

# 05

## TECHNICIENS DES INDUSTRIES DE PROCESS (E2Z70)

### LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier comprend :
  - *Les techniciens de production et de contrôle qualité des industries de transformation.*
  - *Les techniciens de recherche-développement et des méthodes de production des industries de transformation.*
  - *Les agents de maîtrise et techniciens en production et distribution d'énergie, eau, chauffage.*
- ROME correspondant à cette FAP : H1210 Intervention technique en études, recherche et développement ; H1404 Intervention technique en méthodes et industrialisation ; H1503 Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle ; H1505 Intervention technique en formulation et analyse sensorielle (hors ingénieur et cadre) ; H3202 Réglage d'équipement de formage des plastiques et caoutchoucs.
- Ce métier correspond notamment au métier de spécialiste système/assurance qualité défini par Observia (observatoire du secteur alimentaire) et recouvre les fonctions suivantes :
  - Proposer, mettre en œuvre la politique et le plan d'action d'assurance qualité et en contrôler le déroulement.
  - Garantir la conformité aux référentiels, aux normes, aux exigences et réglementations en vigueur.
  - Engager des programmes/projets destinés à l'amélioration du système d'assurance qualité (organisation, systèmes, outils, process, produits et services...).
- 8 410 actifs en emploi dans ce métier en Provence - Alpes - Côte - d'Azur (soit 0,4 % de l'emploi régional).
- 29 % exercent dans les secteurs correspondant aux champs des campus 3A et APC, soit 2 467 actifs : 23 % sont dans le secteur de l'industrie chimique ; 5 % dans la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ; 1 % dans l'agriculture, sylviculture et pêche.

### LA PROBLÉMATIQUE

Il s'agit d'un métier :

- *qui présente des difficultés de recrutement modérées ;*
- *qui présente une montée en compétences importante.*

### LES ENJEUX

Ils concernent :

- *les besoins de compétences ;*
- *le développement économique et la GRH ;*
- *la formation et à l'insertion professionnelle.*

## DES ENJEUX LIÉS AUX BESOINS DE COMPÉTENCES

### Un métier ouvert aux jeunes et une élévation du niveau de diplôme

Dans ce métier **22 %** des actifs en emploi ont moins de 30 ans, contre 18 % tous métiers. Les 50 ans et plus sont légèrement moins représentés que dans l'ensemble des métiers (26 % contre 31 %). Ce métier connaît une élévation marquée du niveau de diplôme chez les jeunes professionnels de moins de 30 ans. Chez ces derniers, comparés aux personnes de 50 ans ou plus, la part du CAP-BEP diminue nettement (5 % contre 41 %) au profit d'un diplôme d'études supérieures (66 % contre 23 %).

### Des demandeurs d'emploi diplômés et jeunes

Les jeunes de moins de 30 ans sont surreprésentés parmi les demandeurs d'emploi : ils représentent **45 %** des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier contre 22 % des actifs en emploi exerçant ce métier.

Le niveau de diplôme des demandeurs d'emploi est plus élevé que celui des actifs en emploi. Les détenteurs d'un diplôme d'études supérieures sont surreprésentés parmi les demandeurs d'emploi (77 %, contre 47 % en emploi) et les titulaires d'un diplôme de niveau CAP-BEP sont sous-représentés (8 %, contre 21 % en emploi).

### Des attentes sur certaines compétences

Dans ce métier comme dans l'ensemble de l'industrie agroalimentaire, les exigences des normes et réglementations sont de plus en plus rigoureuses en ce qui concerne la qualité, les préoccupations environnementales, la traçabilité des produits...

➔ **Un risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles.**

#### PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Répondre aux nouveaux besoins des entreprises.

#### PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- ➔ Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins en compétences.
- ➔ Adapter les rythmes de formation à ceux de l'entreprise ; former des tuteurs.
- ➔ Favoriser la création de modules de formation permettant d'acquérir les nouvelles compétences requises à l'exercice du métier.
- ➔ Agir en faveur de l'insertion des jeunes diplômés.

