

05

DESSINATEURS EN MÉCANIQUE ET TRAVAIL DES MÉTAUX (D6Z71)

LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier comprend :
 - *Les dessinateurs industriels, les dessinateurs d'études, les dessinateurs-projeteurs, les dessinateurs chefs de projet en mécanique et travail des métaux.*
- Ces techniciens élaborent les schémas d'ensemble de matériels mécaniques à partir des indications fournies par les services de recherche ou d'études ou les services commerciaux. Ils dessinent les plans d'ensemble ou de détail, établissent les nomenclatures de montage ou d'installation, effectuent les modifications éventuelles en vue de la réalisation du projet. Ils utilisent des logiciels de CAO/DAO (conception et dessin assistés par ordinateur).
- ROME correspondant à cette FAP : H1203-Conception et dessin produits mécaniques.
- **1 670 actifs en emploi** dans ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur (soit 0,1 % de l'emploi régional), qui ont tous le statut de **salarié**.
- Principalement des emplois dans les secteurs des **activités spécialisées, scientifiques et techniques** (52 %) et de **l'industrie manufacturière** (34 %, notamment dans la fabrication de matériels de transport et dans la métallurgie et fabrication de produits métalliques).

LA PROBLÉMATIQUE

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

LES ENJEUX

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

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 2014).

DES ENJEUX LIÉS AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET À LA GRH

Un nombre de projets de recrutement variable dans le temps

Seulement **100 projets de recrutement** en 2016.

Ce nombre fluctue d'une année sur l'autre et il est en forte baisse depuis 2013 (-69 % en trois ans).

Une part importante d'offres d'emploi retirées faute de besoin

32 % d'offres d'emploi ont été retirées par l'employeur, par manque de besoin (16 % tous métiers). Ces retraits peuvent être dus à une réduction du carnet de commandes, à un projet qui ne se concrétise pas suite à un appel d'offres...

Des offres déposées à Pôle emploi relevant d'un champ spécifique

840 offres d'emploi ont été enregistrées sur un an.

77 % proviennent de TPE (moins de dix salariés).

48 % émanent du secteur de l'ingénierie et des études techniques (bureaux d'études) et

42 % d'agences d'intérim. Il s'agit ainsi principalement de prestataires de services aux entreprises industrielles.

➔ **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 du secteur de l'ingénierie et des études techniques (en particulier les TPE), 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, le guichet unique du Conseil régional pour les entreprises, l'accompagnement des chambres syndicales territoriales de l'UIMM...

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

Une surreprésentation des jeunes et des personnes très diplômées sur le marché du travail

450 demandeurs d'emploi sont positionnés sur ce métier.

44 % ont moins de 30 ans (28 % tous métiers confondus).

71 % des demandeurs d'emploi ont un diplôme de l'enseignement supérieur (23 % tous métiers). Plus précisément, 49 % ont un diplôme de niveau bac + 2 et 22 % de niveau bac + 3 et plus.

Mais une part notable de demandeurs d'emploi sans expérience

90 % des offres d'emploi requièrent d'avoir une expérience professionnelle dans le métier (73 % mentionnent au moins deux années d'expérience).

66 % des demandeurs d'emploi ont au moins deux ans d'expérience dans le métier. Toutefois, **25 %** n'ont aucune expérience dans le métier.

Un faible recours aux formations en alternance

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

88 % se forment dans le cadre de la formation initiale - voie scolaire (67 % chez l'ensemble des formés, quel que soit le métier visé). La formation en alternance est ainsi peu représentée.



CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR LES CONTRATS EN ALTERNANCE

Compte tenu des commandes ponctuelles et spécifiques des clients, qui génèrent un besoin de réactivité et de personnel qualifié, les contrats en alternance seraient peu adaptés, selon les acteurs interrogés lors des entretiens.

Le recours aux contrats en alternance pourrait se faire dans le cas de travaux structurels, sur longue période, qui permettent d'anticiper ce type de recrutement. Cependant, les temps de projets sont de plus en plus courts et laissent donc peu de place à ce type de tutorat.

