

# Métiers en tension en Provence- Alpes-Côte d'Azur en 2021 : où trouver les formations pour y accéder ?

## Table des matières

RAPPEL DU CADRE.....	3
LES SOURCES UTILISEES.....	4
CAPITALISATION DES DONNEES A L'ECHELLE REGIONALE PROVENCE-ALPES-COTE-D'AZUR.....	4
Analyse départementale .....	6
Quelques spécificités départementales : .....	6
L'analyse par bassins d'emploi .....	7
CE QU'IL FAUT RETENIR.....	8
POURQUOI CES METIERS SONT-ILS EN TENSION ? .....	8
LES FORCES DES SIAE FACE A CES CONSTATS.....	9
1 FORMATION – 1 METIER .....	9
FOCUS SUR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DE LA PROPLETE ET SES METIERS EN TENSION .....	10
La branche professionnelle de la propreté : les tendances .....	10
La branche professionnelle de la propreté : les métiers et diplômes requis.....	11
La branche professionnelle de la propreté : les avantages à faire valoir.....	12
Où sont les OF ?.....	12
FOCUS SUR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DE L'AIDE A DOMICILE ET SES METIERS EN TENSION ...	13
La branche professionnelle de l'aide à domicile : les tendances .....	13
La branche professionnelle de l'aide à domicile : les métiers en diplômes.....	13
La branche professionnelle de l'aide à domicile : les avantages à faire valoir .....	15
Où sont les OF ?.....	15

## RAPPEL DU CADRE

Cette étude menée par les 3 délégations Provence-Alpes-Côte d'Azur de CHANTIER école, la Fédération des Entreprises d'Insertion et COORACE s'inscrit dans le cadre de la Mission Ingénierie du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) IAE lancée par la DREETS PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR.

**L'objectif de cette mission ? Faciliter l'accès à la formation des salariés en insertion et la mise en place de parcours qualitatifs de montée en compétences de ces salariés.**

Afin d'aider les SIAE dans leurs missions d'accompagnement à la définition du projet professionnel des salariés en insertion, il est nécessaire d'avoir à l'esprit la nature des besoins en recrutement des entreprises locales.

**Par conséquent, les réseaux ont proposé de mener un travail d'investigation relatif aux métiers en tension en Région PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR puis d'identifier les formations dédiées en région** afin de faciliter les départs en formation des salariés en insertion.

En 2021, les réseaux ont fait le choix de recenser l'offre de formation menant aux métiers en tension de **2 branches professionnelles** :

- Celle de l'aide à domicile
- Celle de la propreté

En effet, ces branches connaissent des difficultés de recrutement importantes (48,5% pour l'aide à domicile et 33,6% pour la propreté).

Les métiers de ces 2 branches sont particulièrement demandés <sup>1</sup> :

***Pour l'aide à domicile :***

- Assistance auprès d'adultes : 18 710 offres
- Services domestiques : 13 100 offres

***Pour les agents d'entretien :***

- Nettoyage de locaux : 13 100 offres.

**Le parti-pris des réseaux dans cette enquête est de recenser uniquement les métiers (et les offres de formation afférentes) correspondant aux niveaux 1 à 5 (de la maîtrise des savoirs de base au Bac+2).**

**Pourquoi ?** Parce que 78% des salariés en parcours ont un niveau scolaire inférieur au Bac (données ASP extranet 2020).

**Cette étude ainsi que l'offre de formation afférente est accessible en ligne sur le site <https://quiconnaitunbonof.siaepaca.fr/>**

---

<sup>1</sup> D'après l'étude de Pôle Emploi sur le nombre d'annonces au 4<sup>e</sup> trimestre 2020.

## LES SOURCES UTILISEES

Les réseaux ont **exploité plusieurs sources en vue de coller au plus près à la réalité du marché de l'emploi en 2021, dans un contexte post crise sanitaire.**

**L'enquête « Besoin en Main d'œuvre » de Pôle Emploi** a constitué une ressource essentielle puisqu'elle mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, avec comme objectif d'anticiper les difficultés de recrutement, mais également d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers en adéquation avec les besoins du marché du travail.

**L'enquête BMO, ainsi que la littérature de l'Observatoire Régional des Métiers (ORM) PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR,** ont été croisées avec :

- l'étude réalisée par l'Agence de recrutement spécialisée dans l'intérim QAPA
- un instantané réalisé début février 2021 sur le site du Bon Coin pour l'offre d'emploi dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur
- l'étude réalisée début 2021 par Randstad sur le « marché invisible » c'est-à-dire les recrutements réalisés en dehors des publications d'offres d'emploi.

