

# 04

## CHAUDRONNIERS, TÔLIERS, TRACEURS, SERRURIERS, MÉTALLIERS, FORGERONS (D2Z40)

### LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier comprend :
  - Les artisans serruriers, métalliers et chaudronniers.
  - Les chaudronniers-tôliers industriels, les opérateurs qualifiés du travail en forge, les conducteurs qualifiés d'équipement de formage, les traceurs qualifiés et les métalliers, serruriers qualifiés.
- Il s'agit d'ouvriers qualifiés ou d'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). Ce métier ne comprend pas les tuyauteurs ni les soudeurs. De plus, les métiers de la métallerie d'art ne sont pas classés dans cette FAP.
- ROME correspondants à cette FAP : H2902-Chaudronnerie, tôlerie ; H2904-Conduite d'équipement de déformation des métaux et H2911-Réalisation de structures métalliques (tous sur des niveaux qualifiés).
- 5 130 actifs en emploi dans ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur (soit 0,3 % de l'emploi régional).
- 42 % de non-salariés et 58 % de salariés.
- Principalement des emplois dans les secteurs de la construction (46 %) et de l'industrie manufacturière (36 %).

### LA PROBLÉMATIQUE

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

### LES ENJEUX

- Ils concernent :
  - Le développement économique et les problématiques de GRH.
  - La sécurisation des parcours et la formation des actifs.
  - L'insertion professionnelle, notamment des jeunes, en lien avec l'acquisition d'expérience.

## DES ENJEUX LIÉS AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET À LA GRH

### Des emplois en légère baisse et des projets de recrutement variables dans le temps

-0,8 % d'actifs en emploi sur la période récente (+ 1,7 % tous métiers).

230 projets de recrutement en 2016 (- 21 % en un an).

### Une très forte concentration des emplois dans les TPE-PME

80 % des emplois se situent dans les entreprises de moins de 50 salariés (49 % tous métiers). Plus précisément, 43 % dans les TPE (moins de dix salariés) et 37 % dans les PME de dix à 49 salariés.

Par ailleurs, les offres enregistrées à Pôle emploi proviennent très majoritairement de TPE (81 % contre 55 % tous métiers) ; elles émanent principalement d'agences de travail temporaire.

### Une part importante de non-salariés en emploi

42 % des actifs exerçant ce métier sont non salariés (14 % tous métiers).



### CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

Du point de vue des acteurs rencontrés lors des entretiens, les dirigeants d'entreprise artisanale peinent à prendre du recul concernant leur besoin de main-d'œuvre ou la reprise de leur entreprise. De même, si la création d'aides complémentaires (comme celle permettant de compenser le temps de travail consacré au tutorat d'apprenti) est souhaitée, les acteurs conviennent surtout de la nécessité de mieux communiquer auprès des artisans sur les dispositifs existants en matière d'accompagnement RH, de formation continue, d'aides à l'embauche d'apprentis...



Enjeu lié à la complexification du processus de recrutement et de GRH, due notamment au manque de visibilité de l'activité économique.

### PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Accompagner, sur le volet RH et économique, les entreprises artisanales et les entreprises des secteurs de la construction et de l'industrie (principalement celles de moins de 50 salariés), sensibles à la conjoncture.

### PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- S'appuyer sur des dispositifs existants et mieux les faire connaître, comme la prestation « conseil en ressources humaines » pilotée par la Direccte, l'accompagnement des chambres syndicales territoriales de l'UIMM, les prestations RH financées par le Conseil régional pour les entreprises artisanales, le DEAR mis en œuvre par la CMAR...

## DES ENJEUX LIÉS À LA SÉCURISATION DES PARCOURS ET À LA FORMATION DES ACTIFS

### Des emplois salariés dans des secteurs d'activité variés

**33 %** des salariés en emploi exercent dans le secteur de la construction ; **19 %** dans la fabrication de produits métalliques ; **17 %** dans la réparation et installation de machines et d'équipements ; **14 %** dans les activités de services (agences de travail temporaire).

