

Outillage COP régionale Provence-Alpes- Côte d'Azur



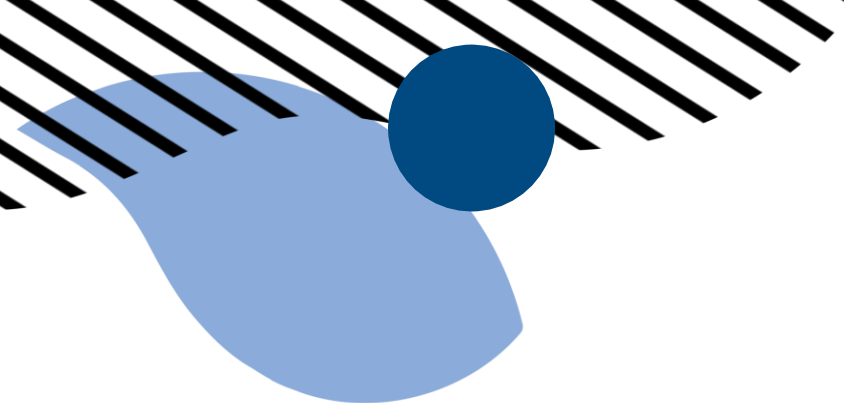
Webinaire – 22 septembre 2026

Lydie CHAINTREUIL et **Fabien MIROSA**

Chefs de projet

Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur





Un webinaire animé par

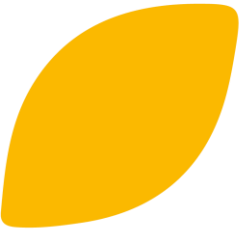
Le Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur



Quelques précautions techniques

- Coupez vos micros pendant les interventions
- Utilisez la fonction « **lever la main** » pour intervenir
- Posez vos questions dans l'espace **conversation**
- En fin de session, partagez dans le chat ce que vous avez appris ou apprécié

 Ce webinaire est enregistré. Le replay sera disponible en ligne sur le site du Carif-Oref dans les prochains jours.



Programme

- **Ouverture institutionnelle – Sarra TRABELSSI– Dreets /Séverine LANDRIER – Carif-Oref**

Focus sur le contexte de la COP régionale et la demande adressée au Carif-Oref afin de renforcer la lisibilité de l'offre de formation, d'anticiper les évolutions de métiers et d'accompagner les acteurs régionaux (partenaires sociaux, opérateurs de compétences, branches, collectivités).

- **Présentation par les auteurs de l'outillage COP régionale**

Lydie CHAINTREUIL et Fabien MIROSA

L'outillage permet de s'informer sur :

L'offre de formation TEE

Les métiers TEE

Les besoins en emploi TEE

Un métier TEE dans un département

- **Échanges avec les participants**



[Accédez à l'outil au service
de la COP régionale](#)

Introduction



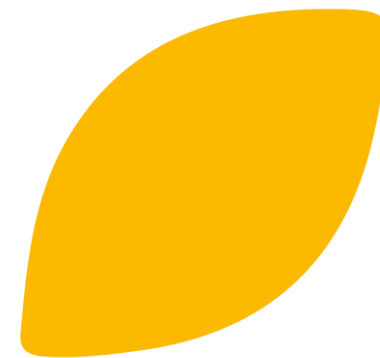
RÉGION ACADÉMIQUE
PROVENCE-ALPES-
CÔTE D'AZUR

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Ouverture institutionnelle – Sarra TRABELSSI/Séverine LANDRIER
(Dreets Provence-Alpes-Côte d'Azur/ Carif-Oref)

