



Diagnosics métiers en tension

Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons

Le présent diagnostic porte sur le métier « Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons ». Avec **4 920 emplois** en Provence - Alpes - Côte d'Azur, il fait partie des métiers en forte tension en région. Il présente par ailleurs des tensions structurelles sur douze ans et des difficultés de recrutement pressenties par les employeurs interrogés en 2023 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic, réalisé à la demande de la Dreets et du Conseil régional, mobilise un ensemble d'informations régionalisées, portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs pistes d'action, approfondies avec des acteurs socio-économiques.

Chiffres-clés emploi-formation en région

4 920 personnes exercent ce métier, dont :

- 1 945 artisans serruriers, métalliers.
- 1 655 métalliers, serruriers qualifiés.
- 940 chaudronniers-tôliers industriels, opérateurs qualifiés du travail en forge, conducteurs qualifiés d'équipement de formage, traceurs qualifiés.
- 380 artisans chaudronniers.



- 3 % de femmes.
- 53 % de salariés, dont 85 % en CDI et 6 % à temps partiel.
- 51 % ont un niveau CAP-BEP ; 21 % un niveau bac ; 16 % n'ont pas de diplôme.
- 48 % des emplois dans le secteur « Construction » ; 21 % « Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des

- machines et des équipements » ; 12 % « Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements » ; 5 % « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles ».
- Un métier qui s'exerce essentiellement dans des sociétés privées.

470 demandeurs

d'emploi pour ce métier

- 49 % ont un niveau CAP-BEP ; 31 % un niveau bac ; 10 % n'ont pas de diplôme.



610 personnes inscrites en dernière année d'une formation certifiante

visant notamment ce métier.

- Majoritairement dans le domaine de formation « Formations industrielles ».
- 52 % en formation initiale – voie scolaire ; 47 % en formation initiale – apprentissage ; 1 % en formation continue des demandeurs d'emploi.



Des difficultés de recrutement importantes

- 590 projets de recrutement en 2023, dont 76 % jugés a priori difficiles par les employeurs.
- En tension forte dans tous les départements de la région (hors territoires haut-alpins où les données ne sont pas exploitables).



Des enjeux emploi-formation liés à :

- L'attractivité du métier et aux besoins de main-d'œuvre
- La sécurisation des parcours et à la formation des actifs
- L'insertion professionnelle et à l'acquisition d'expérience

Sources : Dares, France Travail (Métiers en tension 2011-2022, DEFM ABC au 31.12.2022) ; Insee (RP 2019-2023 millésimé 2021) ; Carif-Oref PACA (Base effectifs en formation 2022) ; France Travail (BMO 2023) - Traitement Carif-Oref PACA.

1. Enjeux liés à l'attractivité du métier et aux besoins de main-d'œuvre

Des besoins en emploi importants

- + 2 % d'actifs en emploi entre 2015 et 2021 (+ 7 % tous métiers).
- 3 100 offres d'emploi diffusées en 2023 (+ 61 % par rapport à 2019 ; + 23 % tous métiers).
- 590 projets de recrutement en 2023 (+ 55 % par rapport à 2019).
- Entre 2019 et 2030, environ 2 500 postes seraient à pourvoir en région pour la famille élargie des ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal et ce, essentiellement pour répondre au besoin de renouvellement générationnel lié aux départs à la retraite/aux fins de carrières professionnelles.
- Des facteurs de soutien de l'activité industrielle : nucléaire (maintenance et EPR – réacteurs à eau pressurisée), construction navale et aéronautique, dynamique de l'industrie chimique. Un secteur de la « Construction » dont les besoins de main-d'œuvre sont soutenus par les activités d'entretien et de rénovation (dans un contexte réglementaire de diminution de l'impact carbone des bâtiments) et, dans une moindre mesure, par la mise en chantier de logements.
- Un ensemble d'indicateurs qui témoignent d'une forte intensité des embauches pour ce métier (au regard de l'emploi salarié).