### Un métier à fortes spécialisations

Ce métier requiert des compétences et des savoir-faire techniques spécifiques (cisailage, découpage, poinçonnage, soudage...), avec des matériaux de nature diverses (métaux, alliages ferreux et non ferreux, matériaux en plastiques ou composites...) et sur machine conventionnelle ou à commande numérique.

### Une main-d'œuvre qualifiée et très expérimentée, sur le marché du travail

**845 demandeurs d'emploi** sont positionnés sur ce métier.

Ils sont tous qualifiés et sont très majoritairement expérimentés, voire très expérimentés : **44 %** ont au moins dix ans d'expérience dans le métier.

### Une part très importante d'offres d'emploi en intérim

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

**66 %** portent sur des missions d'intérim (12 % tous métiers) ; essentiellement sur des missions de plus d'un mois.

➔ **Enjeu de maintien des compétences techniques des actifs (salariés en emploi, intérimaires et demandeurs d'emploi).**

#### PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Développer le niveau de compétences et de spécialisation des salariés et des demandeurs d'emploi et éviter l'obsolescence des compétences techniques.
- Sécuriser les parcours professionnels des intérimaires via la formation continue.

#### PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- ➔ Faciliter l'accès à la formation continue, de courte ou longue durée et notamment par le biais de l'alternance.
- ➔ 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.
- ➔ Accompagner les entreprises dans le diagnostic de leurs besoins RH et dans l'intégration des intérimaires.

## DES ENJEUX LIÉS À L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET À L'ACQUISITION D'EXPÉRIENCE

### Des employeurs recherchant des profils qualifiés et expérimentés

71 % des offres d'emploi portent sur des postes d'ouvriers qualifiés et 24 % d'employés qualifiés.  
81 % des offres demandent une expérience d'au moins deux ans dans le métier.

### Une part importante de jeunes dans la demande d'emploi

22 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier ont moins de 25 ans (13 % tous métiers).

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

54 % des actifs en emploi ont un niveau CAP-BEP (24 % tous métiers).

Pour autant, le niveau de diplôme s'est élevé : 28 % des jeunes ont un niveau bac, ce qui n'est le cas que de 9 % des seniors.

La technicité des machines, la numérisation du process, les normes de sécurité plus importantes, le développement de la démarche qualité se traduisent par une élévation des exigences des employeurs en terme de formation (niveau bac), d'expérience acquise, de savoir-faire, de qualification voire de pluriqualification (polyvalence)...

### Un recours important à la formation par apprentissage

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

55 % suivent une formation de niveau CAP (majoritairement le *CAP serrurier métallier*) et 43 % de niveau bac (majoritairement le *bac pro technicien en chaudronnerie industrielle*).

31 % suivent la formation par le biais de l'apprentissage (12 % chez l'ensemble des formés, quel que soit le métier visé).

→ Un risque de désajustement sur le marché du travail entre le profil recherché par les employeurs et le profil des candidats ?

#### PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- 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.

#### PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Adapter l'offre de formation et son contenu (en lien avec les avancées technologiques et l'élévation des compétences).
- Prendre en compte la réforme des diplômes de l'Éducation nationale (bac pro technicien en chaudronnerie industrielle en trois ans) pour harmoniser le niveau d'accès à ce métier et à ses différentes spécialités.
- 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.

## AUTRES ÉLÉMENTS ISSUS DES RÉUNIONS PARTENARIALES

### **Des témoignages sur les caractéristiques du métier**

Faisant écho au fort degré de spécialisation de ce métier, les acteurs soulignent la diversité des activités que recouvre la famille professionnelle : chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons. Chacune d'elles requiert des compétences spécifiques. Ces activités peuvent donc potentiellement concerner six formations différentes.

### **Des pistes complétant les enjeux liés à la formation**

Du point de vue des acteurs économiques, l'offre de formation doit évoluer. Un travail d'ingénierie pédagogique serait à conduire car un écart existe entre les modalités de formation (équipements, contenus pédagogiques...) et les activités réalisées en entreprises dans lesquelles les process et les machines évoluent très rapidement (en lien avec les TIC). Dans le même temps, ils insistent sur la nécessité de maintenir des formations sur machines conventionnelles car leur utilisation nécessite un savoir-faire qui est toujours recherché par les entreprises.