Le contexte de la COP régionale

- 27 novembre 2023, **lancement de la COP de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur**.
- La COP vise à définir régionalement les leviers d'actions alignés avec les objectifs nationaux de **réduction des gaz à effet de serre (GES)** et de préservation de la biodiversité et des ressources essentielles.
- Fruit d'une année de travaux rassemblant l'État, les filières économiques, les représentants des collectivités locales, des *think tanks* et des associations environnementales, **France Nation Verte s'organise autour de :**
 - 5 enjeux environnementaux : adaptation, biodiversité, climat, ressources, santé ;
 - 6 thématiques : mieux se loger, mieux se nourrir, mieux se déplacer, mieux consommer, mieux produire et mieux préserver et valoriser nos écosystèmes déclinés en 22 chantiers opérationnels.
- La COP régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur mobilise un **comité technique et stratégique** afin de renforcer la lisibilité de l'offre de formation, d'anticiper les évolutions de métiers et d'accompagner les acteurs régionaux (partenaires sociaux, opérateurs de compétences, branches, collectivités).



La demande adressée au Carif-Oref

- La transition écologique transforme profondément les activités économiques et fait émerger de nouveaux besoins en compétences.
- Dans ce contexte, la COP régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur mobilise un comité technique et stratégique afin de **renforcer la lisibilité de l'offre de formation, d'anticiper les évolutions de métiers et d'accompagner les acteurs régionaux** (partenaires sociaux, opérateurs de compétences, branches, collectivités).
- **Objectif général** : outiller, à la demande de la Dreets, le comité technique et stratégique par la production d'une analyse croisant offre de formation, métiers et besoins en emploi sur le champ de la transition écologique. Accompagner DDETS, OPCO, financeurs de formation à identifier les filières prioritaires à soutenir et de calibrer leurs actions au niveau **infrarégional**.
- **Objectifs opérationnels** :
 - Identifier et qualifier **l'offre de formation régionale** liée à la transition écologique.
 - Relier les **formations certifiantes** aux **métiers visés en théorie** en s'appuyant sur les référentiels existants.
 - Analyser les **tensions observées** sur ces métiers.
 - Produire un **ensemble d'indicateurs emploi-formation** pour éclairer les décisions des membres du comité stratégique de la COP régionale.

Précaution d'usage de l'outil : les résultats produits s'appuient sur une modélisation théorique des relations entre emploi et formation. En effet, il n'y a pas d'assurance que le métier visé par une certification soit par la suite effectivement exercé par le formé.

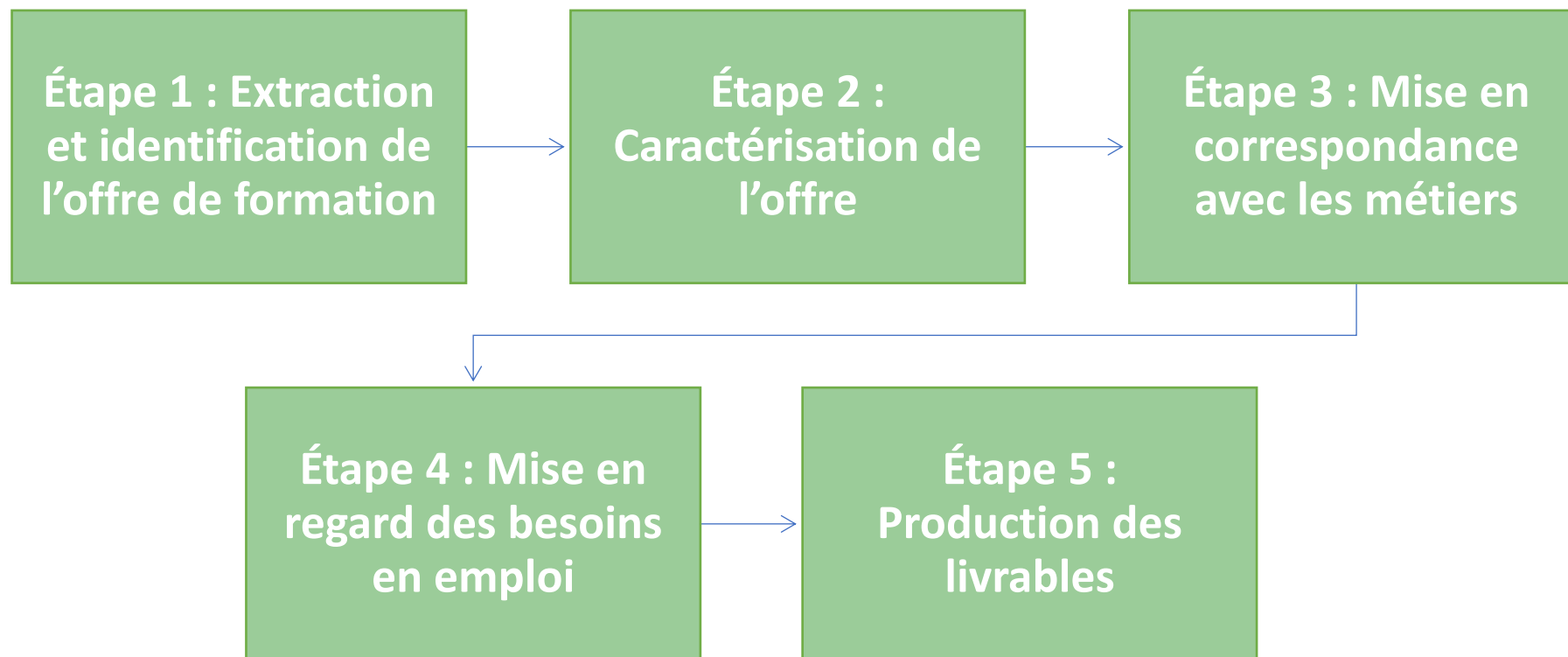
Présentation de l'outillage de la COP régionale

