aux collectivités et activités de loisirs	46	6 %	87 %
Agroalimentaires, alimentation, cuisine	34	5 %	82 %
Communication, information et culture	37	5 %	51 %
Travail social	30	4 %	90 %
Accueil, hôtellerie, tourisme	28	4 %	79 %
Transports, logistique	19	3 %	84 %
Santé	20	3 %	85 %
Moteurs et mécanique auto	16	2 %	100 %
Chimie, plasturgie	13	2 %	92 %
Coiffure, esthétique	14	2 %	71 %
Finances, banque, assurances et immobilier	18	2 %	61 %
Mode, matériaux souples et céramique	7	1 %	100 %
Sciences humaines appliquées	3	0 %	100 %
Total toutes filières de formation	731	100 %	77 %

Champ : Sessions de formation débutant en 2021 en région Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Source : Offre de formation en apprentissage - Données extraites au 01.09.2021 - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Les filières du tertiaire telles que « Commerce, vente », « Fonctions transverses des entreprises et des administrations », « Communication, information et culture », portées par des niveaux de certification élevés, affichent une part de titres inscrits de droit au RNCP plus faible (autour de 50 %, contre 77 % toutes filières). À l'inverse, les filières de formation associées au domaine de la production – renvoyant généralement à des niveaux de certification plus bas (bac ou infra-bac) – comme « Bâtiment, travaux publics », « Formations industrielles », « Fonctions transversales de la production » affichent des taux de titres inscrits de droit au RNCP particulièrement élevés (environ 90 %, contre 77 % toutes filières).



Chapitre 2

Métiers en tension et certifications visés par l'apprentissage

L'essentiel

- **731** certifications sont visées par les sessions de l'offre de formation régionale en apprentissage.
- La quasi-totalité des métiers en tension sont couverts par l'offre de formation par apprentissage, à l'exception des métiers d'ouvriers non qualifiés (ONQ).
- En 2021, **566** certifications mènent théoriquement aux métiers en tension, dont **544** présentes dans l'offre de formation régionale par apprentissage (OFA).
- **22** certifications visant les métiers en tension sont absentes de l'OFA.
- **61** métiers en tension ont un lien emploi-formation important, associés à **407** certifications présentes dans l'OFA.
- **231** certifications présentes dans l'OFA préparent à des métiers en tension avec un lien emploi-formation et un manque de main-d'œuvre importants.
- **93** certifications présentes dans l'OFA visent des métiers en tension avec un lien emploi-formation important, un vivier de main-d'œuvre favorable mais des conditions de travail contraignantes.
- **167** certifications présentes dans l'OFA préparent à des métiers en tension avec un lien emploi-formation important et connaissent des situations diverses.

En 2021, les 731 certifications accessibles en région par le biais de l'apprentissage peuvent théoriquement alimenter 164 métiers différents sur un potentiel de 225⁵. En 2016, c'est-à-dire avant la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réformant en profondeur la sphère de l'apprentissage, le nombre de certifications accessibles en région par le biais de l'apprentissage n'était que de 370, soit près de moitié moins qu'en 2021 (Petrovitch, 2017).

Dans cette partie, l'analyse sera consacrée dans un premier temps au degré de couverture des métiers en tension par l'offre de formation régionale en apprentissage ; puis, dans un second temps, aux certifications, présentes et absentes de l'OFA en 2021, associées aux métiers en tension qui affichent un lien emploi-formation important.

Le lien emploi-formation

Ce lien traduit l'intensité de la relation entre le métier et les spécialités de formation dont disposent les personnes qui l'exercent. Le lien est d'autant plus fort pour un métier donné qu'une spécialité de formation est très représentée chez les actifs en emploi (indice de concentration) et que cette spécialité est peu présente pour les autres métiers (indice de spécificité). Enfin, le lien emploi-formation est mesuré chez les nouveaux entrants en emploi dans le métier. Il est extrapolé pour traduire le niveau d'exigence des recruteurs en matière de formation sur le marché du travail.

1. Couverture des métiers en tension par l'offre de formation en apprentissage

Comme précisé précédemment (cf. 1.2), chaque certificateur doit déclarer à France compétences un ou plusieurs métiers auxquels la formation est censée préparer, métiers préalablement identifiés dans les référentiels professionnels de certification.

Cette donnée est toutefois théorique car on sait que le lien entre la formation préparée et le métier exercé est plus ou moins fort selon les filières de formation⁶. Concrètement, ce lien détermine les débouchés potentiels d'une filière donnée. En cela, elle reste une information importante dont se saisissent les acteurs de l'accueil, de l'insertion et de l'orientation (AIO), ainsi que ceux de la formation et de l'emploi.

Récemment mise à jour, la liste des métiers en tension pour la région Provence - Alpes - Côte d'Azur comptabilise 101 métiers en tension forte ou élevée en 2019 (cf. Bremond, Gay-Fragneaud, 2021).

⁵ Nous utilisons ici la nomenclature des Familles professionnelles de la Dares (FAP), déclinée en 225 postes (voir Annexe).