Un métier peu attractif

- Un métier qui souffre d'une image désuète. Pour certaines formations, la capacité d'accueil est ainsi supérieure aux souhaits d'orientation des jeunes.
- Seulement 610 personnes sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante menant potentiellement à ce métier. Il s'agit principalement de jeunes de moins de 30 ans mais dont l'effectif baisse sur un an : - 12 % entre 2021 et 2022 (- 1 % toutes formations confondues).
- 17 % des actifs en emploi ont moins de 30 ans et 35 % ont 50 ans et plus (mêmes proportions tous métiers).
- Seulement 28 % des offres diffusées concernent un CDI (59 % tous métiers).
- 47 % des professionnels exerçant ce métier sont non-salariés (16 % tous métiers). Cela concerne les métiers : artisans serruriers, métalliers ; artisans chaudronniers. Le statut de non-salarié présente un facteur de plus grande fragilité face à l'emploi.
- Un métier rattaché à des entreprises de petite taille (souvent sans une sécurité de l'emploi, avantages sociaux...).
- 90 % des emplois se situent dans des entreprises de moins de 50 salariés (57 % tous métiers). Plus précisément, 53 % dans des TPE (moins de dix salariés) et 37 % dans des PME de 10 à 49 salariés.
- Un métier parfois posté et comprenant des déplacements, ce qui peut être un frein à l'attractivité.

Une main-d'œuvre disponible faible et inégalement répartie sur le territoire

- Avec seulement 470 demandeurs d'emploi pour ce métier, le manque de main-d'œuvre disponible sur le marché du travail régional (au regard de l'emploi salarié) est l'un des principaux facteurs de tension.
- Un déséquilibre prononcé dans les Alpes-Maritimes qui concentrent 26 % des offres d'emploi mais seulement 17 % des demandeurs d'emploi.
- À l'inverse des Bouches-du-Rhône qui concentrent 47 % des offres mais 55 % des demandeurs d'emploi.

Une timide féminisation du métier

- Seulement 3 % des personnes exerçant ce métier sont des femmes (49 % tous métiers).
- Une part qui a augmenté ces dernières années (+ 0,5 points entre 2015 et 2021 ; + 0,2 tous métiers) mais des salaires (nets médians mensuels) moins attractifs pour le personnel féminin avec une différence de 275 euros avec les hommes.

Un recours modéré à la main-d'œuvre étrangère

- 11 % des personnes exerçant ce métier sont immigrées (12 % tous métiers).

Pistes d'action préconisées

- **Prévenir les désajustements** tant quantitatifs que qualitatifs en termes de compétences et de formation.
- **Inciter à une modification de la réglementation** d'accès des mineurs aux sites et aux chantiers les plus sécurisés.
- **Conduire des investigations sur l'attractivité du métier**, les déclencheurs de mobilités professionnelles des salariés, leur motivation à quitter ou rejoindre le métier (12 % des entrants de ce métier proviennent du métier ouvriers de métallerie, serrurerie, montage et 17 % des sortants de ce métier vont vers le métier ouvriers de métallerie, serrurerie, montage).
- **Actualiser l'information métier** en mettant en perspective, auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des candidats à la reconversion, les opportunités d'emploi et les atouts du métier.
- **Faire intervenir des salariés d'entreprises au sein des établissements scolaires** afin de sensibiliser et d'informer sur le métier.
- **Rendre visibles les évolutions technologiques** et l'amélioration des conditions de travail qui peuvent rendre ce métier attractif, surtout auprès des jeunes.
- **S'appuyer sur des événements existants et les promouvoir** comme le salon Forindustrie ; les concours tels que les WorldSkills ; Métal'Jeunes ; Un des meilleurs apprentis de France...
- **S'appuyer sur des dispositifs et outils RH existants et les promouvoir** : Transco ; POE ; PRO-A ; PCRH...