Lydie CHAINTREUIL et Fabien MIROSA



La demande adressée au Carif-Oref

La méthodologie



La demande adressée au Carif-Oref

Les livrables

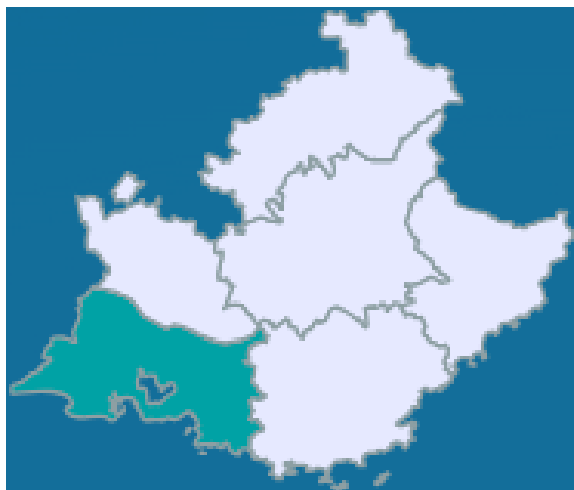
- **Tableaux** (format Excel) permettant :
 - la mise en regard de l'**offre de formation TEE** (Transition Écologique et Énergétique), le **besoin de main d'œuvre** et l'**offre de main d'œuvre** sur les métiers TEE.
 - les **correspondances formations-métiers**.
- **Ateliers d'appropriation de l'outil** auprès de la Dreets et de l'ensemble des Ddets et, accompagnés de **supports de diffusion**.
- Une **synthèse** des principaux résultats.
- **Webinaire** du 22 septembre 2026 : « Des données aux décisions : découvrez le nouvel outil du Carif-Oref au service de la COP régionale et de sa déclinaison dans les territoires »

[Téléchargez le tableau départemental du 13](#)

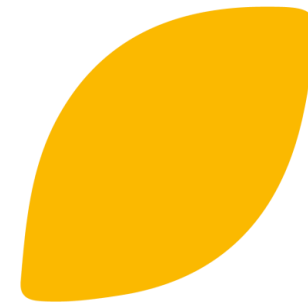
↳ Un outil pensé pour les membres de la COP régionale

Comment utiliser l'outil ?