Enfin, la liste des métiers en tension élaborée par la DREETS après avis du Comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation dans le cadre des Transitions Collectives a également été exploitée.

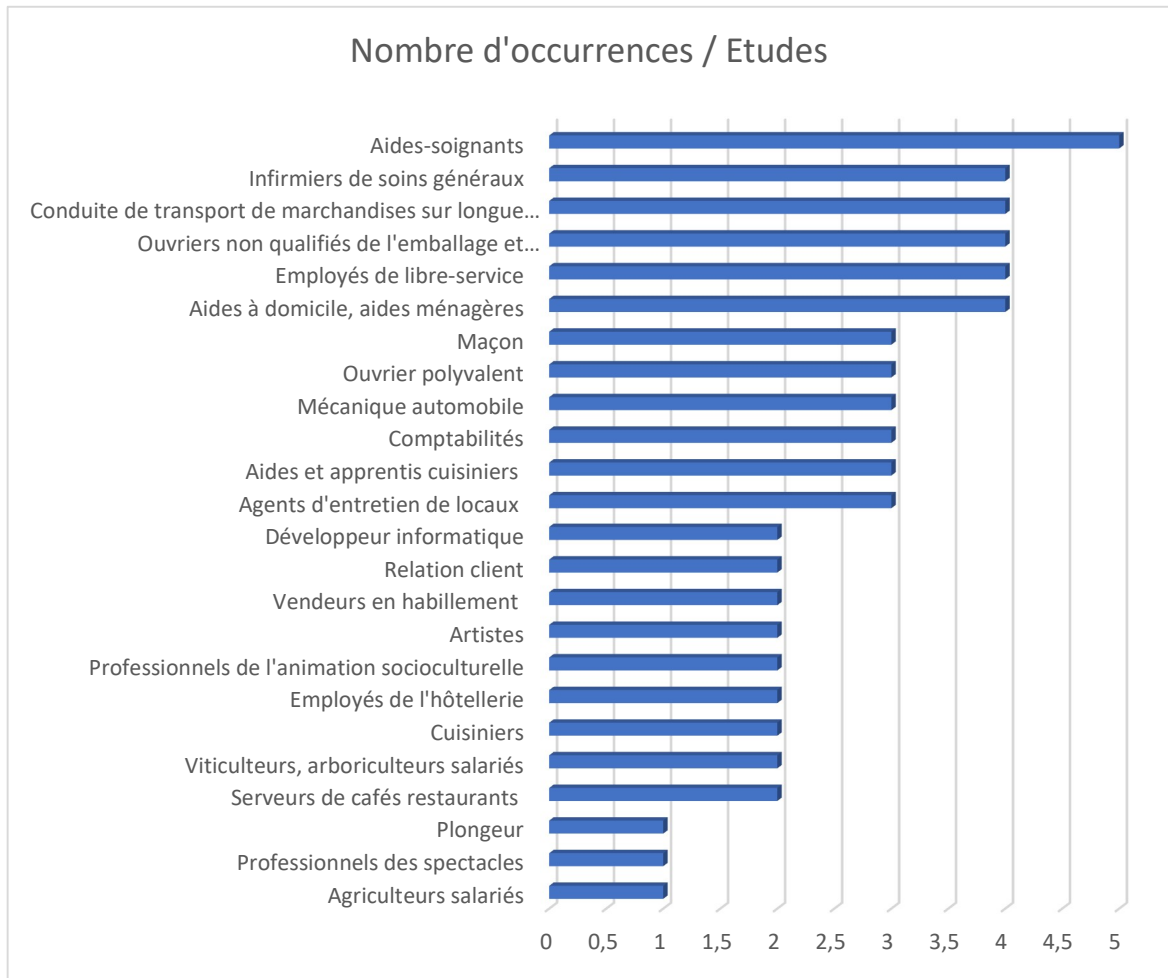
## CAPITALISATION DES DONNEES A L'ECHELLE REGIONALE PROVENCE-ALPES-COTE-D'AZUR

En croisant toutes les sources mentionnées ci-dessus, plusieurs métiers sont identifiés comme « en tension » de manière récurrente.

Comme indiqué en préalable, seuls les métiers accessibles aux salariés en insertion sont recensés dans la présente étude.

