

Outillage COP régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur

Guide utilisateur
Vaucluse (84)



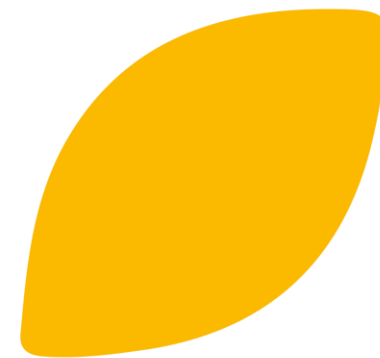
Lydie CHAINTREUIL et **Fabien MIROSA**
Chefs de projet
Carif-Oref Provence-Alpes-Côte d'Azur

Sommaire

- + Le contexte de la COP régionale**
- + La demande adressée au Carif-Oref**
- + Je m'informe sur l'offre de formation TEE**
- + Je m'informe sur les métiers TEE**
- + Je m'informe sur les besoins en emploi TEE**
- + Des éléments de réflexion**
- + Je m'informe sur un métier TEE dans un département**
- + Des éléments de réflexion**

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).

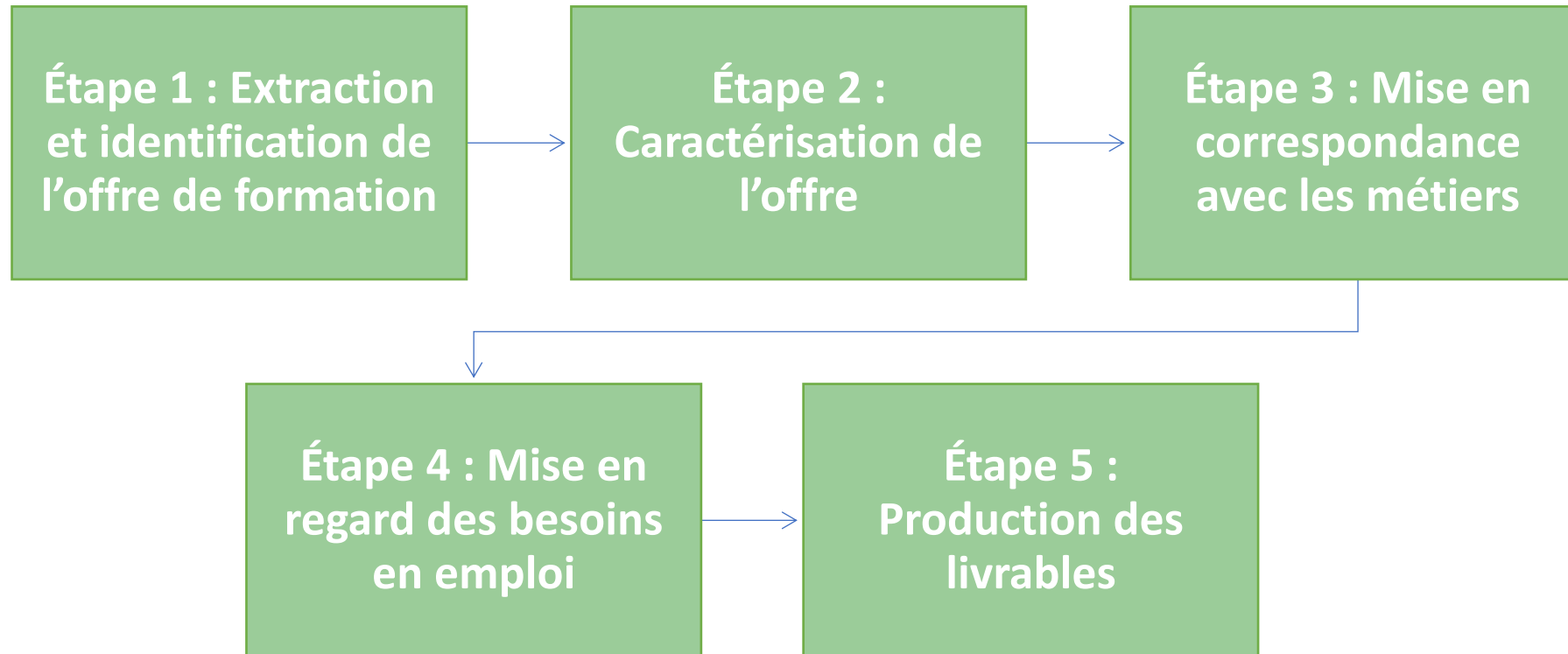


La demande adressée au Carif-Oref

- 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.