L'exemple des Bouches-du-Rhône (13)



Je m'informe sur l'offre de formation TEE



Méthodologie : Dans la dernière version de la nomenclature Formacode (V14), les différents acteurs (Caisse des dépôts, France compétences, France Travail, OPCO, RCO...) ont tagué des Formacodes transition écologique et énergétique (TEE) (cf. Annexe « Identification des certifications en lien avec la TE »). Ce filtre a ensuite été appliqué à l'offre de formation régionale, afin d'identifier les formations qui ont un Formacode identifié TEE en région et dans les départements.

En région

- *Constitution d'un périmètre de l'offre de formation régionale : onglets « PACA_ formations » et « PACA_ formations_ TEE »*
- **5 166** formations en région dont **606** ont un Formacode identifié TEE, soit **12 %**.
- Au sein de ces dernières, **367** sont certifiantes soit **60 %** (**41 %** toutes formations en région).
- Parmi les formations certifiantes TEE, **174** sont préparées via la formation initiale voie scolaire ; **34** via la formation continue conventionnée (marché public) ; **217** via l'apprentissage ; **29** via des contrats de professionnalisation ; **186** via la formation continue non conventionnée (hors marché public).

Zoom départemental, Bouches-du-Rhône (13)

- *Constitution d'un périmètre de l'offre de formation départementale : onglets « 13_ formations » et « 13_ formations_ TEE »*
- **3 777** formations dans le département dont **428** ont un Formacode identifié TEE, soit **11 %**.
- Au sein de ces dernières, **276** sont certifiantes, soit **64 %** (**44 %** toutes formations du département).
- Parmi elles, **129** sont préparées via la formation initiale voie scolaire ; **23** via la formation continue conventionnée (marché public) ; **170** via l'apprentissage ; **16** via des contrats de professionnalisation ; **123** via la formation continue non conventionnée (hors marché public).



👉 Principaux constats de l'offre de formation TEE dans le département

- Une part de l'offre de formation similaire au niveau régional.
- Les formations TEE sont plus souvent certifiantes, par la présence importante de TP, CAP et BUT.
- Un rôle majeur de la formation continue et de l'apprentissage.



Je m'informe sur les métiers TEE

Méthodologie : sont retenus les métiers visés par l'offre de formation régionale en cours et à venir.

En région

➤ *Constitution d'un périmètre des métiers TEE : onglets « PACA_métiers » ; « PACA_métiers_TEE ».*

- **208** métiers visés par l'offre de formation régionale,
- Dont **107** métiers visés par l'offre de formation TEE, soit **51 %** de l'ensemble des métiers en région. Les métiers relèvent principalement des domaines « Bâtiment, travaux publics » ; « Maintenance » ; « Commerce ».

Zoom départemental, Bouches-du-Rhône (13)

➤ *Constitution d'un périmètre des métiers TEE : onglets « 13_métiers » ; « 13_métiers_TEE ».*

- **207** métiers visés par l'offre de formation dans le département,
- Dont **97** métiers visés par l'offre de formation TEE, soit **47 %** de l'ensemble des métiers du département.
- Les métiers TEE relèvent principalement des domaines « Bâtiment, travaux publics » (21) ; « Maintenance » (10) ; « Commerce » (9) ; « Gestion et administration des entreprises et des établissements publics » (9).



Principaux constats des métiers TEE dans le département

- Une bonne couverture des métiers TEE, proche de la région.
- Une palette de métiers TEE similaire à celle de la région, lié à une offre de formation diversifiée.
- Des métiers TEE qui relèvent prioritairement des domaines « Bâtiment, travaux publics ».

Je m'informe sur les besoins en emploi TEE

Méthodologie : à partir du périmètre métiers TEE, repérer les métiers en tension, les facteurs de tension du métier, le nombre de demandeurs d'emploi, le nombre de projets de recrutement, le nombre d'emplois salariés, l'OPCO principal.