⁶ Voir : www.orm-metafor.org

Les métiers en tension en Provence - Alpes - Côte d'Azur

Le Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur a récemment publié un panorama régional détaillé, donnant une vision exhaustive des métiers en tension et des facteurs à l'origine des tensions (Bremond, Gay-Fragneaud, 2021).

Il apparaît que 101 métiers sont en tension forte ou élevée en région en 2019. Les facteurs pouvant être à l'origine de tensions sont divers et peuvent se cumuler : intensité du lien emploi-formation, manque de main-d'œuvre disponible, conditions de travail contraignantes, non-stabilité de l'emploi, intensité des embauches...

Ces métiers en tension ont été répartis en six groupes, en distinguant en premier lieu les métiers pour lesquels le lien emploi-formation est élevé ou fort (61 métiers) de ceux où il est plutôt faible (40 métiers).

SCHÉMA 2

Regroupement des métiers en tension en Provence - Alpes - Côte d'Azur selon les facteurs de tension



Les métiers en tension restent une préoccupation centrale pour tous les acteurs publics et le Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur porte cette thématique depuis plusieurs années. Les facteurs de tension sont multiples et renvoient à différents axes de progrès, à l'adresse des décideurs publics comme des acteurs économiques :

- **ajustement de l'offre de formation** d'un point de vue qualitatif (spécialisation, niveau, modalités pédagogiques, construction de parcours, identification de passerelles...), voire quantitatif dans certaines situations ;
- **accompagnement des entreprises**, notamment des TPE-PME, en matière de gestion des ressources humaines (GRH), de développement de démarches de gestion des emplois et des parcours professionnels, de qualité de vie au travail ;
- **renovation des modalités et pratiques de GRH** par les entreprises elles-mêmes ;
- **attractivité des métiers et des emplois** par l'amélioration des conditions de travail proposées (salaires, accès à la formation, perspectives professionnelles...) et la rénovation de l'information métier ;
- **sécurisation des parcours professionnels** (maintien de l'employabilité, *via* la formation continue ; perspectives d'emplois durables).

Source : Bremond, Gay-Fragneaud, 2021.

En 2021, sur les 164 métiers visés en théorie par l'apprentissage, 91 sont identifiés comme des métiers en tension. Certains domaines professionnels sont particulièrement sujets à la problématique des tensions sur le marché du travail (cf. tableau 6) :

- L'intégralité des métiers visés par l'offre de formation en apprentissage du domaine *Ingénieurs et cadres de l'industrie* sont en tension (3 sur 3) ;
- La quasi-totalité des métiers du domaine *Mécanique, travail des métaux* sont en tension (8 sur 9) ;
- Les trois quarts des métiers visés de la *Maintenance* (6 sur 8), du *Bâtiment, travaux publics* (12 sur 16) mais aussi de l'*Électricité et électronique* (3 sur 4).

A contrario, les domaines professionnels relevant de la *Communication, de l'information et du spectacle* (1 sur 9), de l'*Agriculture, marine, pêche* (3 sur 9) et des *Transports, logistique, tourisme* (6 sur 14) présentent une part de métiers visés par l'offre de formation en apprentissage, identifiés comme étant en tension, relativement moins importante.

TABLEAU 6

Métiers visés par l'offre de formation en apprentissage en 2021 par domaine professionnel

	Nombre de métiers visés par l'OFA	Nombre de métiers en tension visés par l'OFA	Nombre de métiers déclinés dans la nomenclature
Administration publique, professions juridiques, armée et police	4	hc	14
Agriculture, marine, pêche	9	3	18
Artisanat	1	hc	2
Banque et assurances	5	3	5
Bâtiment, travaux publics	16	12	20
Commerce	13	7	17
Communication, information, art et spectacle	9	1	11
Électricité, électronique	4	3	5
Enseignement, formation	2	1	5
Études et recherche	2	1	2
Gestion, administration des entreprises	12	6	12
Hôtellerie, restauration, alimentation	11	6	13
Industries de process	10	7	14
Informatique et télécommunications	6	4	6
Ingénieurs et cadres de l'industrie	3	3	3
Maintenance	8	6	9
Matériaux souples, bois, industries graphiques	6	4	9
Mécanique, travail des métaux	9	8	12
Politique, religion	0	hc	2
Santé, action sociale, culturelle et sportive	11	6	18
Services aux particuliers et aux collectivités	9	4	10
Transports, logistique et tourisme	14	6	18
Total tous domaines professionnels	164	91	225

Lecture : Dans le domaine professionnel de la *Maintenance*, sur les 9 métiers déclinés dans la nomenclature du domaine, 8 sont accessibles en apprentissage, dont 6 identifiés comme en tension.

Champ : Sessions de formation débutant en 2021 en région Provence - Alpes - Côte d'Azur.

hc : hors champ d'étude.