- **S'appuyer sur les GEIQ** (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) **Industrie et BTP** pour accompagner les transitions professionnelles.
- **Revoir le niveau de rémunération des femmes** et lisser les désajustements entre les salaires des hommes et des femmes.
- **Mener des réflexions sur l'attractivité du métier pour le public féminin et travailleurs immigrés.** La faible part des femmes dans l'emploi révèle un manque de diversité des viviers de recrutement qu'accentue la proportion, elle aussi limitée, des travailleurs immigrés. Pour répondre à cette nécessité d'ouverture des métiers, l'action de promotion des métiers, doit être encore amplifiée, évaluée et pilotée.
- **Accompagner l'employabilité des personnes immigrées** grâce à des actions de formation en FLE (français langue étrangère).



Le dispositif Transco

Déployé depuis le 15 janvier 2021, Transitions collectives (Transco) est un dispositif coconstruit avec les partenaires sociaux qui permet aux employeurs d'**anticiper les mutations économiques** de leur secteur et d'accompagner les salariés volontaires à se reconverter de manière sereine, préparée et assumée. Tout en conservant leur rémunération et leur contrat de travail, les salariés bénéficient d'une formation financée par l'État, avec pour perspective d'accéder à un métier porteur dans le même bassin de vie. À l'issue de celle-ci, ils peuvent au besoin réintégrer leur poste dans l'entreprise.



Les WorldSkills

Plus grand concours des métiers au monde, la WorldSkills Competition est organisée tous les deux ans sous l'égide de l'association WorldSkills International. Elle permet à de jeunes professionnels venus du monde entier, de se mesurer lors d'une compétition internationale sur un même site. 1 500 champions nationaux concourent dans une soixantaine de métiers à la recherche de l'excellence.

WorldSkills est la seule compétition multi-métiers qui reproduit les conditions réelles d'exercice en entreprise durant les épreuves. C'est un vecteur de valorisation de tous les secteurs de l'économie du pays et de découverte des métiers pour le jeune public. Ouvertes et gratuites, les compétitions WorldSkills permettent au grand public de voir, de découvrir et de rencontrer ces univers professionnels.

Pour les jeunes compétiteurs, cette compétition est une occasion unique d'apprendre davantage, sous le regard d'experts, tous les rouages d'un métier, de monter en compétence afin d'acquérir un savoir-faire, de se créer un réseau professionnel et de donner une image vivante et dynamique des métiers.

Les spécialités chaudronnier et métallier sont présentes à cette compétition.

Source : <https://www.worldskills-france.org/>

Métal'Jeunes

Le concours Métal'Jeunes a pour objectif de valoriser le travail du métal auprès des jeunes et de leur faire découvrir le métier. Il leur permet d'exprimer leur talent, d'appliquer leurs connaissances tout en donnant libre cours à leur imagination.

Le concours s'adresse aux lycées et CFA ayant une section métallerie. Il se pratique en équipe et se déroule sur 2 ans. Il permet la mise en valeur des compétences requises par le métier de métallier : rigueur (suivi d'un cahier des charges) ; savoir-faire technique et créativité.

Source : <https://www.metal-pro.org/presentation-concours-metaljeunes>

2. Enjeux liés à la sécurisation des parcours et à la formation des actifs

Des emplois salariés dans des secteurs d'activité variés

- 48 % des salariés exercent dans le secteur « Construction » (porté principalement par le sous-secteur Travaux de menuiserie métallique et serrurerie) ; 21 % dans « Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements » (porté principalement par le sous-secteur Fabrication de portes et fenêtres en métal) ; 12 % dans « Autres industries manufacturières, réparation et installation de machines et d'équipements » (porté principalement par le sous-secteur Installation de structures métalliques, chaudronnées et de tuyauterie).
- Ce métier comprend les ouvriers qualifiés ou artisans fabriquant ou installant les parties métalliques des immeubles et des locaux (charpentes métalliques, menuiseries métalliques, ferronneries) ; d'ouvriers qualifiés travaillant en chaudronnerie-tôlerie industrielle et travail de forge (réalisation de pièces mécaniques variées à partir de feuilles de métal ou de produits massifs).