En région

➤ *Mise en regard des métiers TEE : onglets « PACA_métiers » et « PACA_métiers_TEE »*

- **700 033** salariés exercent un métier identifié TEE en région, soit **50** % des salariés tous métiers.
- **202 351** demandeurs d'emploi positionnés sur les métiers TEE en région, soit **45** % des DE.
- **63** métiers TEE sont en tension, lesquels relèvent principalement des domaines « Bâtiment, travaux publics » ; « Maintenance » ; « Ingénieurs, cadres et agents des fonctions transverses de l'industrie ».

Zoom départemental, Bouches-du-Rhône (13)

➤ *Mise en regard des métiers TEE : onglets « 13_métiers » et « 13_métiers_TEE »*

- **274 319** salariés exercent un métier identifié TEE dans le département, soit **47** % de l'ensemble des salariés.
- **71 861** demandeurs d'emploi (DE) positionnés sur les métiers identifiés TEE, soit **38** % des DE.
- **27 870** projets de recrutement sur les métiers TEE (besoins exprimés par les employeurs du département pour 2026) .
- **97** métiers identifiés TEE dont **52** en tension, nombre d'entre eux relevant des domaines « Bâtiment, travaux publics » et « Maintenance ».
- **32** métiers sont en tension structurelle (entre 10 à 14 ans), exemple : « Conducteurs de travaux et chefs de chantier non cadres ».



Principaux constats sur les besoins en emploi dans le département

- Le territoire est relativement structuré autour des métiers TEE.
- Un marché du travail TEE sujet aux tensions, avec plus de la moitié des métiers TEE en tension, persistantes dans le temps pour un nombre conséquent de métiers.
- Des problématiques diverses :
 - **quantitatives** (intensité d'embauche, manque de main-d'œuvre disponible) ;
 - mais aussi **qualitatives** (conditions de travail contraignantes, non-durabilité de l'emploi, lien formation-emploi).



Des éléments de réflexion

Principaux constats

- Une part de l'offre de formation TEE faible, similaire au niveau régional.
- Les formations TEE sont plus souvent certifiantes, par la présence importante de TP, CAP et BUT.
- Un rôle majeur de la formation continue et de l'apprentissage.
- Une bonne couverture des métiers TEE, proche de la région.
- Une palette de métiers TEE similaire à celle de la région, lié à une offre de formation diversifiée.
- Des métiers TEE qui relèvent prioritairement des domaines « Bâtiment, travaux publics ».
- Le territoire est relativement structuré autour des métiers TEE, mais davantage que les autres départements.
- Un marché du travail TEE sujet aux tensions, avec plus de la moitié des métiers TEE en tension, persistantes dans le temps pour un nombre conséquent de métiers.
- Des problématiques diverses :
 - **quantitatives** (intensité d'embauche, manque de main-d'œuvre disponible) ;
 - mais aussi **qualitatives** (conditions de travail contraignantes, non-durabilité de l'emploi, lien formation-emploi).
- ...

Principaux leviers d'action

- Structurer et labelliser l'offre existante pour améliorer la lisibilité.
- Mieux articuler la formation continue et les besoins des entreprises.
- Mieux intégrer les compétences TEE dans les formations existantes.
- Concentrer les moyens sur les quelques métiers prioritaires et adapter rapidement les formations à ces besoins.
- Déployer des actions ciblées de recrutement et formation.
- Développer des parcours individualisés vers les métiers en tension.
- ...

Je m'informe sur un métier TEE dans un département

Méthodologie : à partir d'un métier TEE, repérer les formations qui visent ce métier, la tension du métier, les facteurs de tension du métier, le nombre de demandeurs d'emploi, le nombre de projets de recrutement, le nombre d'emplois salariés, l'OPCO principal.