**Ainsi les métiers répondant à ces critères et ayant le plus fort taux de recrutement en région Provence-Alpes-Côte d'Azur sont :**

- 1. Conducteurs de transports de marchandises sur longue distance**
- 2. Ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention**
- 3. Employés de libre-service**
- 4. Aides à domicile, aides ménagères**
- 5. Maçons**
- 6. Ouvriers polyvalents**
- 7. Mécaniciens automobiles**
- 8. Aides et apprentis cuisiniers**
- 9. Agents d'entretien de locaux**
- 10. Vendeurs en habillement**



Depuis la crise sanitaire, 3 métiers semblent connaître une forte demande, et connaissent ces dernières années, un recrutement croissant :

1. **Aides à domicile, aides ménagères**
2. **Ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention**
3. **Agents d'entretien de locaux**

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur est une région constituée de six départements aux réalités économiques, sociales et démographiques différentes, c'est pourquoi les réseaux ont produit une analyse plus fine, par bassin d'emploi, afin de mettre en lumière les disparités régionales, si elles existent, en matière d'emploi et de besoins en main d'œuvre.

## Analyse départementale

### Quelques spécificités départementales :

Cette partie de l'étude vise à mettre en lumière l'existence, ou non, de tendances par département.

L'enjeu ? Offrir aux accompagnateurs(rices) socioprofessionnel(le)s une compréhension du marché à l'échelle locale.

A l'échelle des départements, trois métiers s'ajoutent à la liste des 10 métiers en tension au niveau régional soit :

- **Dans les Hautes Alpes (05) :** Conducteurs sur rails et d'engins de traction
- **Dans les Alpes de Haute Provence (04) :** Sportifs et animateurs sportifs
- **Dans les Alpes Maritimes (06) :** Agents d'accueil et d'information

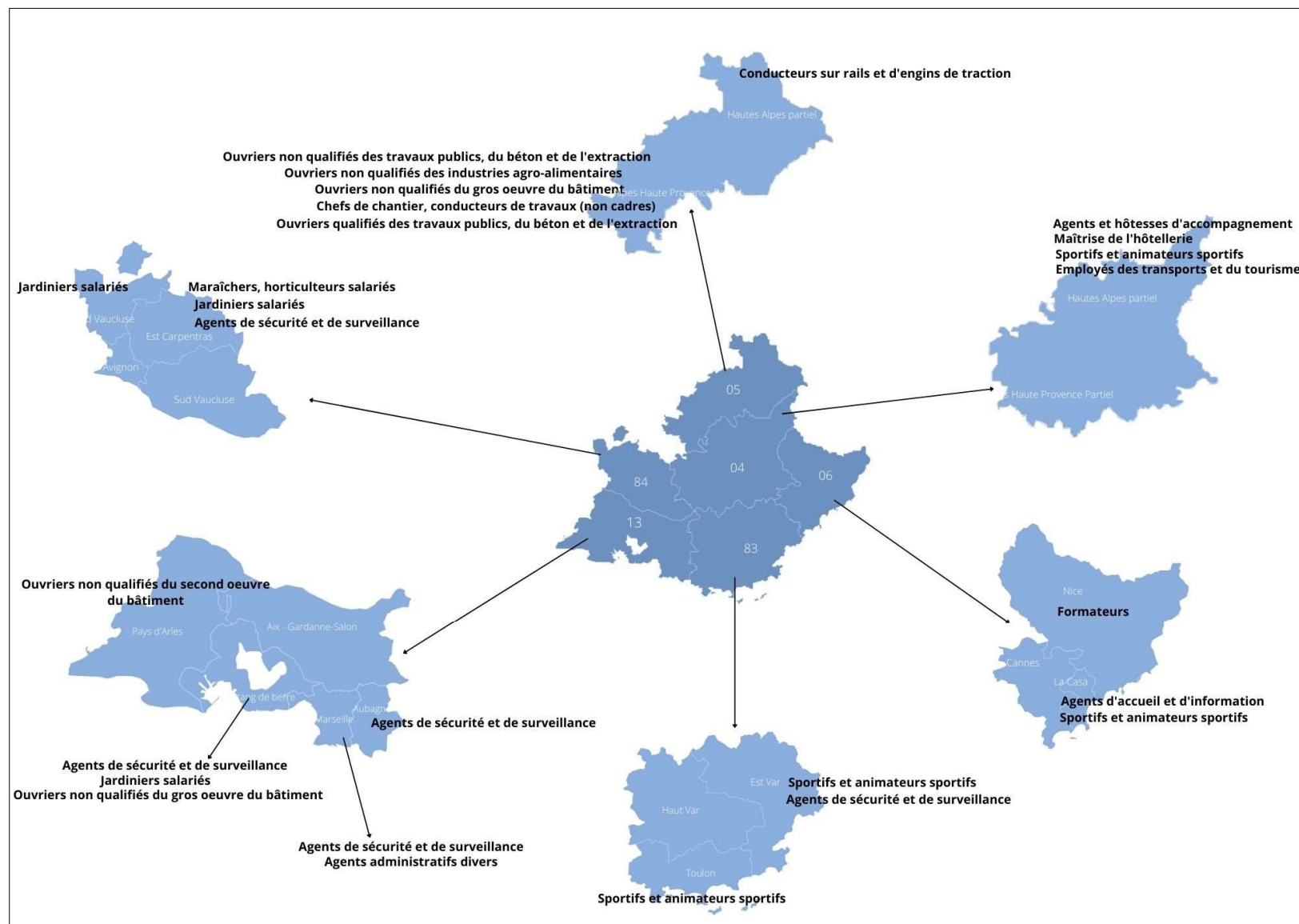
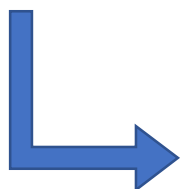
Dans les 3 autres départements, les métiers en tension sont les mêmes qu'à l'échelle régionale, avec des diversités dans l'ordre d'apparition et le nombre de projets de recrutements.