Un métier à fortes spécialisations et en mutation

- La famille professionnelle Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons revêt des réalités multiples malgré un socle commun de gestes professionnels.
- Ce métier requiert des compétences et des savoir-faire techniques spécifiques (cisailage, découpage, poinçonnage, soudage...), avec des matériaux de natures diverses (métaux, alliages ferreux et non ferreux, matériaux en plastiques ou composites...) et sur machine conventionnelle ou à commande numérique.
- La maîtrise de systèmes techniques complexes, la parfaite connaissance des normes ou encore des exigences propres à un secteur spécifique peuvent être attendues par les employeurs.
- Un métier qui exige plusieurs années d'expérience avant sa bonne maîtrise.

Un lien relativement fort entre le métier et la formation

- 40 % des ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal (famille élargie) sont diplômés d'une filière de formation en lien fort avec ce métier.
- Il s'agit de la filière « Formations industrielles ».



Un métier au cœur de la transition écologique

Les **métalliers et les chaudronniers industriels** jouent un rôle essentiel dans la transition vers une économie plus verte. Ils conçoivent et fabriquent des composants pour les énergies renouvelables, comme les éoliennes et les panneaux solaires. L'accent sur la durabilité et la réduction de l'empreinte carbone crée de nouvelles opportunités, faisant de ces professionnels des acteurs clés de l'innovation environnementale. Avec l'évolution des matériaux composites et des techniques avancées, ce métier évolue vers plus de créativité et d'adaptabilité pour relever les défis futurs.

La transition écologique impose également au **secteur du bâtiment** des objectifs d'efficacité énergétique et de qualité environnementale. Le réemploi des structures métalliques (qui voit l'émergence de plateformes spécialisées en métallerie), l'utilisation de scanner numérique, de maquettes numériques (BIM) afin d'établir des mesures d'espace, l'utilisation de nouvelles ressources, une meilleure coordination des corps de métiers, de nouveaux gestes professionnels... impactent le métier.

Source : sites et études du Carif-Oref Défi métiers ; entretiens complémentaires.

Pistes d'action préconisées

- **Faire face aux mutations économiques** en mobilisant des dispositifs tel que le Fonds national de l'emploi-Formation (FNE-Formation).
- **Développer le niveau de compétences et de spécialisation** des salariés et des demandeurs d'emploi et éviter l'obsolescence de leurs compétences techniques.
- **Faciliter l'actualisation des compétences**, l'accès à des habilitations spécifiques (et leur recyclage) ainsi qu'aux mesures d'aide à l'adaptation au poste de travail.
- **Sécuriser les parcours professionnels** des intérimaires via la formation continue et accompagner les parcours des indépendants via le CEP (conseil en évolution professionnelle).
- **Sécuriser l'employabilité durable des intérimaires** en leur assurant une polyvalence et une montée en compétences.
- **Accompagner les entreprises** dans le diagnostic de leurs besoins RH et dans l'intégration des intérimaires.
- **Faciliter l'accès à la formation continue**, de courte ou longue durée et notamment par le biais de l'alternance (Contrat de professionnalisation et PRO-A).
- **S'appuyer sur les OPCO pour des conseils aux entreprises sur le recrutement en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation)**. Certains proposent d'orienter et d'accompagner l'entreprise dans ses démarches de recrutement d'un alternant : calcul du coût global d'un recrutement en alternance ; consultation de l'offre de formation en alternance sur ces métiers ; recherche d'un alternant ; rédaction du contrat ; intégration de l'alternant.
- **À l'instar de certains secteurs** (comme le nucléaire) **ou Régions** (Ile-de-France), proposer un soutien financier (bourse, allocation, prime...) pour les stagiaires et étudiants qui suivent des formations menant à des métiers en tension.