Zoom départemental, Bouches-du-Rhône (13)

➤ *Analyse croisée « formations certifiantes – métiers accessibles – tensions sur le marché du travail » : onglets « 13_métiers_TEE » et « 13_formations_TEE »*

Exemple : Conducteurs de travaux et chefs de chantier non cadres

- **3 518** salariés exercent ce métier identifié TEE dans le département, soit **1** % des salariés TEE du département.
- **449** demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier, soit **1** % des DE positionnés sur un métier TEE dans le département.
- Métier en **tension**, laquelle s'explique notamment par : une forte **intensité d'embauche** (indice 5), un **manque de main-d'œuvre disponible** et des **conditions de travail contraignantes** (indice 4).
- **270** projets de recrutement, dont **78** % sont jugés a priori difficiles (besoins exprimés par les employeurs du département pour 2026).
- **29** formations TEE visent ce métier, dont **5 Titres professionnels** relevant du **ministère du travail et des solidarités** :
 - TP chargé d'accompagnement à la rénovation énergétique du bâtiment (Marseille ; BAO Formation)
 - TP chef de chantier gros œuvre (Marseille ; GRETA-CFA GMM)
 - TP chef de chantier travaux publics routes et canalisations (Mallemort ; ECIR)
 - TP chef d'équipe gros œuvre (Marseille ; GRETA-CFA GMM)
 - TP conducteur de travaux du bâtiment et du gros œuvre (Marseille ; la Solive, ESCT).
- Les sessions de formation sont préparées par le biais de l'**apprentissage, de la voie scolaire** et de la **formation continue non conventionnée**.
- Dans le département, le métier « Conducteurs de travaux et chefs de chantier non cadres » est principalement exercé au sein d'entreprises adhérentes à **Constructys** (OPCO de la construction).



Des éléments de réflexion

Conducteurs de travaux et chefs de chantier non cadres

Bouches-du-Rhône

Principaux constats

- Le métier Conducteurs de travaux et chefs de chantier non cadres est en **tension** dans les Bouches-du-Rhône et en région.
- Il représente un volume de salariés important, mais peu de DE, en dépit de contrats stables et de salaires attractifs. L'intensité d'embauche est forte et les conditions de travail jugées contraignantes.
- Un vivier de DE très limité : les entreprises doivent démarcher des salariés en poste, ce qui explique le niveau élevé de difficultés de recrutement.
- Une offre de formation « pointue », orientée sur le supérieur, très concentrée géographiquement (Marseille).
- L'apprentissage et la formation continue non conventionnées sont privilégiées pour se former au métier.
- Des intentions d'embauche pour 2026 relativement faibles, mais avec part de projets de recrutement jugés difficiles très élevée.
- ...

Principaux leviers d'action

- Développer la formation continue conventionnée (commande publique) et la voie scolaire.
- Travailler sur la marque employeur et les aspirations des salariés pour fidéliser la main-d'œuvre, notamment les jeunes générations.
- Accompagner l'orientation des DE vers ce métier, en s'appuyant sur des dispositifs comme la POEC/POEI, les « Entreprises éphémères ».
- Multiplier les actions de promotion de la mixité au sein des formations et des emplois pour élargir le vivier de candidats au poste.
- Prévenir la désinsertion professionnelle des seniors, en renforçant la formation continue des salariés.
- ...

Comment utiliser l'outil ?

Une synthèse des enseignements sur l'ensemble des départements



Exemple d'enseignements sur les territoires

Les métiers à enjeux par départements

Dans les Alpes-de-Haute-Provence (04) : Jardiniers des espaces verts et naturels

- Métier en tension (18^e rang)
- 287 demandeurs d'emploi; 140 projets de recrutement mais 50 % de recrutement jugés a priori difficile.
- Facteurs de tension : intensité d'embauche; non durabilité de l'emploi ; conditions de travail contraignantes; non-attractivité salariale.

Dans les Hautes-Alpes (05) : Charpentiers (métal et bois)

- Métier en tension (2^e rang)
- 83 demandeurs d'emploi; 70 projets de recrutement mais 57 % de recrutement jugés a priori difficile.
- Facteurs de tension : intensité d'embauche; non durabilité de l'emploi ; conditions de travail contraignantes.