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

### Un faible volume d'offres d'emploi et un recours à l'intérim plus fréquent

**843 offres d'emploi** ont été enregistrées pour ce métier en un an. Les CDI concernent 39 % des offres (contre 41 % tous métiers) et des missions d'intérim **29 %** (13 % tous métiers). Mais la part de l'intérim dans l'emploi est de 2 % seulement, il pourrait être un passage avant une pérennisation des emplois.

67 % des offres d'emploi concernent des postes de techniciens.

Une offre d'emploi sur deux est déposée par une entreprise du secteur activités de services administratifs et de soutien (y compris agences d'intérim).

### Un volume de projets de recrutement peu important mais en hausse

Le volume de projets de recrutement est relativement faible en 2019, mais en hausse par rapport à l'année précédente : **416 projets**, contre 268 en 2018.

En 2019, la moitié des recrutements sont jugés *a priori* difficiles.

### Une rotation sur le marché du travail

Les demandeurs d'emploi sont qualifiés, avec 45 % de techniciens et 13 % d'agents de maîtrise, contre respectivement 4 % et 3 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Le nombre de demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier est peu important : 943 en fin d'année, soit 0,2 % de la demande d'emploi totale. Il s'agit majoritairement d'hommes (52 %) mais avec une proportion de femmes bien plus importante dans la demande d'emploi que dans l'emploi (48 % contre 28 % en emploi).

De même, les jeunes de moins de 30 ans sont plus représentés dans la demande d'emploi qu'en emploi.

**61 %** des demandeurs d'emploi sont positionnés depuis moins d'un an sur le marché du travail (57 % tous métiers).

➔ **Un enjeu d'accompagnement des entreprises dans le processus de recrutement.**

#### PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

Accompagner les TPE PME sur le volet RH.

#### PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- ➔ Mobiliser l'ensemble du vivier de candidats disponibles sur le marché du travail (jeunes et femmes).
- ➔ Accompagner l'insertion des jeunes et des femmes.
- ➔ Renforcer les processus d'intégration et de fidélisation des nouveaux entrants.

## DES ENJEUX LIÉS À FORMATION ET À L'INSERTION PROFESSIONNELLE

### Un fort volume de formés et des certifications de niveaux bac + 2 et bac + 3/4

Au niveau régional, **1 954 personnes** préparent une des formations certifiantes qui visent ce métier (en dernière année de formation, tous niveaux confondus).

Parmi les 40 certifications visant ce métier au plan régional, 33 portent sur des niveaux bac + 2 et bac + 3/4.

### Une faible mobilisation de l'alternance

**92 %** des formés sont en formation initiale-voie scolaire ; 2 % en apprentissage et 6 % en contrat de professionnalisation. La formation initiale-voie scolaire est ainsi surreprésentée pour ce métier et l'alternance sous-représentée (respectivement 57 % et 11 % parmi l'ensemble des formés quel que soit le métier visé).

### **Une concentration géographique et une féminisation des formés**

Les formations sont essentiellement proposées dans le département des Bouches-du-Rhône (58 %). Les effectifs sont principalement féminins avec **56 %** de femmes parmi les formés (28 % dans l'emploi).

➔ **Risque de désajustement entre profils attendus et expérience des jeunes.**

#### **PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES**

- Maintenir et faciliter l'accès à des dispositifs intégrant une période en entreprise, permettant ainsi l'acquisition d'une expérience.

#### **PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES**

- ➔ Faciliter l'accès aux mesures d'adaptation au poste de travail.
- ➔ Renforcer l'alternance.
- ➔ Développer le tutorat et l'accompagnement des jeunes sortants de formation.
- ➔ Soutenir la mobilité des jeunes (accès en transports en commun...).
- ➔ Veiller à l'insertion des jeunes femmes dans ce métier.
- ➔ Diversifier la répartition territoriale des formations.