Le dispositif FNE-Formation

Depuis 2023, le FNE-Formation est orienté vers le **financement de formations** permettant d'accompagner les entreprises qui font face aux grandes mutations économiques liées à la **transition écologique** (transition énergétique des modes de production, adaptation à l'épuisement des ressources, adaptation aux conséquences de la crise de l'énergie) ; la **transition alimentaire et agricole** (adaptation des méthodes de production, développement de l'agriculture biologique, gestion des ressources alimentaires et valorisation des déchets) ; la **transition numérique** (soutien à la mise en œuvre de projets innovants ou nécessitant une forte technicité en matière numérique, accélération de l'hybridation des compétences rendue nécessaire par la digitalisation).

Le FNE-Formation a pour objet de maintenir les salariés en emploi, de préserver voire de développer leurs compétences afin de guider au mieux les entreprises éligibles dans leur transition écologique, numérique et/ou agro-alimentaire par la prise en charge d'actions de formation.

Tous les salariés sont concernés, indépendamment de leur catégorie socioprofessionnelle ou de leur niveau de diplôme, à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Les demandes de prise en charge doivent être déposées par les entreprises auprès des opérateurs de compétence (OPCO).



La PRO-A

Afin d'accompagner les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETT/ETTI) dans la **sécurisation des trajectoires professionnelles de leurs salariés intérimaires en CDI**, les partenaires sociaux de la branche se sont dotés d'un accord signé le 22 janvier 2021, en vue de favoriser le recours à la période de reconversion ou de promotion par alternance dite « Pro-A » par des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience ayant pour objectifs :

- soit la reconversion professionnelle permettant au salarié de changer de métier ;
- soit la promotion sociale ou professionnelle permettant de valoriser le parcours du salarié.

Conformément à la législation, la mobilisation de la « Pro-A » a nécessité l'établissement d'une liste de certifications éligibles élaborée dans le cadre d'un accord de branche étendu, à partir de constats de forte mutation d'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés visés.

L'élaboration de cette liste ainsi que son actualisation ont été confiées à la CPNE de la branche (cf. Legifrance.gouv.fr). Pour le métier de chaudronnier, 4 certifications sont visées :

- TP Chaudronnier formeur aéronautique
- CQP Chaudronnier d'atelier
- CAP Réalisations industrielles en chaudronnerie ou soudage
- CQP Chaudronnier naval.



Un métier à la croisée des contrats d'objectifs sectoriels (COS) en région

Le Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) 2023-2028 est élaboré par la Région en concertation avec le CREFOP (Comité régional de l'emploi, de la formation et l'orientation professionnelles). Elle partage la responsabilité de sa mise en œuvre avec l'État, le Rectorat de Région, ainsi que la Direction régionale de l'alimentation, l'agriculture et de la forêt (DRAAF). Ce contrat porte cinq grandes ambitions :

- Ambition n°1 : observer, analyser, anticiper. Observer pour connaître, analyser pour comprendre, anticiper pour agir : vers un modèle d'observation et d'analyse harmonisé, dynamique et prospectif.
- Ambition n°2 : orienter. Faire de l'accueil, information, orientation tout au long de la vie un pilier de la réussite des parcours de formation et d'accès à l'emploi.
- Ambition n°3 : former. Rapprocher les potentiels des individus des besoins des entreprises et des territoires.
- Ambition n°4 : expérimenter. Innover et maintenir la dynamique collective.
- Ambition n°5 : gouverner. S'assurer de la pertinence en continu du CPRDFOP et de son efficacité.

Sous l'impulsion de la Région et tout au long du CPRDFOP, les signataires se sont engagés à mettre en place des contrats d'objectifs sectoriels (COS) sur quelques filières prioritaires. Ces COS permettent de décliner très opérationnellement des enjeux partagés au plus près des besoins des acteurs économiques.