Ces spécificités départementales sont le reflet des différences entre les territoires et les activités économiques liées : **le tourisme notamment.**

## L'analyse par bassins d'emploi

L'étude des besoins en main d'œuvre de Pôle Emploi nous permet d'affiner cette étude pour déceler les tendances par bassins d'emploi.

Sur la carte, sont indiqués les tendances et métiers qui ne figurent pas dans les 10 métiers en tension à l'échelle régionale et laisse apparaître les spécificités liées au territoire.



Carte identifiant les tendances des métiers à fort taux de recrutement par bassins d'emploi, d'après BMO Pôle Emploi

## CE QU'IL FAUT RETENIR

Cette étude relative aux métiers en tension à l'échelle de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur a permis de mettre en évidence, au-delà des tendances par bassins d'emploi, **une liste de 15 métiers qui présentent de nombreux projets de recrutements et pour une grande partie des difficultés à recruter.**

La tendance régionale est la suivante :

1. **Conducteurs de transports de marchandises sur longue distance**
2. **Ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention**
3. **Employés de libre-service**
4. **Aides à domicile, aides ménagères**
5. **Maçons**
6. **Ouvriers polyvalents**
7. **Mécaniciens automobiles**
8. **Aides et apprentis cuisiniers**
9. **Agents d'entretien de locaux**
10. **Vendeurs en habillement**

Les spécificités locales sont les suivantes :

- **Pour les bassins d'emploi du Nord et Est Vaucluse** : maraîchers, horticulteurs ou jardiniers
- **Dans les zones côtières à forte densité de population** : agents de sécurité et de surveillance
- **Dans le Nord des Alpes de Haute Provence** : les métiers liés au tourisme
- **Pour le Sud des Hautes Alpes** : les métiers de la construction ou de l'industrie

## POURQUOI CES METIERS SONT-ILS EN TENSION ?

D'après l'Observatoire Régional des Métiers, « **le manque de candidat est rarement une cause première de tension** »<sup>2</sup>.

Les facteurs de tension observés par l'ORM sont les suivants<sup>3</sup> :

- Une part importante d'offres d'emploi pour des **CDD ou missions courtes**
- La **transformation et la complexification du contenu des métiers** et des compétences attendues
- **L'élévation du niveau de formation** requis
- Le **manque d'expérience** des candidats (les employeurs favorisant souvent les profils expérimentés et rapidement opérationnels)
- Le **manque d'attractivité** des métiers et/ ou des emplois

---

<sup>2</sup> Bremond F., Gay-Fragneaud P., Collectif d'auteurs, Janvier 2019, *Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région, Tome 2: domaines des services, Grand Angle 13.*

<sup>2</sup> F.Bremond, P.Gay-Fragneaud, *Les métiers en tension structurelle en PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR, Diagnostics développés sur 15 métiers jugés « prioritaires », Hors collection, juin 2017, Observatoire régional des métiers.*

<sup>3</sup> *Idem*



## LES FORCES DES SIAE FACE A CES CONSTATS

**L'expérience** représente une plus-value pour une majorité d'employeurs. L'étude montre également, qu'au-delà du diplôme, **les soft skills** ou compétences comportementales ont une grande importance lors du recrutement (pour 60% des employeurs elles sont même plus importantes que les compétences techniques).