Sources : Offre de formation en apprentissage (données extraites au 01.09.2021) ; Dares, Pôle emploi (métiers en tension 2019) - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Les métiers en tension non couverts par l'offre de formation régionale en apprentissage sont principalement des métiers d'ouvriers non qualifiés (ONQ). En toute logique, ils ne sont donc pas associés à des certifications de nature qualifiante. *De facto*, le constat aurait été le même en ce qui concerne les certifications accessibles par la voie scolaire. Toutefois, des formations existent, généralement mises en œuvre par les branches professionnelles et les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE), ainsi que par d'autres établissements et organismes de formations spécialisés. Ainsi, de nombreux certificats de qualification professionnelle (CQP) donnent la possibilité d'acquérir – et, par extension, d'attester – les compétences nécessaires à la pratique de ces métiers en tension non couverts par l'apprentissage.

La formation en apprentissage présente des spécificités génériques et des effets de proximité qui peuvent constituer un élément de réponse à la problématique des tensions sur le marché du travail (cf. « Spécificités génériques et effets de proximité de l'apprentissage »).

Spécificités génériques et effets de proximité de l'apprentissage

Les spécificités génériques – ou singularités – de l'apprentissage permettent au formé de disposer d'une expérience et d'une connaissance pratique du métier, du milieu professionnel, mais aussi de clés de compréhension du marché du travail, avec des répercussions sur son comportement de recherche d'emploi. En ce qui concerne les employeurs, l'apprentissage émet un signal selon lequel l'apprenti a déjà engrangé de l'expérience professionnelle et fait l'objet d'une première sélection.

La formation par apprentissage introduit une proximité entre apprentis, entreprises, emplois et métiers. Elle résulte de deux phénomènes, appelés « effets de proximité » :

- La création d'un lien entre l'entreprise et le jeune, par la relation nouée entre l'apprenti et son maître d'apprentissage. L'évaluation du jeune s'effectue durant toute la période de formation et, dans le même temps, ce dernier prend connaissance de l'entreprise, sa culture, ses collectifs de travail, son organisation, etc. Ainsi, l'apprentissage exerce une fonction de **pré-recrutement** pour quantité d'employeurs. Cependant, les personnes formées par la voie scolaire ont aussi la possibilité de tirer avantage du pré-recrutement, notamment *via* les stages obligatoires. La durabilité de la relation jeune/employeur, mais aussi l'investissement de l'apprenti au sein de l'entreprise dans le cadre d'une formation en alternance, tendent toutefois à ce que l'apprentissage soit perçu comme un dispositif remplissant davantage une fonction de pré-recrutement que la voie scolaire.
- L'acquisition de **compétences spécifiques** au métier préparé au fil de la formation. Si la voie scolaire procure davantage de compétences théoriques transversales et une plus grande capacité d'adaptation à une gamme de métiers plus diversifiée, l'apprentissage favorise l'assimilation de compétences professionnelles spécifiques au métier visé. En outre, ces compétences sont plus directement mobilisables dans la pratique quotidienne du métier.

Source : Couppié, Gasquet, 2021.

Sur les 566 certifications associées à ces métiers en tension, 544 sont présentes dans l'offre de formation régionale par apprentissage en 2021 (96 %). En conséquence, 22 titres associés aux métiers en tension ne sont pas préparables par la voie de l'apprentissage (cf. tableau 7).

GRAPHIQUE 3

Répartition des certifications associées aux métiers en tension selon leur présence dans l'offre de formation par apprentissage



Champ : Sessions de formation débutant en 2021 en région Provence - Alpes - Côte d'Azur.
Sources : Offre de formation en apprentissage (données extraites au 01.09.2021) ; Dares, Pôle emploi (métiers en tension 2019) - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

TABLEAU 7

Certifications menant aux métiers en tension absentes de l'offre de formation en apprentissage en 2021

Certifications	Code métier (FAP 225)	Intitulé métier
Bac pro métiers du pressing et de la blanchisserie	F1Z40	Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile et du cuir
MC maintenance des installations oléohydrauliques et pneumatiques	G0A40	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique
	G0B41	Mécaniciens et électroniciens de véhicules
	G1Z70	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement
Certificat de spécialisation technicien de cave	E1Z42	Autres ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors transformation des viandes)
CAP construction des carrosseries	G0B40	Carrossiers automobiles
BTS commerce international à référentiel commun européen	R2Z80	Attachés commerciaux
BTS technico-commercial spécialité véhicules industriels et équipements automobiles	R2Z80	Attachés commerciaux
BTS technico-commercial spécialité matériaux du bâtiment	R2Z80	Attachés commerciaux
Chef de projet en systèmes informatiques appliqués	M1Z80	Techniciens d'étude et de développement en informatique
Bac pro photographie	U1Z81	Photographes
Titre professionnel secrétaire assistant(e) immobilier	R4Z93	Agents immobiliers, syndics
Bac pro technicien d'études du bâtiment option B assistant en architecture	B6Z73	Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non-cadres)
Responsable ressources humaines et paie	L5Z92	Cadres des ressources humaines et du recrutement
Titre professionnel technicien installateur en chauffage, climatisation, sanitaire et énergies renouvelables	B4Z41	Plombiers, chauffagistes
BTS étude et réalisation d'agencement	B7Z90	Architectes