Ils répondent à deux principes clés :

- Se spécialiser et concentrer les moyens publics et privés sur les filières fortement pourvoyeuses d'emplois à enjeux d'avenir.
- Renforcer le tissu économique et accompagner ses mutations en mettant en œuvre des actions rassemblant l'ensemble des entreprises, des territoires et des secteurs.

Enfin, le CPRDFOP et les COS s'inscrivent en complémentarité du Plan climat en faisant de la transition écologique mais aussi des questions sociétales de **qualité de vie au travail** et de **RSE**, des enjeux importants pour l'écosystème orientation, formation, emploi.

Ils ont pour ambition de rendre les politiques de formation plus efficaces pour les entreprises mais aussi pour la population. C'est-à-dire : permettre aux entreprises d'avoir de la main-d'œuvre qualifiée et de la conserver, mais aussi accompagner les demandeurs d'emploi à la qualification afin de leur donner les conditions d'une insertion durable et de qualité.

Les **objectifs du COS** sont :

- Rassembler les professionnels, les partenaires institutionnels et techniques autour d'une stratégie partagée sur les emplois et les compétences.
- Mutualiser les réflexions et les moyens, en continu, au plus près des besoins de la filière.
- Conforter le potentiel d'innovation de la filière.

Le métier de Chaudronnier, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons, dans ses différentes composantes et spécialisations, présente un **enjeu pour les deux COS existants** à ce jour : le COS Industrie et le COS Construction durable.

Source : Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur.

3. Enjeux liés à l'insertion professionnelle et à l'acquisition d'expérience

Une part importante de jeunes dans la demande d'emploi

- 18 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier ont moins de 25 ans (12 % tous métiers).
- Certains recruteurs constatent que les jeunes rencontrent des difficultés à valoriser leurs compétences lors des entretiens.

Des actifs majoritairement diplômés de niveau CAP-BEP mais dont le niveau s'élève

- 51 % des actifs en emploi ont un niveau CAP-BEP (21 % tous métiers). Pour autant, le niveau de diplôme s'est élevé : 39 % des jeunes de moins de 25 ans ont un niveau bac, ce qui n'est le cas que de 9 % des seniors.
- La technicité des machines, la numérisation des process industriels, les normes de sécurité plus importantes, le développement de la démarche qualité comme l'évolution des matériaux de construction et des gestes techniques adaptés à leur mise en œuvre se traduisent par une élévation des exigences des employeurs en termes de formation (niveau bac), d'expérience acquise, de savoir-faire, de qualification voire de pluriqualification (polyvalence)...

Une main-d'œuvre disponible qualifiée

- 50 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier sont ouvriers qualifiés.
- 36 % sont employés qualifiés.

Un recours important à la formation par apprentissage qui facilite l'insertion dans l'emploi

- 610 personnes sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant notamment ce métier.
- 47 % suivent une formation de niveau CAP (majoritairement le CAP serrurier métallier), 44 % de niveau bac (notamment le bac pro technicien en chaudronnerie industrielle) et 9 % de niveau bac+2 (essentiellement le BTS conception et réalisation en chaudronnerie industrielle).
- 47 % suivent la formation par le biais de l'apprentissage (24 % chez l'ensemble des formés en dernière année d'une formation certifiante, quel que soit le métier visé).
- Une insertion en emploi plus favorable pour les sortants de formation en apprentissage.
- Par ailleurs, les contrats en alternance correspondent à 5 % des emplois du métier (2 % tous métiers).

