



03

OUVRIERS QUALIFIÉS TRAVAILLANT PAR ENLÈVEMENT DE MÉTAL (D1Z41)

LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier comprend :
 - *Les fraiseurs, tourneurs sur métaux, usineurs, ajusteurs pointeurs, moulistes, aléseurs...*
- Ces professionnels réalisent des pièces à l'unité ou en petites séries par enlèvement de métal (fraisage, tournage, etc.), sur machine conventionnelle. Ils travaillent sur plan sans gammes imposées ; les réglages et les contrôles sont généralement effectués sous leur responsabilité. Ils produisent également des pièces en moyennes ou en grandes séries à l'aide de machines à commande numérique.
- ROME correspondants à cette FAP : H2903-Conduite d'équipement d'usinage ; H2905-Conduite d'équipement de formage et découpage des matériaux ; H2906-Conduite d'installation automatisée ou robotisée de fabrication mécanique ; H2908-Modelage de matériaux non métalliques ; H2910-Moulage sable ; H3203-Fabrication de pièces en matériaux composites.
- **1 390 actifs en emploi** dans ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur (soit 0,1 % de l'emploi régional).
- Des emplois uniquement salariés et essentiellement en CDI (91 %).
- **80 %** des emplois sont exercés dans le secteur de l'industrie manufacturière, majoritairement dans la **fabrication de produits métalliques**, ainsi que dans la fabrication, réparation et installation de machines et d'équipements.

LA PROBLÉMATIQUE

- Il s'agit d'un métier :
 - *En tension structurelle **forte** sur dix ans.*
 - *En tension conjoncturelle, en particulier dans les Hautes-Alpes, les Alpes-Maritimes et les Bouches-du-Rhône.*
 - *Qui présente des difficultés de recrutement, pressenties par les employeurs, relativement importantes et qui persistent dans le temps.*

LES ENJEUX

- Ils concernent :
 - *L'attractivité du métier et la formation.*
 - *Les problématiques de GRH.*
 - *La GPEC.*

Principales sources mobilisées : Pôle emploi (BMO 2016, offres clôturées 2015) ; Pôle emploi, Direccte (OEE 2015, DEFM ABC au 31.12.2015) ; Insee (RP 2010-2014 millésimé 2012, DADS 2012, Enquête emploi en continu 2008-2012) ; ORM (base effectifs en formation 2013).

DES ENJEUX LIÉS À L'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER ET À LA FORMATION

Une part importante d'actifs diplômés d'un niveau CAP-BEP

54 % des actifs en emploi ont un diplôme de niveau CAP-BEP (24 % tous métiers). Pour autant, le niveau de diplôme s'est considérablement élevé. Les jeunes actifs en emploi ayant majoritairement un diplôme de niveau bac ou plus (61 % contre 13 % pour les seniors).

Très peu de personnes en formation et un faible recours à l'apprentissage

200 personnes sont en dernière année d'une formation certifiante visant « en théorie » ce métier.

49 % préparent une certification de niveau bac (essentiellement le *bac pro technicien d'usinage*) ; **25 %** de niveau bac + 3 (*licence pro automatique et informatique industrielle*) ; **15 %** de niveau CAP et **11 %** préparent un CQPM (*conducteur d'équipements industriels*).

16 % se forment par le biais d'un contrat de professionnalisation mais seulement **6 %** en apprentissage (respectivement 8 % et 11 % chez l'ensemble des formés, quel que soit le métier visé).

Par ailleurs, le taux d'attractivité (rapport entre le nombre de premiers vœux et la capacité d'accueil) pour le *bac pro technicien d'usinage* est relativement faible dans la région académique.

De faibles volumes d'emploi et d'offres

1 390 personnes exercent ce métier (soit 0,1 % de l'emploi régional).

460 offres d'emploi ont été enregistrées par Pôle emploi sur un an (soit 0,2 % de l'ensemble des offres qui passent par ses services). Les offres portent très majoritairement sur le ROME Conduite d'équipement d'usinage (H2903).