Certifications	Code métier (FAP 225)	Intitulé métier
Conseiller commercial en vins et spiritueux	S2Z80	Maîtres d'hôtel
Expert digital	L5Z90	Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)
	M2Z90	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques
CAP réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage option A chaudronnerie	D2Z40	Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons
Titre professionnel électricien d'équipement du bâtiment	B4Z43	Électriciens du bâtiment
Titre professionnel agent de maintenance CVC	G1Z70	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement
	B6Z71	Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics
	B6Z72	Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics
Titre professionnel coordinateur BIM du bâtiment	B6Z72	Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics
	B7Z91	Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)
Titre professionnel BIM modeleur du bâtiment	B6Z72	Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics
	G0A40	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique
	G0A41	Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique
Titre professionnel technicien de maintenance industrielle	G0A41	Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique
	G1Z70	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement

Champ : Sessions de formation débutant en 2021 en région Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Sources : Offre de formation en apprentissage (données extraites au 01.09.2021) ; Dares, Pôle emploi (métiers en tension 2019) - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Ces certifications non accessibles *via* l'apprentissage seront abordées plus en détail dans les analyses par groupe.

2. Certifications et métiers en tension : l'importance du lien emploi-formation

Dans cette partie, nous faisons le choix de placer la focale sur les métiers en tension rassemblés dans les groupes 1, 2, 3 (cf. schéma 2). Le parti pris est de mettre le curseur sur des métiers en tension ayant un lien emploi-formation important et sur les certifications visant ces métiers.

En région, 61 métiers en tension se caractérisent par la présence de ce lien. **Ils nécessitent tous une spécialisation des compétences, une expertise et/ou un savoir-faire technique pointu.** Ces métiers répondent à des réglementations nationales (professions de santé, métiers très qualifiés du BTP...), des normes professionnelles (juristes, comptables) ou des habilitations spécifiques (conducteurs d'engins, soudeurs).

Un lien emploi-formation important restreint de fait le nombre de candidats susceptibles de pouvoir correspondre aux profils recherchés par les entreprises. Il interroge également la capacité du système de formation à attirer (en travaillant sur l'attractivité des formations) et à former - en nombre conséquent, avec un contenu adapté aux besoins des entreprises (numé-

rique, normes...) – les individus dans les filières et certifications conduisant à ces métiers. Ainsi, jouer sur la composition, l'attractivité et la volumétrie de l'offre de formation représente un levier d'action décisif pour les décideurs publics en matière de résorption des tensions sur le marché du travail.

407 certifications présentes dans l'offre de formation en apprentissage visent en théorie ces 61 métiers, sur un total de 544 associées aux métiers en tension en 2021. Plusieurs d'entre elles sont par ailleurs communes aux trois groupes étudiés⁷ (cf. tableau 8).

TABLEAU 8

Certifications et métiers par groupe de tension

	Nombre de certifications	Nombre de métiers
Groupe 1	231	29
Groupe 2	93	17
Groupe 3	167	15

Champ : Sessions de formation débutant en 2021 en région Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Sources : Offre de formation en apprentissage (données extraites au 01.09.2021) ; Dares, Pôle emploi (métiers en tension 2019) – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

1.1. Groupe 1 : Métiers avec un lien emploi-formation et un manque de main-d'œuvre importants

Caractéristiques du groupe 1 (29 métiers) :

Pour les métiers de ce groupe, les tensions peuvent être reliées à un désajustement, tant quantitatif que qualitatif en matière de qualifications requises. En effet, ces métiers exigent des profils spécifiques en termes de formation (*désajustement qualitatif*) et font en même temps face à un déficit important de candidats (*désajustement quantitatif*) pour répondre aux besoins en main-d'œuvre des entreprises. C'est par exemple le cas des *techniciens et chargés d'études du BTP, des techniciens en électricité et en électronique* ou encore des *techniciens de la banque ou des assurances*. À ces facteurs de tension, d'autres peuvent s'ajouter et amplifier cette situation, tels que l'intensité des embauches. C'est entre autres le cas des *géomètres* ou des *dessinateurs en électricité et en électronique*.

Certains font également face à un défaut d'attractivité lié à des conditions de travail contraignantes, qu'il s'agisse de contraintes ou limitations physiques, de contraintes de rythme, de travail répétitif, de périodes de travail particulières (week-end, par exemple). C'est principalement le cas pour quatre métiers : les *monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique* ; les *aides-soignants* ; les *infirmiers et les techniciens médicaux et préparateurs*. Au critère des conditions de travail peut enfin s'ajouter celui des conditions d'emploi proposées. Deux métiers appartenant à ce sous-groupe cumulent ainsi jusqu'à quatre facteurs de tension : les *chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons et les ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement* ; les employeurs proposant davantage pour ces postes des contrats courts, soit des emplois à temps partiel ou saisonniers.

⁷ Une même certification peut être associée à un métier présent dans chacun des trois groupes, ce qui génère des doublons.