→ **En risque de désajustement sur le marché du travail entre le profil recherché par les employeurs et le profil des candidats, préjudiciable aux plus jeunes d'entre eux, souvent moins expérimentés et qualifiés ?**

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Faciliter l'accès à des dispositifs intégrant une période en entreprise, permettant ainsi l'acquisition d'une expérience professionnelle, notamment pour les jeunes dans l'enseignement supérieur (contrats aidés, contrats en alternance...).

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Adapter les modalités et les contenus de formation aux contraintes économiques et organisationnelles des entreprises prestataires (réactivité, spécialisation).
- Favoriser les mesures d'adaptation au poste de travail.

DES ENJEUX LIÉS À LA GPEC ET À L'OFFRE DE FORMATION

Un volume d'emplois en hausse

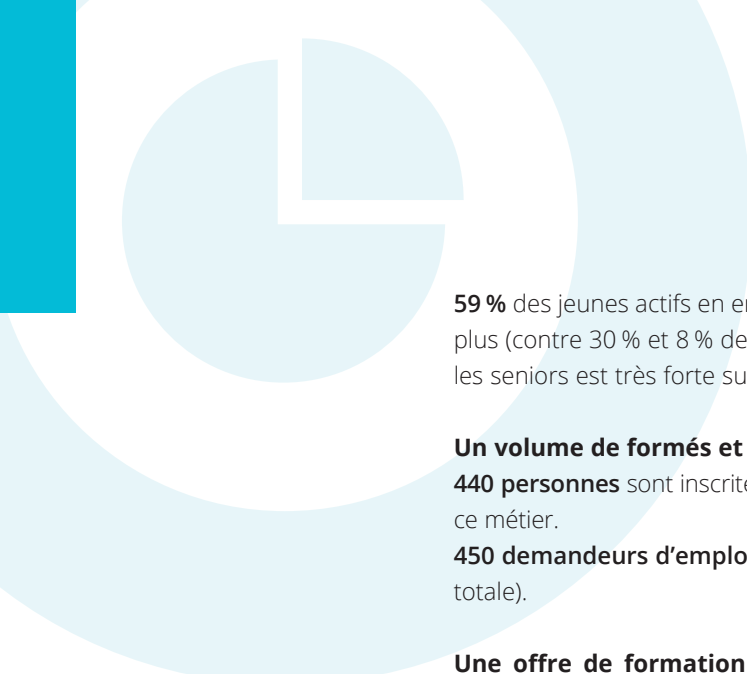
+ 10 % d'actifs en emploi en région, sur la période récente (+ 1,7 % tous métiers).

Selon les prévisions faites au niveau national, l'emploi dans les métiers de la mécanique et du travail des métaux devrait se replier légèrement, sauf pour les techniciens et agents de maîtrise (famille élargie de métiers qui comprend les dessinateurs).

Une élévation marquée du niveau de diplôme chez les jeunes actifs et une forte technicité du métier

Ce métier a évolué et le niveau de compétence s'est élevé (notamment en termes d'autonomie et de polyvalence).

Ce métier peut s'exercer dans différents secteurs d'activité et auprès de divers employeurs. Les différentes méthodes de conception et la pluralité des logiciels utilisés nécessitent des savoir-faire techniques et spécifiques.



59 % des jeunes actifs en emploi ont un diplôme de niveau bac + 2 et **18 %** de niveau bac + 3 et plus (contre 30 % et 8 % des seniors). Cette élévation du niveau de diplôme entre les jeunes et les seniors est très forte sur ce métier.

Un volume de formés et de demandeurs d'emploi relativement faible

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

450 demandeurs d'emploi sont positionnés sur ce métier (soit 0,2 % de la demande d'emploi totale).

Une offre de formation assez restreinte en région en termes de spécialisation et centrée sur le niveau bac + 2

En région, on dénombre seulement **neuf certifications** visant ce métier alors qu'il en existe plus de 60 au niveau national.

Les personnes en formation préparent toutes une certification de la filière « Formations industrielles ».

80 % suivent une formation de niveau bac + 2 (principalement le *DUT génie mécanique et productique* et le *BTS conception de produits industriels*).