La demande adressée au Carif-Oref



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** accompagnés de **supports de diffusion**.
- **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**

Ce document vise à accompagner la DREETS et les DDETS dans l'appropriation et la lecture du tableau d'indicateurs emploi/formation dans la transition écologique.
Un document est élaboré pour chaque département et fait l'objet d'une présentation sous forme d'atelier à destination de chaque utilisateur potentiel.

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, Vaucluse (84)

- Constitution d'un périmètre de l'offre de formation départementale : onglets « 84_ formations » et « 84_ formations_ TEE »
- **1 161** formations dans le département dont **177** ont un Formacode identifié TEE, soit **15 %**.
- Au sein de ces dernières, **105** sont certifiantes, soit **59 %** (**55 %** toutes formations du département).
- Parmi elles, **50** sont préparées via la formation initiale voie scolaire ; **6** via la formation continue conventionnée (marché public) ; **60** via l'apprentissage ; **3** via des contrats de professionnalisation ; **28** 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 TEE significative et plus élevée qu'au niveau régional.
- Les formations TEE non-certifiantes ont un poids plus important qu'en région, avec notamment la présence de formations complémentaires dans le BTP (« Enduits à la chaux », « Techniques de la fresque »...)
- Un rôle majeur de la formation continue (non conventionnée).
- Un recours important à 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, Vaucluse (84)

➤ Constitution d'un périmètre des métiers TEE : onglets « 84_métiers » ; « 84_métiers_TEE ».

- **176** métiers visés par l'offre de formation dans le département,
- Dont **69** métiers visés par l'offre de formation TEE, soit **39** % de l'ensemble des métiers du département.
- Les métiers TEE relèvent principalement des domaines « Bâtiment, travaux publics » (15) ; « Maintenance » (10) ; « Agriculture, marine, pêche » (8).



Principaux constats des métiers TEE dans le département

- Couverture des métiers TEE proche de celle en région.
- Une palette de métiers moins diversifiée.
- Des métiers TEE qui relèvent de domaines variés.

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, Vaucluse (84)

➤ *Mise en regard des métiers TEE : onglets « 84_métiers » et « 84_métiers_TEE »*

- **34 660** salariés exercent un métier identifié TEE dans le département, **23 %** de l'ensemble des salariés du département.
- **14 799** demandeurs d'emploi positionnés sur les métiers identifiés TEE, soit **25 %** des DE.
- **8 430** projets de recrutement sur les métiers TEE (besoins exprimés par les employeurs du département pour 2026) .
- **69** métiers identifiés TEE dont **24** en tension, lesquels relèvent pour l'essentiel des domaines « Bâtiment, travaux publics » et « Maintenance ».
- Les tensions peuvent s'expliquer, pour l'essentiel de ces métiers, par une **intensité d'embauches** ainsi que des **conditions de travail contraignantes** élevées ou fortes (indices 4 et 5) ; dans une moindre mesure, par la **non-durabilité de l'emploi** (et ce, isolément ou conjointement à d'autres facteurs).
- La saisonnalité est prégnante dans le département (**59 %** des projets de recrutement).

👉 Principaux constats sur les besoins en emploi dans le département

- Le département reste peu structuré autour des métiers TEE.
- Un marché du travail TEE sujet aux tensions, avec plus du tiers des métiers TEE en tension.
- Phénomène accru par le caractère saisonnier de l'emploi du territoire.
- Des problématiques **quantitatives** (intensité d'embauche) mais aussi **qualitatives** : qualité des emplois proposés (conditions de travail contraignantes, non-durabilité de l'emploi), rémunération jugée peu attractive sur des métiers en particulier (Ex : « Agents d'entretien de locaux »).