231 certifications en apprentissage préparent « en théorie » aux métiers du groupe 1. Elles sont très orientées vers l'enseignement supérieur, avec plus de 80 % de titres post-bac. Avec près d'un tiers des certifications sont de niveau 6, la licence professionnelle semble ainsi être la formation de référence aux métiers du premier groupe.

TABLEAU 9

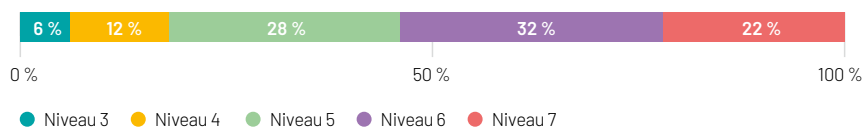
Groupe 1 : certifications visées par l'apprentissage en 2021, par niveau européen

	Nombre de certifications	Répartition
Niveau 3 – Anciennement niveau V (CAP, BEP...)	15	6 %
Niveau 4 – Anciennement niveau IV (bac...)	27	12 %
Niveau 5 – Anciennement niveau III (BTS, DUT...)	64	28 %
Niveau 6 – Anciennement niveau II (licence, master 1...)	73	32 %
Niveau 7 – Anciennement niveau I (master 2, diplôme d'ingénieur)	52	22 %
Total tous niveaux de certification européens	231	100 %

Champ : Sessions de formation débutant en 2021 en région Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Sources : Offre de formation en apprentissage (données extraites au 01.09.2021) ; Dares, Pôle emploi (métiers en tension 2019) - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

GRAPHIQUE 4



Les titres relèvent pour un quart d'entre eux de la filière « Fonction transverses des entreprises et des administrations » ; suivent les « Formations industrielles » (18 %) et « Agriculture, pêche, forêts et espaces verts » (10 %).

Les titres absents de l'offre de formation en apprentissage en 2021 pour les métiers en tension du groupe 1 sont au nombre de six :

- **MC maintenance des installations oléohydrauliques et pneumatiques (niveau 4)**, lié aux *Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique* ;
- **Chef de projet en systèmes informatiques appliqués (niveau 6)**, lié aux *Techniciens d'étude et de développement en informatique* ;
- **Expert digital (niveau 7)**, lié aux *Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques* ;
- **CAP réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage option A chaudronnerie (niveau 3)**, lié aux *Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons* ;
- **Titre professionnel coordinateur BIM du bâtiment (niveau 6)**, lié aux *Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics* mais aussi aux *Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)* ;
- **Titre professionnel technicien de maintenance industrielle (niveau 4)**, lié aux *Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique*.

1.2. Métiers avec un lien emploi-formation important, un vivier de main-d'œuvre favorable mais des conditions de travail contraignantes

Caractéristiques du groupe 2 (17 métiers) :

Pour les métiers de ce groupe, le volume relativement favorable de main-d'œuvre disponible sur le marché du travail (au regard de l'emploi salarié) ne parvient pas, dans la majorité des cas, à couvrir l'ensemble des besoins exprimés par les employeurs à travers les offres d'emploi ou les projets de recrutement, compte tenu de leur forte intensité. Mais pour les métiers appartenant à ce groupe, l'intensité des embauches se cumule avec des conditions de travail perçues comme contraignantes voire très contraignantes par les salariés en activité. Ce frein important pour l'attractivité des postes est amplifié, pour six d'entre eux, par des conditions d'emploi peu favorables.

Ce groupe est principalement composé de métiers d'ouvriers qualifiés et, plus rarement, de professions intermédiaires relevant des domaines professionnels des transports mais surtout de l'artisanat (bâtiment, métiers de bouche, services, maintenance), de l'hôtellerie-restauration et de l'industrie au sens large. Parmi ces métiers, on peut par exemple citer celui de tuyauteur, de conducteur routier, de boulanger-pâtissier, de cuisinier ou de maître d'hôtel.

93 certifications en apprentissage visent les métiers du groupe 2, qui, à l'inverse du groupe 1, se concentrent sur les niveaux bac et infra-bac. Près de la moitié des certifications sont de niveau 3, un tiers de niveau 4. À cet égard, les CAP et BEP font donc office de formation de référence pour les métiers du groupe. Les besoins formulés par les employeurs pour ces derniers ne sont en général pas satisfaits, du fait de la forte intensité des embauches – phénomène se cumulant avec un déficit d'attractivité, lié à des conditions de travail jugées comme contraignantes par les salariés.