Une offre de formation peu importante notamment dans l'industrie

- Concernant l'industrie, la formation initiale préparant à ce métier et en particulier via le bac pro technicien en chaudronnerie industrielle pourvoit non seulement les recrutements de chaudronnier mais aussi, par le biais d'une formation additionnelle (mention complémentaire en particulier), celui de soudeur. Il y a donc une insuffisance réelle de l'offre de formation (initiale notamment), puisqu'elle a vocation à pourvoir deux métiers.
- Concernant le secteur de la « Construction », l'offre de formation est plus structurée proposant des parcours du CAP au BTS sur l'ensemble du territoire.
- Le recours à la formation continue des demandeurs d'emploi est peu fréquent pour ce métier avec seulement 1 % des effectifs en formation.

Pistes d'action préconisées

- **Maintenir l'offre de formation sur le niveau bac**, notamment par le biais de l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation), afin de faciliter l'acquisition d'une expérience professionnelle.
- **Adapter l'offre de formation et son contenu** en lien avec les avancées technologiques, l'élévation des compétences et rénover les plateaux techniques des centres de formation.
- **Développer davantage la formation continue** pour les demandeurs d'emploi.
- **Améliorer l'information auprès des chefs d'entreprise**, notamment de TPE-PME, sur les certifications et les modalités de recours aux contrats en alternance.
- **Accompagner les artisans** seuls qui souhaiteraient embaucher une personne en contrat en alternance.
- **Valoriser et promouvoir les formations en alternance**, gage d'une meilleure insertion professionnelle dans ce métier.
- **Ouvrir des formations complémentaires/supplémentaires** afin que les stagiaires puissent compléter leur parcours et faciliter leur orientation dans un secteur particulier.
- **Développer des modules spécifiques de découverte**, en sus des formations qualifiantes, permettant de découvrir un des secteurs en lien avec le métier. Exemple, le « passeport nucléaire » proposé par l'Université des métiers du nucléaire (UMN) permet de découvrir le fonctionnement d'une centrale nucléaire, les notions de sûreté, de radioprotection et facilite l'accès à un stage ou une alternance dans ce secteur.
- **Accompagner les jeunes vers l'insertion professionnelle** en leur apprenant à valoriser leur parcours et à développer leur *softskills* (notamment via les bureaux des entreprises (BDE) rattachés aux établissements scolaires d'enseignement professionnel).

Nomenclatures et sources statistiques :

La nomenclature métier utilisée est celle des familles professionnelles (FAP) en 225 postes (niveau le plus fin). Elle permet une analyse conjointe sur l'emploi et le chômage par métier (articulation de sources Insee, Pôle emploi, Dares...). La FAP correspondant à ce métier est « D2Z40 - Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons ». Celle-ci renvoie de manière pleine et entière aux PCS « 211G - Artisans serruriers, métalliers » ; « 212B - Artisans chaudronniers » ; « 623A - Chaudronniers-tôliers industriels, opérateurs qualifiés du travail en forge, conducteurs qualifiés d'équipement de formage, traceurs qualifiés » ; « 634B - Métalliers, serruriers qualifiés » et aux ROME « H2902 - Chaudronnerie - tôlerie » ; « H2904 - Conduite d'équipement de déformation des métaux » ; « H2911 - Métallier ». Les ROME proches « B1601 - Métallerie d'art » et « F1607 - Pose de fermetures menuisées » ont été mobilisés pour compléter l'approche du lien emploi-formation.

Les sources mobilisées permettent d'élaborer un diagnostic portant sur plusieurs dimensions d'analyse :

Tension : indicateurs composites calculés par la Dares et France Travail (Métiers en tension 2011-2022).

Marché du travail : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail (Dares, France Travail – STMT, DEFM ABC au 31.12.2023) ; offres d'emploi diffusées (France Travail – Offres diffusées en 2023) ; enquête sur les besoins de main-d'œuvre (France Travail – BMO 2023).

Emploi : actifs en emploi selon le recensement de la population (Insee – RP 2019-2023, millésimé 2021) ; type d'établissements employeurs (Insee – Base tous salariés millésimée 2021).

Formation : effectifs en dernière année de formation initiale ou en formation continue (Depp, Dirm, Draaf, Drees, France Travail – Base Carif-Oref PACA, effectifs en formation 2022).