### Les SIAE sont en capacité de répondre à ces exigences car :

- Elles peuvent **mettre en avant l'expérience acquise des salariés en insertion** pendant leur parcours.

Les SIAE, **via l'alternance de situations réelles de travail et de séquences d'apprentissage dont le support est la situation de travail**, participent au **développement des savoir-être et savoir-faire des personnes qu'elles emploient**.

- Elles **manient le fonctionnement des PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel)**.

Les SIAE peuvent **rassurer le salarié** et **l'entreprise** en utilisant la PMSMP pour initier une démarche de recrutement et sécuriser un emploi.

## 1 FORMATION – 1 METIER

Au regard de la transformation et la complexification du contenu des métiers et des compétences attendues ainsi que l'élévation du niveau de formation requis, plusieurs branches professionnelles souhaitent professionnaliser leurs salariés.

C'est notamment le cas de la branche de l'aide à domicile qui a inscrit dans ces projets l'importance d'« **encourager les cursus diplômants quel que soit le niveau de qualification<sup>4</sup>** ».

**Conjugué à un projet d'emploi pertinent au regard du marché du travail local, la professionnalisation des salariés en insertion représente un levier d'accès à l'emploi puissant.** Elle permet de répondre aux exigences de l'entreprise qui recrute et d'intégrer un nouveau salarié dans de bonnes conditions.

Au regard des métiers en tension en région Provence Alpes Côte d'Azur dans les branches de l'aide à domicile et de la propreté, **les réseaux ont identifié les qualifications, titres, diplômes attendus par les employeurs et ont recensé les organismes de formation en capacité de les dispenser.**

**Les organismes proposant des formations menant aux métiers en tension de ces branches sur <https://quiconnaitunbonof.siaepaca.fr/>**

---

<sup>4</sup> Les priorités triennales de la Branche (2017-2019), [Les priorités triennales et annuelles de la branche - Aide à domicile — La branche \(aideadomicile-labranche.fr\)](#).

## FOCUS SUR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DE LA PROPRETE ET SES METIERS EN TENSION

### La branche professionnelle de la propreté : les tendances

Les réseaux ont choisi d'investiguer la branche professionnelle de la propreté au regard :

- du nombre de projets de recrutement
- de la difficulté à recruter
- de l'accessibilité de ce métier aux salariés en insertion

Mais également :

- de l'occurrence de ce métier dans pratiquement tous les départements
- de l'augmentation croissante du nombre d'emplois depuis quelques années, couplée à l'augmentation liée à la conjoncture sanitaire actuelle.

**Le métier d'agent d'entretien** se classe **dans les dix métiers à forte besoin en main d'œuvre dans tous les départements** de la région sauf dans les Alpes de Haute Provence. Dans ce département, il se classe 19<sup>e</sup> avec 130 projets en recrutement (sur 10 750 projets à l'échelle du département) et avec des difficultés à recruter à hauteur de 53,80%.

Depuis 2012, d'après les chiffres publiés par la Fédération des Entreprises de Propreté & Services Associés (FEP)<sup>5</sup>, **le secteur est en constant développement**. Cette évolution est visible tout autant en nombre d'établissements (+10% entre 2012 et 2018) qu'en nombre de salariés (+17%).

A l'échelle nationale cela représente environ **16 000 embauches annuelles en CDI dont plus de 4 000 via les contrats d'alternance**<sup>6</sup>.

Il s'agit également d'un secteur vieillissant : 19% des salariés ont plus de 55 ans. On peut imaginer **que le nombre de projets de recrutement** sera, si ce n'est constant dans les années à venir, **en augmentation** pour remplacer les nombreux départs à la retraite.