20 % une formation de niveau bac + 3 (*licence sciences, technologies, santé mention mécanique*).

Par ailleurs, le taux d'attractivité (rapport entre le nombre de premiers vœux et la capacité d'accueil) pour le *BTS conception de produits industriels* est relativement faible dans la région académique.

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

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Maintenir voire développer l'offre de formation (dans des volumes modérés) en facilitant la poursuite d'études (bac + 3) et la spécialisation afin de prendre en compte les évolutions techniques et technologiques (logiciels spécialisés...).

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation afin de mieux faire connaître ce métier.
- Valoriser les potentialités de ce métier en lien avec la transition numérique et les perspectives de promotion sociale qu'il offre (différents échelons et niveaux d'expertise progressifs) afin d'améliorer son attractivité.

AUTRES ÉLÉMENTS ISSUS DES RÉUNIONS PARTENARIALES

Des pistes complétant les enjeux liés à l'attractivité du métier et des formations

Les acteurs économiques estiment que ce métier présente des caractéristiques attractives. Il mobilise en effet des compétences liées au numérique (logiciels de CAO/DAO, 3D...) et offre des perspectives d'évolution de carrière (différents échelons pouvant être occupés). Par ailleurs, ce métier étant relativement récent, il pourrait plus facilement intéresser un public féminin (les stéréotypes y étant peut-être moins ancrés que dans d'autres métiers de l'industrie).

Toutefois, l'image de l'industrie, la méconnaissance de ses métiers et des différents services présents au sein des entreprises influent fortement sur le déficit d'attractivité de ce métier. Comme cela a été évoqué pour d'autres professions de l'industrie, le travail de sensibilisation est à renforcer vis-à-vis des jeunes pour présenter ce métier aux garçons comme aux filles (ce que 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, ont été mentionnées comme exemple. Cependant, ces actions peuvent être coûteuses et présenter des difficultés liées à la sécurité sur les sites.

Quelles possibilités de transférabilité des compétences ?

Il existe des spécificités techniques liées aux différents logiciels utilisés dans les entreprises (AutoCAD, Katia, PDMS, Microstation...). Ils sont dotés de fonctionnalités différentes et très spécifiques. De ce fait, ils nécessitent des savoir-faire peu transférables. Pour certains logiciels, des formations en interne de deux ou trois jours suffisent, pour d'autres, faute de ressources mobilisables sur le territoire, les entreprises font appel à des professionnels d'autres régions qui maîtrisent ces logiciels.

Concernant les spécificités territoriales

Selon les acteurs, les constats et préconisations formulés ici mériteraient d'être approfondis au niveau infrarégional car les entreprises et les types de productions du secteur de la métallurgie sont très variés en région. Par exemple, dans la zone d'emploi d'Istres-Martigues, il s'agit plutôt de la sidérurgie, avec la présence d'ArcelorMittal ; tandis que dans la zone de Marseille, il s'agit plutôt d'aéronautique, avec la présence d'Airbus Helicopters. Des actions spécifiques seraient à mener selon ces spécificités productives locales.

Concernant les risques professionnels

Ce métier peut présenter des risques psychologiques liés au facteur stress. En effet, la réduction des enveloppes financières et la baisse de la durée des chantiers entraînent une recherche accrue d'efficacité et une augmentation de la charge de travail. Certains projets présentent ainsi des enjeux importants qui engendrent une pression supplémentaire pour les salariés (délais à respecter, enjeux financiers, pérennité des missions...).

Des témoignages sur le manque de personnel au niveau technicien dans l'industrie

Plus globalement, certains acteurs témoignent d'un manque de main-d'œuvre sur les niveaux intermédiaires (BTS, licence professionnelle). Or, il y a un besoin important sur ces niveaux, notamment pour occuper la fonction de préparateur (qui fait le lien entre le bureau d'études et l'atelier de production). Ce poste est un des débouchés du *BTS assistance technique d'ingénieur* (ATI), qui peine à recruter des candidats dans l'académie d'Aix-Marseille.