Des éléments de réflexion

Principaux constats

- Une part de l'offre de formation TEE significative et plus élevée qu'au niveau régional.
- Les formations TEE non-certifiantes ont un poids plus important qu'en région, avec notamment la présence de formations complémentaires dans le BTP (« Enduits à la chaux », « Techniques de la fresque »...)
- Un rôle majeur de la formation continue (conventionnée et non conventionnée).
- Un recours important à l'apprentissage.
- Une couverture des métiers TEE proche de celle en région.
- Une palette de métiers moins diversifiée.
- Le département reste peu structuré autour des métiers TEE.
- Un marché du travail TEE sujet aux tensions, avec plus du tiers des métiers TEE en tension.
- Un phénomène accru par le caractère saisonnier de l'emploi du territoire.
- Des problématiques quantitatives (intensité d'embauche) mais aussi qualitatives : qualité des emplois proposés (conditions de travail contraignantes, non-durabilité de l'emploi), rémunération jugée peu attractive sur des métiers en particulier (Ex : « Agents d'entretien de locaux »).
- ...

Principaux leviers d'action

- Structurer et labelliser l'offre existante pour améliorer la lisibilité.
- Mieux articuler la formation continue et les besoins des entreprises.
- Développer l'apprentissage sur les métiers TEE prioritaires (BTP, maintenance).
- Inciter les entreprises locales à s'engager dans l'alternance.
- 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, Vaucluse (84)

➤ *Analyse croisée « formations certifiantes – métiers accessibles – tensions sur le marché du travail » : onglets « 84_métiers_TEE » et « 84_formations_TEE »*

Exemple : Magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés

- **2 849** salariés exercent ce métier identifié TEE dans le département, soit **8 %** de l'ensemble des salariés TEE du département.
- **1 302** demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier, soit **9 %** des DE positionnés sur un métier TEE dans le département.
- La tension sur ce métier peut s'expliquer par les facteurs suivants : **intensité d'embauches ; conditions de travail contraignantes ; non-durabilité de l'emploi** et **non-attractivité salariale** élevés ou fortes (indices 4 et 5).
- **690** projets de recrutement, dont seulement **10 %** sont jugés a priori difficiles, mais **48 %** de projets saisonniers (besoins exprimés par les employeurs locaux pour 2026).
- **3** formations TEE visent ce métier (**Titre professionnel technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique, Bac pro métiers de la logistique, BTS gestion des transports et logistique associée**). Elles relèvent du **ministère du travail et des solidarités, ministère de l'éducation nationale, ministère de l'intérieur**.
- Dans le département, le métier de Magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés est principalement exercé au sein d'entreprises adhérentes à **AKTO** (OPCO des entreprises de services à forte intensité de main-d'œuvre).



Des éléments de réflexion

Magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés

Vaucluse

Principaux constats

- Le métier de Magasiniers et préparateurs de commandes peu qualifiés est en **tension** en région et dans le Vaucluse.
- Le métier représente un volume de salariés et de demandeurs d'emploi importants.
- Un vivier disponible, peu de difficultés de recrutement, un besoin en formation limité.
- Mais des conditions d'emploi jugées contraignantes, des salaires peu attractifs, une forte intensité d'embauche et une part importante d'offres d'emploi de courte durée, à temps partiel ou saisonniers.
- ...

Principaux leviers d'action

- Travailler avec les employeurs pour réduire la pénibilité du métier, proposer une rémunération attractive et des emplois stables.
- Valoriser l'image du métier (TEE, opportunités d'emploi...).
- Développer l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation).
- ...