TABLEAU 10

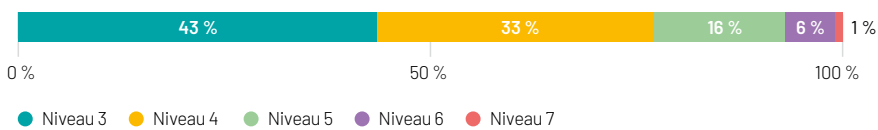
Groupe 2 : certifications visées par l'apprentissage en 2021, par niveau européen

	Nombre de certifications	Répartition
Niveau 3 – Anciennement niveau V (CAP, BEP...)	40	43 %
Niveau 4 – Anciennement niveau IV (bac...)	31	33 %
Niveau 5 – Anciennement niveau III (BTS, DUT...)	15	16 %
Niveau 6 – Anciennement niveau II (licence, master 1...)	6	6 %
Niveau 7 – Anciennement niveau I (master 2, diplôme d'ingénieur)	1	1 %
Total tous niveaux de certification européens	93	100 %

Champ : Sessions de formation débutant en 2021 en région Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Sources : Offre de formation en apprentissage (données extraites au 01.09.2021) ; Dares, Pôle emploi (métiers en tension 2019) – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

GRAPHIQUE 5



Les titres sont ici répartis sur un plus petit nombre de filières de formation que dans le premier groupe. La filière « Agroalimentaire, alimentation, cuisine » recouvre plus d'une certification sur quatre ; « Bâtiment, travaux publics » (19 %), « Fonctions transversales de la production » (16 %) ainsi que « Coiffure, esthétique » (15 %) sont aussi des filières de formation bien représentées.

Les titres absents de l'offre de formation en apprentissage en 2021 pour les métiers en tension du groupe 2 sont au nombre de cinq :

- **Bac pro métiers du pressing et de la blanchisserie (niveau 4)**, lié aux *Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile et du cuir* ;
- **CAP construction des carrosseries (niveau 3)**, lié aux *Carrossiers automobiles* ;
- **Bac pro technicien d'études du bâtiment option B assistant en architecture (niveau 4)**, lié aux *Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non-cadres)* ;
- **Conseiller commercial en vins et spiritueux (niveau 5)**, lié aux *Maîtres d'hôtel* ;
- **Titre professionnel électricien d'équipement du bâtiment (niveau 3)** lié aux *Électriciens du bâtiment*.

1.3. Métiers avec un lien emploi-formation important : autres situations

Caractéristiques du groupe 3 (15 métiers) :

Pour une part importante des métiers de ce groupe, l'intensité des embauches est problématique ; intensité par ailleurs rapportée à un vivier de candidats restreint sur le plan qualitatif : l'exercice des postes ouverts par les entreprises nécessite le suivi de formations spécifiques. Cet enjeu touche principalement les *conducteurs d'engins agricoles ou forestiers* ; un certain nombre de professions du BTP (*plombiers, chauffagistes, menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation, dessinateurs, architectes*) ; les *soudeurs* ; les *ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique* ; les *mécaniciens et électroniciens de véhicules* ; les *techniciens et agents de la maîtrise de la maintenance et de l'environnement* ; les *juristes et les cadres des ressources humaines et du recrutement*.

167 certifications en apprentissage préparent aux métiers du groupe 3. Elles se répartissent à parts égales, entre d'un côté les niveaux bac et infra-bac, et de l'autre, ceux relevant de l'enseignement supérieur. Toutefois, les titres de niveau 4 (bac...) sont les plus représentés au sein du groupe 3, y totalisant près d'un tiers des certifications en apprentissage (29 %).

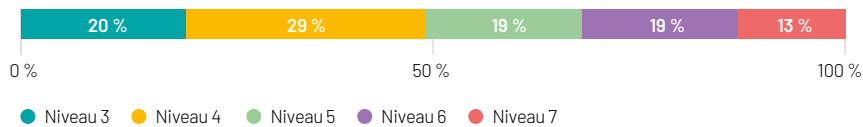
TABLEAU 11

Groupes 3 : certifications visées par l'apprentissage en 2021, par niveau européen

	Nombre de certifications	Répartition
Niveau 3 – Anciennement niveau V (CAP, BEP...)	33	20 %
Niveau 4 – Anciennement niveau IV (bac, ...)	50	29 %
Niveau 5 – Anciennement niveau III (BTS, DUT, ...)	32	19 %
Niveau 6 – Anciennement niveau II (licence, master 1, ...)	31	19 %
Niveau 7 – Anciennement niveau I (master 2, diplôme d'ingénieur)	21	13 %
Total tous niveaux de certification européens	167	100 %

Champ : Sessions de formation débutant en 2021 en région Provence - Alpes - Côte d'Azur.
Sources : Offre de formation en apprentissage (données extraites au 01.09.2021) ; Dares, Pôle emploi (métiers en tension 2019) - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

GRAPHIQUE 6



Plus de la moitié des certifications du groupe s'agrègent autour des filières à dominante productive, notamment « Fonctions transversales de la production » (18 %), « Formation industrielles » (16 %), « Bâtiment, travaux publics » (16 %), « Moteurs et mécaniques auto » (10 %).

Les titres absents de l'offre de formation en apprentissage en 2021 pour les métiers en tension du groupe 3 sont au nombre de huit :

- **MC maintenance des installations oléohydrauliques et pneumatiques (niveau 4)**, lié aux *Mécaniciens et électroniciens de véhicules* mais aussi aux *Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement* ;
- **Responsable ressources humaines et paie (niveau 6)**, lié aux *Cadres des ressources humaines et du recrutement* ;
- **Titre professionnel technicien installateur en chauffage, climatisation, sanitaire et énergies renouvelables (niveau 4)**, lié aux *Plombiers, chauffagistes* ;
- **BTS étude et réalisation d'agencement (niveau 5)**, lié aux *Architectes* ;
- **Titre professionnel agent de maintenance CVC (niveau 3)**, lié aux *Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement* ;
- **Titre professionnel coordinateur BIM du bâtiment (niveau 6)**, lié aux *Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics* ;
- **Titre professionnel BIM modeleur du bâtiment (niveau 5)**, lié aux *Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics* ;
- **Titre professionnel technicien de maintenance industrielle (niveau 4)**, lié aux *Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique* mais aussi aux *Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement*.