78% des agents d'entretien sont employés sans limite de durée de temps : c'est 5% de plus que tous les autres métiers confondus. **la formation et l'orientation vers le métier d'agent d'entretien permettrait une stabilité de l'emploi des salariés.**

**De plus, les orientations de la Branche stipulent un positionnement des SIAE « prioritairement comme partenaires recrutement »**<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> [www.monde-proprete.com](http://www.monde-proprete.com)

<sup>6</sup> Livre Bleu 2017, « Enjeux & Propositions ». *La propreté, une branche professionnelle innovante et responsable, Le Monde de la Propreté.*

<sup>7</sup> Livre Bleu 2017, « Enjeux & Propositions ». *La propreté, une branche professionnelle innovante et responsable, Le Monde de la Propreté.*

## La branche professionnelle de la propreté : les métiers et diplômes requis

L'appellation « agents d'entretien » recoupe trois réalités professionnelles diverses :

- les agents d'entretien de locaux qui regroupent 71% des emplois
- 26% des agents de services hospitaliers
- 3% d'ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets

Les réseaux choisissent de mettre le focus sur les métiers d'**agent d'entretien de locaux** et **agent de services hospitaliers**.

**54% des personnes exerçant ce métier sont non-diplômées** et **79% des personnes exerçant ce métier n'ont pas de formation en lien avec le métier**. Il est rappelé dans le Livre Bleu publié en 2017 par la FEP<sup>8</sup> que les emplois restent accessibles à des personnes sans diplôme, avec des formations et qualifications accessibles, permettant l'acquisition de vraies compétences. **Des voies adaptées à des publics variés, comme avec la plus grande prise en compte des certificats professionnels, permettraient des insertions professionnelles réussies et facilitées à travers des cursus mieux ciblés.**

A noter :

- La Branche de la propreté a organisé une complémentarité entre CléA et le dispositif « Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté » (MCCP), permettant alors des reconnaissances entre les deux certifications
- La branche propose une grande diversité de métiers
- De nombreux CQP sont reconnus :
  - CQP Agent machiniste classique
  - CQP Agent de Propreté
  - CQP Agent d'entretien et rénovation
  - CQP Laveur vitres
  - CQP Laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur
- ainsi que des CAP :
  - Agent de propreté & d'hygiène
  - Maintenance Multi techniques Immobilières
- Et un contrat de professionnalisation Agent de propreté
- Les évolutions sont possibles au sein de la branche et des métiers (CQP Chef d'équipe propreté, chef de site etc.).

---

<sup>8</sup> Livre Bleu 2017, « Enjeux & Propositions ». La propreté, une branche professionnelle innovante et responsable, Le Monde de la Propreté.

## La branche professionnelle de la propreté : les avantages à faire valoir

### **LES + DU METIER D'AGENT D'ENTRETIEN :**

- ✓ *MAILLON ESSENTIEL*
- ✓ *DIVERSITE DES SERVICES ET ACTIVITES*
- ✓ *EVOLUTION*
- ✓ *ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DANS L'ACQUISITION DE COMPETENCES*
- ✓ *TEMPS PLEIN OU PARTIEL*

### Où sont les OF ?

Sur le site <https://quiconnaitunbonof.siaepaca.fr/>, les réseaux ont mis en ligne les coordonnées de :

- 9 organismes de formation sont disponibles dans le département des Bouches du Rhône
- 8 dans les Alpes Maritimes
- 6 organismes recensés dans le Var
- 3 dans le Vaucluse
- 3 dans les Hautes Alpes
- 1 dans les Alpes de Haute Provence

## FOCUS SUR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DE L'AIDE A DOMICILE ET SES METIERS EN TENSION

### La branche professionnelle de l'aide à domicile : les tendances

A l'échelle régionale, **le métier d'aide à domicile fait partie des 10 métiers à plus fort besoin en main d'œuvre avec 8 530 projets de recrutement et une difficulté à recruter de 85,90%.**

Ce métier **fait partie des dix métiers les plus recherchés dans les Bouches du Rhône, le Var et les Alpes Maritimes.** Il fait partie des 20 métiers avec un volume important de projets de recrutement dans :

- le Vaucluse (en 12e position, avec 790 projets de recrutement et 87,30% de difficulté à recruter)
- les Alpes de Haute Provence (en 11<sup>e</sup> position avec 240 projets de recrutement sur 10750 et 66,70% de difficultés à recruter)
- les Hautes Alpes (en 16e position avec 230 projets de recrutement et 82,60% de difficultés à recruter).