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](#)

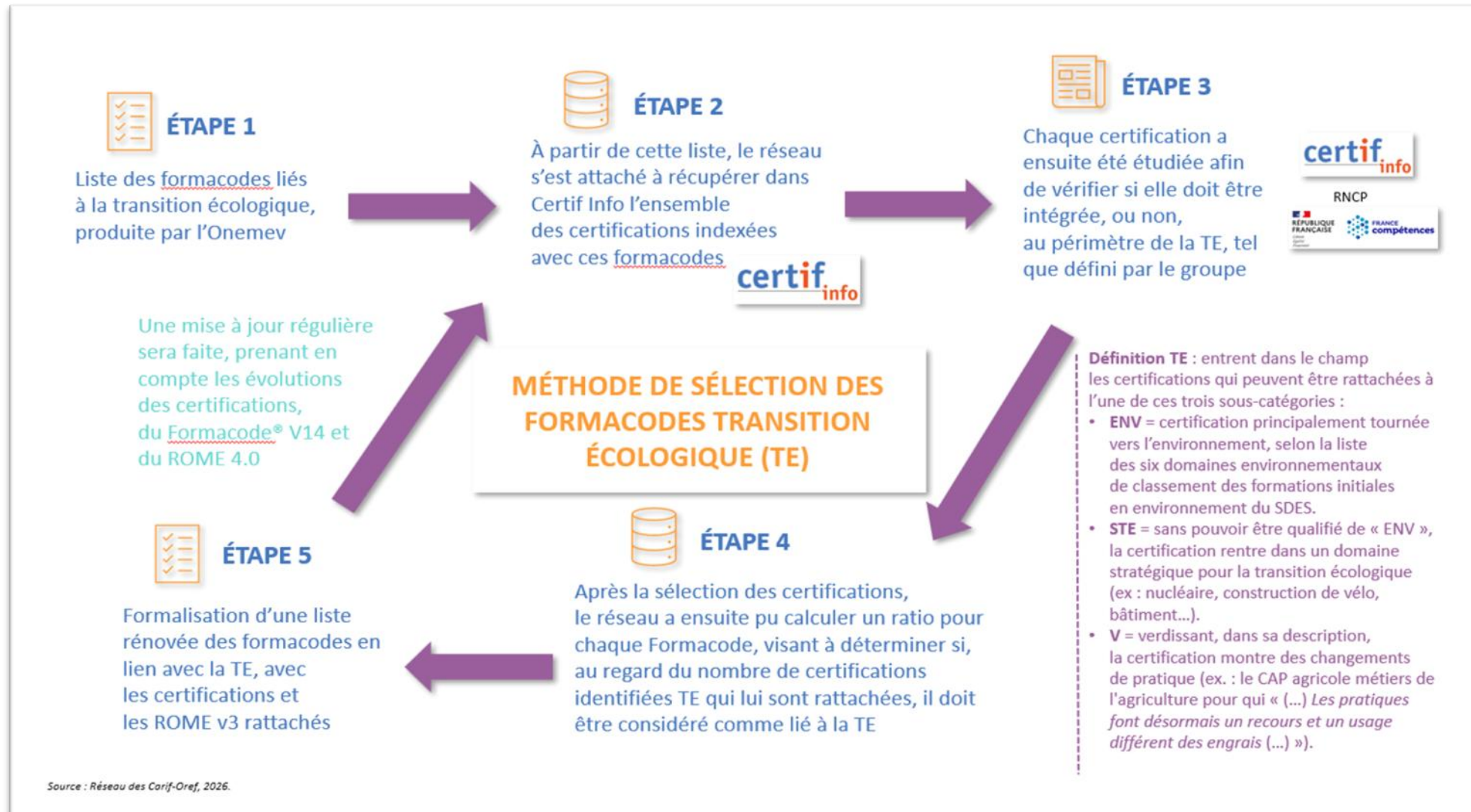
Réseau des Carif-Oref

**Le baromètre emploi-
formation régionalisé de
la transition écologique**

[ICI](#)

Annexes

- Identification des certifications en lien avec la TE



Pensez à nous suivre !



Cette étude est financée par