Dans les Alpes-Maritimes (06) : Techniciens experts et chargés d'études du BTP

- Métier en tension (3^e rang)
- 606 salariés; 97 demandeurs d'emploi; 40 projets de recrutement et 25 % de recrutement jugés a priori difficile.
- Facteurs de tension : intensité d'embauche; lien formation-emploi.

Dans le Var (83) : Maçons peu qualifiés

- Métier en tension (40^e rang)
- 1 017 salariés; 241 demandeurs d'emploi; 80 projets de recrutement et 50 % de recrutement jugés a priori difficile.
- Facteurs de tension : non durabilité de l'emploi ; conditions de travail contraignantes.

Dans le Vaucluse (84) : Conducteurs de travaux et chefs de chantier non cadres

- Métier en tension (2^e rang)
- 878 salariés; 98 demandeurs d'emploi; 30 projets de recrutement et 100 % de recrutement jugés a priori difficile.
- Facteurs de tension : intensité d'embauche ; manque de main d'œuvre disponible ; conditions de travail contraignantes.

Principaux enseignements

Les métiers à enjeux

Les métiers du BTP concentrent :

- Les besoins en compétences
- Les tensions
- Les emplois

Les recrutements sont plus difficiles dans certains métiers

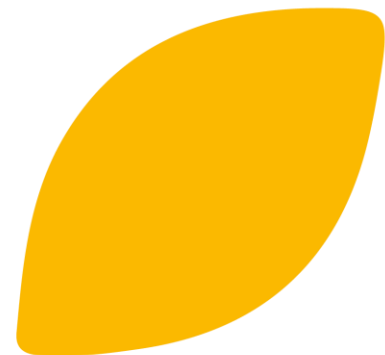
- Manque de compétences
- Déficit d'attractivité
- Conditions de travail difficiles

Des leviers pour agir

- Adapter plus rapidement l'offre de formation
- Développer les compétences dans les territoires
- Améliorer l'attractivité des métiers
- Accompagner les entreprises
- Piloter au plus près des réalités locales
- Disposer d'outils d'aide à la décision adaptés aux besoins des décideurs locaux

Les territoires ne sont pas confrontés aux mêmes enjeux

- Métropoles (13, 06, 83) : Former davantage pour répondre à des besoins massifs.
- Territoires intermédiaires (84) : Consolider la qualité des emplois.
- Territoires ruraux (04, 05) : Renforcer l'attractivité des métiers et structurer les filières.



Pour aller plus loin

**Carif-Oref Provence-
Alpes-Côte d'Azur**

Les études en lien avec
les métiers en tension

[ICI](#)

**Carif-Oref Provence-
Alpes-Côte d'Azur**

Les études en lien avec la
transition écologique

[ICI](#)

France nation verte

La planification
écologique à l'échelle des
territoires

[ICI](#)