Ces faibles volumes tendent à modérer les enjeux relatifs à ce métier. Pour autant, de nombreuses offres d'emploi transitent par d'autres canaux que Pôle emploi. À titre d'exemple, plus de 2 400 offres d'emploi ont été diffusées par Pôle emploi et son réseau de partenaires en 2016 (pour l'ensemble des ROME concernés par ce métier).



CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR L'ATTRACTIVITÉ

Les acteurs économiques rencontrés lors des entretiens ont largement insisté sur la mauvaise image et la méconnaissance des métiers de l'industrie, qui entraînent un déficit d'attractivité important. Ils précisent notamment que les conditions de travail ont évolué grâce aux équipements de manutention et de protection. Il s'agit dorénavant davantage d'un travail de précision que d'un travail de force.

Au-delà des publics eux-mêmes (élèves, demandeurs d'emploi), les acteurs estiment que cette méconnaissance des métiers de l'industrie se retrouve chez les professionnels de la formation, de l'accompagnement à l'emploi et de l'AIO.

Le travail de sensibilisation vis-à-vis des jeunes pour présenter ces métiers aux garçons comme aux filles est à renforcer (comme le prévoit notamment la convention de partenariat entre l'UIMM Provence - Alpes - Côte d'Azur et les académies de Nice et d'Aix-Marseille). Des actions comme le « Rallye de l'industrie », qui permettent aux collégiens et aux lycéens de visiter des sites industriels, peuvent être mentionnées comme exemple. Cependant, ces actions peuvent être coûteuses et présenter des difficultés liées à la sécurité sur les sites.



→ **Enjeu d'attractivité du métier et des formations compte tenu du risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles (sur un plan quantitatif).**

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Développer modérément l'offre de formation initiale par le biais de l'apprentissage.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Mobiliser davantage les dispositifs d'incitation des employeurs à l'embauche de personnes en contrat d'alternance afin d'accroître leur capacité à recruter et à former un volume un peu plus important de personnes.
- Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation pour améliorer l'attractivité du métier, en s'appuyant notamment sur des conventions de partenariats existantes (ex : UIMM Provence - Alpes - Côte d'Azur et académies d'Aix-Marseille et de Nice), sur le Campus des métiers et des qualifications de l'aéronautique...
- Renforcer les partenariats entre la branche et les services publics de l'emploi.

DES ENJEUX LIÉS AUX PROBLÉMATIQUES DE GRH

Une part élevée d'offres émanant de TPE

460 offres d'emploi ont été enregistrées à Pôle emploi sur un an.

76 % proviennent d'entreprises de moins de dix salariés (55 % tous métiers confondus).

60 % émanent d'agences d'intérim (services aux entreprises industrielles) et **30 %** directement d'entreprises du secteur industriel.

Sur le marché du travail, des missions d'intérim fréquentes

37 % des offres portent sur des missions intérimaires de plus d'un mois (10 % tous métiers).

Dans l'emploi, essentiellement des contrats sans limite de durée

91 % des actifs en emploi sont en CDI (73 % tous métiers).

Pendant, la part des emplois en intérim reste notable : **5 %** (contre 1 % tous métiers).



CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR LE RECOURS À L'INTÉRIM

Selon les acteurs rencontrés, il semblerait que cet aspect soit davantage lié à une problématique économique qu'à une stratégie RH. En effet, il est difficile pour l'entreprise d'investir sur le long terme, même via la formation, compte tenu de la visibilité à court terme du carnet de commandes.

Dans le cadre d'une activité récurrente, il semblerait opportun de développer le CDI-intérimaire mais en le couplant avec une formation certifiante. Cela pourrait se faire en passant par la VAE (ou d'autres dispositifs de formation) et avec l'accompagnement d'une agence de travail temporaire.

→ Enjeux de GRH liés à la fidélisation de la main-d'œuvre et au maintien d'un vivier de compétences dans l'entreprise.