Par ailleurs, dans le cadre de formations longues, les acteurs suggèrent d'instaurer un socle commun (comme la soudure) en début de formation puis de développer des spécialisations via des modules très spécifiques et pointus. Il n'est en effet pas possible de couvrir toutes ces spécialités en même temps.

En plus du contenu des formations, la répartition territoriale de l'offre semble également problématique. Le cas du Var a notamment été cité. En effet, ce département ne dispose plus de formation dans le domaine de la chaudronnerie-tôlerie alors que des demandes vont émerger en lien avec la rénovation du porte-avions *Charles de Gaulle*.

Enfin, l'importance de l'actualisation des compétences, de la réévaluation périodique des habilitations détenues (recyclage) a été évoquée pour les professionnels exerçant ce métier.

### **Concernant l'attractivité du métier**

D'une manière générale les acteurs témoignent de la méconnaissance des métiers de l'artisanat et de l'industrie, qu'il s'agisse du public ou des prescripteurs généralistes. Le défaut d'attractivité de ce métier serait ainsi lié à cette méconnaissance. Bien que les conditions de travail soient plus difficiles que dans d'autres métiers de l'industrie (environnement salissant et bruyant ; postures de travail parfois inconfortables...), les différentes qualités du métier sont évoquées : artistique, il fait appel à une technicité manuelle et conceptuelle ainsi qu'à l'utilisation des nouvelles technologies.

### **Concernant la féminisation du métier**

Selon les acteurs rencontrés, l'accès des femmes à ce métier évolue. Leur nombre a augmenté dans les centres de formation mais également dans des instances comme le conseil d'administration de l'UIMM (où des femmes cheffes d'entreprise siègent désormais). Les représentations changent, les chefs d'entreprise sont plus jeunes et les font évoluer.

Pour autant, la présence des femmes dans l'emploi reste très faible (2 %). Tous les acteurs s'accordent sur l'importance de poursuivre la communication pour modifier la manière dont ce métier est perçu (forums, rencontres, témoignages...). De nombreuses actions sont menées pour atteindre cet objectif, à la fois en direction des publics mais également auprès des professionnels de l'accompagnement.

## ZOOM SANTÉ/HANDICAP

Les enjeux de prévention des risques professionnels sont d'autant plus importants dans ce métier qu'il peut correspondre à de réelles motivations. Le métier peut en effet attirer les vocations, mobilisant habileté manuelle, réflexion conceptuelle, utilisation de nouvelles technologies, soin et sens esthétique pour les activités de finition.

Mais les risques physiques sont variés, liés au bruit de machines (disqueuses, perceuses...), à d'éventuelles projections (éclats de pièces, matières en fusion...), émanations (poussières, fumées...) ou vibrations mais également au possible contact avec des agents chimiques (huiles, solvants) ou d'autres matériaux (amiante, chrome, nickel). En dehors des risques sensoriels, le professionnel peut être confronté à des troubles musculo-squelettiques (manipulation de pièces lourdes, gestes répétitifs).

→ L'engagement des employeurs dans des démarches santé/sécurité/conditions de travail est donc à privilégier. Or les pratiques sont inégales, au risque d'un *turnover* important : les opérateurs, travaillant à l'échelle du bassin de vie, s'informent par le « bouche à oreille » des meilleures conditions d'emploi... La sensibilisation à la qualité de vie au travail (QVT), à ses méthodes et aux aides dont peuvent bénéficier les entreprises – actions collectives en direction des TPE – est un levier pour fidéliser la main-d'œuvre.

Des initiatives en région, réalisées dans le cadre du 2<sup>e</sup> Plan régional de santé au travail (PRST2) font figure de points de repère : il s'agit d'actions portées par la Carsat Sud-Est et le Syndicat de la chaudronnerie-tuyauterie-maintenance industrielle, axées notamment sur l'accompagnement à la gestion des risques professionnels.