Au global, les certifications non accessibles *via* l'apprentissage pour les métiers en tension qui comportent un lien emploi-formation important sont majoritairement de niveau 3 et 4 ; et pour une bonne part d'entre eux, sont des titres professionnels régis par le ministère en charge du travail. Ouvrir de nouvelles sessions de formation par apprentissage visant ces premiers niveaux de certification pourrait représenter un tremplin pour les jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés, notamment *via* une insertion sur le marché de l'emploi plus rapide, liée à l'effet « contact avec l'entreprise » de la voie par apprentissage (Clart, Léné, Toutin, 2018). Ce dispositif montre principalement son efficacité aux premiers niveaux de diplôme : un apprenti de CAP-BEP met en moyenne moins de temps à décrocher un **premier emploi significatif** que son homologue de la voie scolaire.

Néanmoins, concernant les titres professionnels, il peut sembler opportun de développer les certifications de niveaux plus élevés (5 et 6), car associées à des métiers plus qualifiés et pour lesquels il peut y avoir un réel besoin de compétences. Dans le détail, les cursus formant aux métiers du bâtiment – notamment au *Business information modeling* (BIM) – mais aussi à la maintenance – industrielle, CVC (chauffage, ventilation, climatisation), d'installations oléohydrauliques et pneumatiques –, associés à des métiers en tension ayant un lien emploi-formation important, font particulièrement défaut aujourd'hui. Dans un contexte de relance post-crise sanitaire et à l'heure des réflexions sur la relocalisation d'activités industrielles, la mise en place d'une offre de formation en apprentissage adaptée aux métiers en tension des trois groupes étudiés pourrait se montrer bénéfique à l'activité économique : elle répondrait ainsi aux besoins en compétences des TPE-PME du territoire régional, et ceci dans des domaines professionnels à forte coloration productive.



Premier emploi significatif :
premier emploi occupé après
la sortie du système éducatif
d'une durée d'au moins six
mois, quel que soit le type de
contrat de travail.



Synthèse et perspectives

Outre un état des lieux de l'offre de formation (sessions de formation, certifications...), la présente étude entame une réflexion sur les besoins non couverts par l'apprentissage, en lien avec la question des métiers en tension. En plaçant le curseur sur 61 d'entre eux qui présentent un lien emploi-formation important, elle porte un éclairage sur les certifications accessibles par la voie de l'apprentissage menant à ces professions ; de même que sur celles qui sont, en 2021, absentes de l'offre de formation régionale.

Ainsi, consolider l'offre en apprentissage, plus spécifiquement en direction des formations qui mènent aux métiers en tension, est un enjeu devenu central aujourd'hui pour les décideurs publics. Il est toutefois important de rappeler que l'apprentissage n'est pas synonyme d'adéquation entre la formation suivie et le métier visé : il n'y a pas d'assurance que le métier visé par une certification obtenue par le biais de l'apprentissage – de même que par la voie scolaire – soit par la suite effectivement exercé par l'apprenti. En effet, le lien emploi-formation reste et restera une construction « théorique ».

L'apprentissage comporte bien des atouts pour répondre aux besoins des entreprises : c'est un contrat de travail associé à des mesures de baisses importantes de cotisations sociales, mais aussi un dispositif couvrant une palette de métiers très large et permettant de répondre, en partie, à la question des tensions sur le marché du travail, en particulier quand il y a un enjeu de qualification (Petrovitch, 2017). Aussi, dans un contexte d'embellie sur le front de l'emploi (Bremond, Miroso, octobre 2021), la dimension procyclique de l'apprentissage peut contribuer à alléger les tensions sur les métiers visés : en situation de conjoncture favorable, le nombre de contrats émis par les entreprises augmente (contrats d'apprentissage compris), de même que les propositions d'embauche formulées en fin d'alternance (Clart, Léné, Toutin, 2018).

À la suite de cette première analyse exploratoire de l'offre de formation en apprentissage, il apparaît difficile d'établir en l'état des recommandations, sur la seule base de données statistiques. Un travail d'approfondissement, plus qualitatif – par le biais d'une consultation des acteurs régionaux de l'emploi (branches professionnelles...) et de la formation (représentants de CFA, ARDIR...) concernés par la problématique des métiers en tension – semble ainsi nécessaire pour dégager des pistes opérationnelles.