Cette branche a été investiguée par les réseaux car, en parallèle du volume important de projets de recrutement, **ces emplois ne sont que très peu concernés par la saisonnalité (7,30% à l'échelle régionale) et les entreprises font face à de grandes difficultés à recruter (80,40% à l'échelle régionale).**

De plus, cette branche correspond à des métiers :

- accessibles aux salariés en insertion
- stables (avec 86% des salariés en CDI<sup>9</sup>)
- en constante augmentation du fait des départs en retraite (44% des personnes exerçant ce métier ont 50 ans et plus) et le vieillissement de la population

### La branche professionnelle de l'aide à domicile : les métiers en diplômés

Le terme d'« aide à domicile » regroupe une diversité d'appellations :

- assistant.es de vie aux familles
- assistant.es de vie
- auxiliaires de vie
- aides à domicile
- gouvernant.es (chez un particulier)
- intervenant.es à domicile
- aides aux personnes âgées

---

<sup>9</sup> [https://aideadomicile-labranche.fr/la-branche/qui-sommes-nous/#La\\_Branche\\_en\\_quelques\\_chiffres](https://aideadomicile-labranche.fr/la-branche/qui-sommes-nous/#La_Branche_en_quelques_chiffres)

**Actuellement, 52% des personnes en emploi sont non diplômées.**

**Les priorités de la branche<sup>10</sup> concernent notamment la montée en compétence et la qualification des salariés.**

**Elle encourage notamment les cursus diplômants quel que soit le niveau de qualification.**

Actuellement, 69% des employés exerçant le métier d'aide à domicile n'ont pas de formation en lien avec le métier.

Seuls 5% des employés ont une formation présentant un lien fort avec le métier d'aide à domicile.

**Pour les niveaux 3, la branche encourage l'obtention du DEAES (Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social) avec la spécialité accompagnement à la vie à domicile. Ce diplôme représentant le diplôme de référence de la Branche de l'Aide à Domicile.**

Plusieurs spécialités existent pour ce diplôme :

- spécialité accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire
- spécialité accompagnement de la vie en structure collective
- spécialité accompagnement à la vie à domicile

Est également encouragé l'obtention du **Titre professionnel assistant de vie aux familles (ADVF)**, et ainsi que le **Titre professionnel assistant de vie dépendance (ADVD)**.

Sont reconnus les diplômes suivants :

- BEP carrière sanitaire et sociale
- BEP Accompagnement soins et services à la personne (ASSP)
- Bac pro ASSP
- Bac pro service en milieu rural
- BEPA option services, spécialité services aux personnes
- BEPA service aux personnes et aux territoires (SAPAT)
- Bac pro SAPAT
- BEPA, option économie familiale et rurale
- BEPA services spécialité service aux personnes
- CAP agricole, option économie familiale et rurale
- CAP agricole et para agricole employé d'entreprise agricole option employé familial
- CAP petite enfance
- CAP accompagnant éducatif petite enfance.
- CAP employé technique de collectivités
- CAP assistant technique en milieu familial et collectif
- CAP service aux personnes et vente en espace rural
- Titre assistant de vie du Ministère du Travail
- Titre complet employé familial polyvalent
- Brevet d'aptitudes professionnelles assistant animateur technique

---

<sup>10</sup> <https://aideadomicile-labranche.fr/la-branche/les-priorites-annuelles-de-la-branche/>

## La branche professionnelle de l'aide à domicile : les avantages à faire valoir

### ***LES + DU METIER D'AIDE A DOMICILE :***

- ✓ *MAILLON ESSENTIEL*
- ✓ *GARANTIES CONVENTIONNELLES EN MATIERE DE PROTECTION SOCIALE*
- ✓ *DEVELOPPEMENT FORMATION PROFESSIONNELLE*
- ✓ *CONGES D'ANCIENNETE*
- ✓ *HORAIRES DE TRAVAIL ADAPTES*
- ✓ *TEMPS PLEIN OU PARTIEL*
- ✓ *TEMPS DE TRANSPORT INTEGRE AU TEMPS DE TRAVAIL*

### Où sont les OF ?

Sur le site <https://quiconnaitunbonof.siaepaca.fr/> les réseaux ont mis en ligne les coordonnées de :

- 21 organismes de formation sont disponibles dans le département des Bouches du Rhône
- 10 dans les Alpes Maritimes
- 12 organismes recensés dans le Var
- 7 dans le Vaucluse
- 4 dans les Hautes Alpes
- 0 dans les Alpes de Haute Provence