Acteurs « clés » pour ce métier (liste non exhaustive) :

Branches professionnelles et autres organisations paritaires : Branche de la métallurgie ; Observatoire Compétences industrie porté par OPCO 2i ; Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du BTP ; Constructys ; Opco 2i ; Prism'emploi...

Organisations patronales et cluster : Fédération Régionale du Bâtiment (FRB) ; Union des métalliers ; Fédération Régionale Travaux Publics Provence-Alpes-Côte d'Azur (FRTP) ; Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM)...

Organismes consulaires : Chambre du Commerce et de l'Industrie ; Chambre des métiers de l'artisanat.

Acteurs publics et prescripteurs : Conseil régional ; Dcrets ; Rectorats ; France Travail ; Missions locales, Université des métiers (UMN)...

Pour aller plus loin :

Fiches métiers France travail :

<https://candidat.francetravail.fr/metierscope/fiche-metier/H2911/metallier-metalliere>

<https://candidat.francetravail.fr/metierscope/fiche-metier/H2904/forgeron-industriel-forgeronne-industrielle>

<https://candidat.francetravail.fr/metierscope/fiche-metier/H2902/chaudronnier-chaudronniere>

Fiches métiers Constructys :

<https://espace-competences.constructys.fr/metiers-du-batiment/second-uvre/amenagements-et-finitions/fiche-metalliere/>

Travaux de l'Union des métalliers :

<https://www.ffbatiment.fr/organisation-ffb/unions-syndicats-metier/metallerie>

<https://www.metal-pro.org/>

Études de l'OPCO 2i et l'observatoire paritaire de la métallurgie :

<https://www.observatoire-metallurgie.fr/cartographie/metiers/59/chaudronnier-chaudronniere>

https://www.observatoire-metallurgie.fr/sites/default/files/2023-04/2023-03-28_rapport_complet_vf_1.pdf

<https://www.observatoire-metallurgie.fr/analyses-previsions/etude-prospective-des-besoins-en-recrutement-dans-la-metallurgie-horizon-2030>

Travaux de la Dares et France Stratégie :

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dossier/les-metiers-en-2030>

Études du Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur en lien avec ce métier :

https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/IMG/pdf/d2z40_chaudronniers_toliers_traceurs_dec18.pdf

https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/IMG/pdf/co_ga16_web.pdf

Outil du Réseau des Carif-Oref :

<https://octopilot.pro/>

Dispositif Transco :

<https://travail-emploi.gouv.fr/les-transitions-collectives-transco>

Dispositif Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/pic/poe-pic>

Dispositif FNE-Formation :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-fonds-national-de-lemploi-formation-fne-formation>



Diagnostics métiers en tension

Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons

La thématique des métiers en tension constitue un axe majeur pour le Carif-Oref en termes d'observation et d'accompagnement des acteurs.

Depuis la mise en place de la méthodologie d'analyse des tensions élaborée au niveau national par la Dares et France Travail, le Carif-Oref dresse chaque année un panorama des tensions sur le marché du travail régional. Le dernier panorama, publié en juin 2024 « 140 métiers en tension en région, en 2022 », livre une lecture dynamique des tensions en 2022 et des évolutions constatées entre autres depuis 2019.

Le présent document s'intègre dans le cadre de la série de publications consacrées aux métiers en tension. Pour chaque métier analysé, un diagnostic opérationnel et des pistes d'action sont proposés. Ils articulent une approche statistique et une approche qualitative, enrichies par l'apport d'experts (branches professionnelles, OPCO, acteurs de l'AIO...).

**Directrice
de publication**
Géraldine Daniel

Réalisation
Lydie Chaintreuil (Auteure)
Fanny Bremond
Pauline Gay-Fragneaud
(Cheffes de projet)

Conception - PAO
www.gachwell.com
Marie-Louise Mendy

Décembre 2024