Bibliographie

BELLE R., D'ANGELO V., HOUMAIR H., MEYER V., PETROVITCH A., REVEILLE-DONGRADI C., « **L'apprentissage : du potentiel en Provence - Alpes - Côte d'Azur. De l'état des lieux aux pistes d'action** », ORM, *Grand angle*, n° 7, juillet 2018

BREMOND F., GAY-FRAGNEAUD P., « **Les métiers en tension en Provence - Alpes - Côte d'Azur. État des lieux et facteurs de tension** », Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur, *Panorama*, n° 3, juin 2021

BREMOND F., INTHAVONG S., « **Synthèse de l'emploi-formation, Bouches-du-Rhône** », Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur, mai 2021

BREMOND F., MIROSA F., « **Au 2^e trimestre 2021, une embellie durable ?** », Observation partenariale de la conjoncture, Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur, communiqué, n° 48, octobre 2021

COUPPIÉ T., GASQUET C., « **Débuter en CDI : le plus des apprentis** », Céreq, *Bref*, n° 406, avril 2021

CART B., LÉNÉ A., TOUTIN M.-H., « **À l'aube de la réforme de la formation professionnelle, retour sur 20 ans d'insertion des apprentis** », Céreq, *Bref*, n° 370, décembre 2018

DEMONGEOT A., LOMBARD F., « **L'apprentissage au 31 décembre 2020** », Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, note d'information, n° 21.30, juillet 2021

GAY-FRAGNEAUD P., MILLIARD S., « **Construction d'une nomenclature régionale des filières de formation : méthodes et enjeux** », ORM, *Mémo*, n° 60, avril 2014

LANDRIER S., PETROVITCH A., « **Panorama des reprises d'études diplômantes post-bac des demandeurs d'emploi et des salariés de Provence - Alpes - Côte d'Azur selon les modes de financement** », Céreq, *Échanges*, n° 14, février 2020

LOPEZ A., SULZER E., « **Insertion des apprentis : un avantage à interroger** », Céreq, *Bref*, n° 346, mai 2016

PETROVITCH A., « **L'apprentissage, une réponse aux besoins de qualification des entreprises ?** », ORM, « Note parcours - En ligne », février 2017

Les Chiffres de l'apprentissage en 2020. Des emplois pour les jeunes, des compétences pour les entreprises, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, France Relance, 2021

Guide d'aide au développement de l'apprentissage dans les formations d'aide-soignant : des promotions en apprentissage importantes dès la rentrée 2021, ministère des Solidarités et de la Santé, septembre 2021

Guide pratique à destination des employeurs et des organismes de formation, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, octobre 2021

Annexe

Sources de données et nomenclatures utilisées

La base régionale de l'**offre de formation** (BROF) recense les sessions de formation ouvertes par les organismes de formation de Provence - Alpes - Côte d'Azur. Chaque organisme est tenu par la réglementation de faire référencer son offre auprès du Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur. Dans le cadre de la présente étude, une extraction a été faite de la base en date du 1^{er} septembre 2021. La focale est ici placée sur les sessions de formation en apprentissage.

La **nomenclature des familles professionnelles** (FAP version 2009) de la Dares permet une analyse de l'emploi et du chômage par métier. Ces métiers sont regroupés en 225 familles professionnelles détaillées. L'analyse des tensions est menée à ce niveau de nomenclature. Certains cas sont toutefois exclus :

- Il s'agit tout d'abord des domaines professionnels de la fonction publique (P), ainsi que de la politique et du clergé (X). Sont aussi retirées les familles suivantes : artisans et ouvriers artisanaux (K0Z), dirigeants d'entreprise (L6Z), médecins et assimilés (V2Z), enseignants (W0Z).
- Par ailleurs, les familles détaillées suivantes ne figurent pas non plus dans l'analyse. Elles concernent les indépendants dans le domaine agricole, mal couvertes par certaines sources. Les artisans du travail du bois et de l'ameublement (F3Z40), les vendeurs généralistes (R1Z66), les intermédiaires du commerce (R3Z81), les patrons d'hôtel, café, restaurant (S3Z00) et les exploitants d'équipements sportifs et culturels (V5Z00) ne sont pas non plus présentés, faute de données disponibles.

Pour les besoins de l'étude, un regroupement des métiers à un niveau plus agrégé - en 22 postes -, a aussi été mobilisé : les **domaines professionnels**.



Offre de formation en apprentissage et métiers en tension en Provence - Alpes - Côte d'Azur

État des lieux et perspectives

Quelles sont les caractéristiques de l'offre de formation en apprentissage en région ? Dans quelle mesure l'offre couvre-t-elle les métiers en tension ? Quels sont les besoins non couverts ? Quelles certifications pour quels métiers en tension ?

Le Carif-Oref de Provence - Alpes - Côte d'Azur, mandaté par la Drees, s'est attelé à répondre à ces questions devenues essentielles pour les pouvoirs publics. À cet égard, la présente étude mobilise les données extraites de l'offre de formation en apprentissage au 1^{er} septembre 2021. Alimentée et animée par la mission Alternance du Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur depuis plus de dix ans, cette base de données représente une ressource incontournable pour l'aide à la décision des acteurs publics.

Cette étude a été commanditée par



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