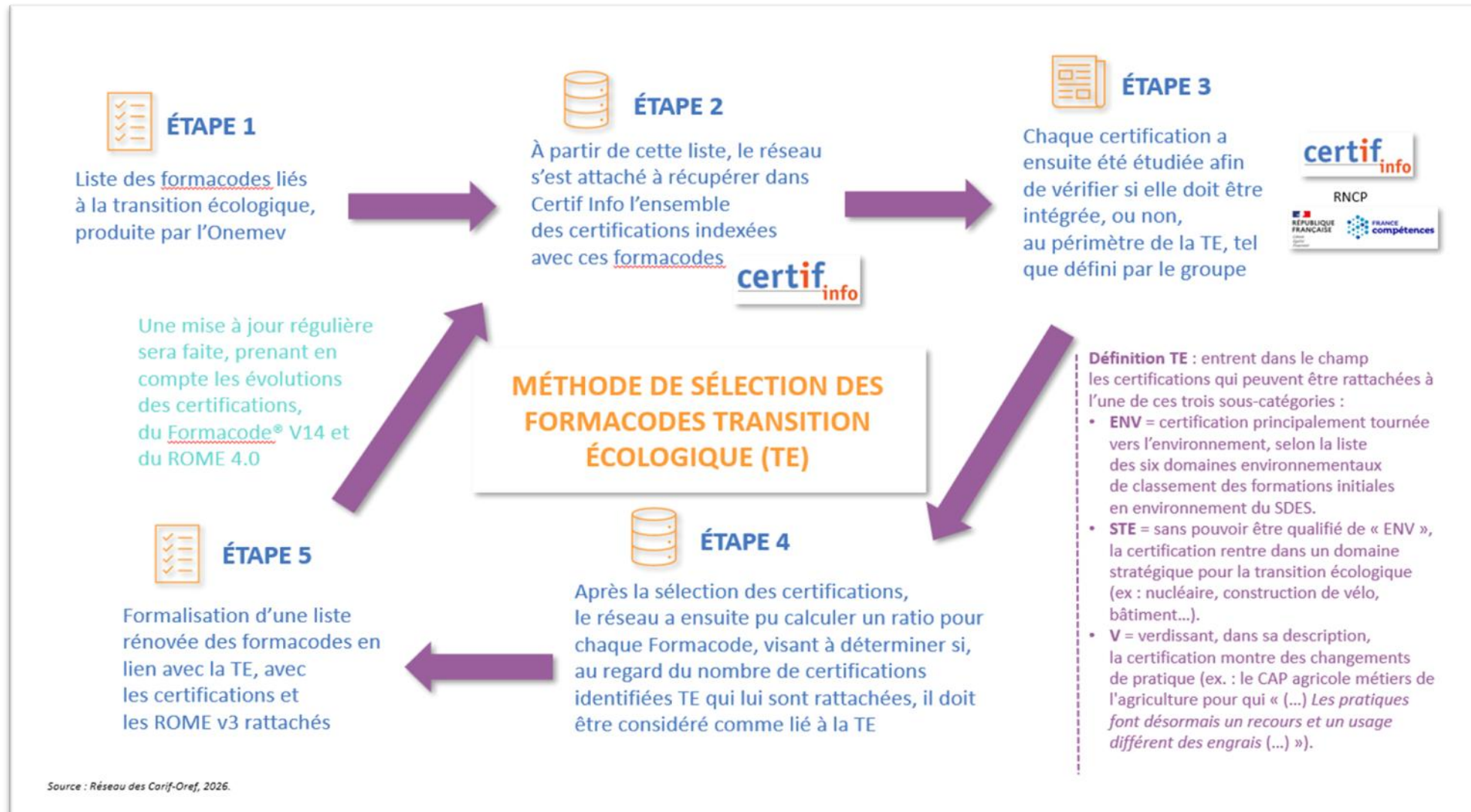
Réseau des Carif-Oref

Le baromètre emploi-
formation régionalisé de
la transition écologique

[ICI](#)

Annexes

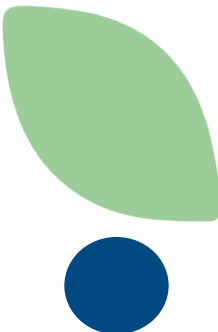
- Identification des certifications en lien avec la TE



Temps d'échange



Merci de votre attention !



Suivez- nous Retrouvez ce webinaire en replay

Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur -
Conférences, matinales, webinaires

Sur nos sites internet

<https://www.cariforef-provencealpescotedazur.fr>

<https://www.orientation-regionsud.fr>

<https://observation-partenariale-conjoncture.org>

www.dros-paca.org

Sur nos chaînes et réseaux sociaux



Sur nos outils

<https://metafor.cariforef-provencealpescotedazur.fr>

<https://datadecision.cariforef-provencealpescotedazur.fr>

[CARTO CARIF OREF](#)

Par téléphone

ORGANISMES DE FORMATION : Infos Obligations réglementaires n° 0 427 684 015