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Accompagner les TPE du secteur industriel (sur le volet RH et/ou économique), notamment en termes de fidélisation de la main-d'œuvre (pérennisation des contrats de travail, dans la mesure du possible).
- Sécuriser les parcours professionnels des intérimaires (actions de remise à niveau, de perfectionnement...).

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Accompagner les TPE dans le diagnostic de leurs besoins RH et dans l'intégration des intérimaires.
- S'appuyer sur des dispositifs existants et mieux les faire connaître (accompagnement de l'UIMM, de la Direccte, du Conseil régional...).
- Encourager le développement du CDI-intérimaire et l'accès à la qualification des intérimaires (via la VAE, par exemple).

DES ENJEUX LIÉS À LA GPEC

Une part importante de seniors dans l'emploi

36 % des actifs en emploi ont 50 ans ou plus (29 % tous métiers).

Le taux de retrait pour fin de carrière professionnelle est plus élevé dans ces métiers et l'âge de départ à la retraite y est plus précoce, notamment pour raison de santé.

Un nombre d'emplois relativement stable

Durant ces dix dernières années, le nombre d'emplois varie peu entre deux recensements de la population.

Par ailleurs, selon les prévisions d'emploi faites au niveau national, les départs en fin de carrière ne seraient pas tous remplacés et l'emploi devrait se replier légèrement dans ce métier et plus globalement dans les métiers de la mécanique et du travail des métaux.

Une forte technicité du métier et une élévation du niveau de formation chez les jeunes professionnels

La diversification des outils, des procédés de production, des matériaux et des débouchés peut rendre ce métier attractif mais également exigeant en termes de compétences techniques requises. Il doit également faire face à une dualité des attentes : maintien des savoir-faire traditionnels et intégration de technologies spécifiques aux différents secteurs industriels (polyvalence et spécialisation).

35 % des jeunes en emploi sont titulaires d'un bac (contre 9 % chez les seniors). **23 %** sont titulaires d'un bac + 2 (contre 2 %). Cette élévation de niveau de diplôme est très marquée sur ce métier.



Un risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles (d'un point de vue qualitatif et quantitatif) ?

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre (départs à la retraite) et l'évolution des compétences.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Renforcer les échanges, les partenariats entre les acteurs économiques et ceux de la formation afin d'ajuster l'offre de formation.
- Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation afin de mieux faire connaître ce métier et le rendre plus attractif.



AUTRES ÉLÉMENTS ISSUS DES RÉUNIONS PARTENARIALES

Des pistes complétant les enjeux liés à la formation

Les acteurs notent qu'il peut y avoir des compétences transférables sur certaines tâches liées soit aux machines à commande numérique soit aux machines conventionnelles, mais rappellent qu'il existe des spécificités entre les métiers (par exemple, entre le tourneur et le fraiseur qui utilisent des techniques différentes).

Par ailleurs, ils témoignent du fait que le numérique se développe dans les formations et que les formations sur machines conventionnelles sont moins répandues. Cependant, travailler sur des machines conventionnelles nécessite un vrai savoir-faire qui est toujours d'actualité compte tenu des moyens des TPE en termes d'équipement (qui doivent être en capacité de faire de la « reprise de pièce complexe dans un temps donné et à un coût acceptable »). Le travail manuel est ainsi encore nécessaire et doit être maintenu dans les formations.

Concernant la féminisation du métier

La part des femmes exerçant ce métier est de seulement 10 % (contre 48 % tous métiers confondus).

De grandes entreprises régionales (Arcelor, Airbus, entreprises de la vallée de l'Huveaune...) mettent en place des actions pour l'emploi des femmes. Ces actions nécessitent une totale reconversion et un accompagnement spécifique et soutenu parce que peu de femmes ont été formées à ces métiers : le GEIQ industrie peut être sollicité sur ce plan et œuvrer en partenariat avec les opérateurs de l'accompagnement à l'emploi, tel que Pôle emploi.

À nouveau, une meilleure connaissance du métier (qui nécessite, par exemple, peu de port de charges), peut jouer sur l'attractivité du public féminin vers ce métier...