



# 06

## TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DE LA MAINTENANCE ET DE L'ENVIRONNEMENT (G1Z70)

### LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier comprend :
  - *Les techniciens d'installation et de maintenance des équipements non industriels (hors informatique et télécommunications).*
  - *Les agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique.*
  - *Les techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels (électriques, électromécaniques, mécaniques, hors informatique).*
  - *Les agents de maîtrise en maintenance, installation en électricité, électromécanique et électronique.*
  - *Les techniciens de l'environnement et du traitement des pollutions.*
- ROME correspondant plus spécifiquement à cette FAP et au champ des campus 3A et APC : I1304-Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation ; I1306-Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air ; I1307-Installation et maintenance télécoms et courants faibles ; I1603\*-Maintenance d'engins de chantier, levage, manutention et de machines agricoles ; I1302-Installation et maintenance d'automatismes ; I1308-Maintenance d'installation de chauffage ; I1604\*-Mécanique automobile ; I1305-Installation et maintenance électronique ; H1303-Intervention technique en hygiène sécurité environnement - HSE - industriel...
- Ce métier correspond notamment au métier de technicien de maintenance industrielle défini par Observia (observatoire du secteur alimentaire) et recouvre les fonctions suivantes :
  - Procéder à la maintenance préventive et corrective des installations, des équipements et matériels traditionnels ou automatisés dans son domaine de compétence.
  - Intervenir dans la construction, l'installation, la mise en route, l'amélioration et la fiabilité des matériels dans le respect des consignes et normes QHSSE.

*\* Seuls les niveaux de qualification TAM et cadres sont pris en compte ici.*

- 15 980 actifs en emploi dans ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur (soit 0,8 % de l'emploi régional).
- 34 % exercent dans les secteurs correspondant aux champs des campus 3A et APC, soit 5 434 actifs : 17 % des emplois se situent dans le commerce; 9 % dans la construction et 8 % dans le secteur des autres industries manufacturières, réparation et installation de machines et d'équipement.

## LA PROBLÉMATIQUE

Il s'agit d'un métier :

- *en tension conjoncturelle et structurelle ;*
- *qui présente des difficultés de recrutement pressenties par les employeurs relativement importantes et inscrites dans la durée ;*
- *dont le nombre d'actifs en emploi augmente.*

## LES ENJEUX

Ils concernent :

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

*Principales sources mobilisées : Pôle emploi (BMO 2018 et 2019, liste R2F 2018) ; Pôle emploi, Direccte (OEE 2016, DEFM ABC au 31.12.2017) ; Insee (RP 2013-2017 millésimé 2015, DADS 2015, Enquête emploi en continu 2008-2012) ; ORM (base effectifs en formation 2016).*

## DES ENJEUX LIÉS AUX BESOINS DE COMPÉTENCES

### Une augmentation de l'emploi

**15 981** techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement sont en emploi en région.

Parmi les différentes fonctions qui composent ce métier, les plus importantes en volumétrie sont celles des techniciens d'installation et de maintenance des équipements non industriels (37 %) et des agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique (26 %).

Ces professionnels exercent dans différents secteurs d'activités : 17 % d'entre eux sont dans le commerce, réparation d'automobiles et de motos, suivi par la construction (9 %) et les autres industries manufacturières, réparation et installation de machines et d'équipements (8 %).

Les secteurs en lien avec les campus APC et 3A rassemblent 510 actifs en emploi, soit 3,2 % de ces professionnels.

Ce métier gagne des effectifs entre 2010 et 2015 : **+ 3,5 %** (+ 0,3 % tous métiers). Cette augmentation n'est pas homogène selon les fonctions ou les secteurs d'activités, notamment dans ceux en lien avec les campus APC et 3A où les effectifs sont globalement en diminution (sauf dans le secteur de l'agriculture, sylviculture et pêche, mais les effectifs sont faibles). Les fonctions des techniciens de l'environnement et du traitement de l'eau (+ 37 %) et des techniciens d'installations et de maintenance des équipements industriels (+ 14 %) sont celles qui ont le plus augmenté.

### Une élévation des niveaux de formation mais un éventail de niveau qui perdure

Ce métier se caractérise par une grande palette de niveau de formation des actifs. Il y a peu d'écart entre la part des diplômés de l'enseignement supérieur (34 %), des titulaires d'un CAP-BEP (30 %) ou des bacheliers (27 %).

Pour autant, on constate une élévation du niveau de diplôme chez les professionnels de moins de 30 ans. Chez ces derniers, comparés aux personnes de 50 ans ou plus, la part du CAP-BEP diminue nettement (14 % contre 44 %) au profit du bac (35 % contre 21 %) et des diplômes de l'enseignement supérieur (44 % contre 20 %).

### Une montée en compétences vers plus de polyvalence

Ce métier est impacté par l'ensemble des scénarios d'évolutions identifiés dans l'industrie agro-alimentaire dans l'étude sur les IAA (Boyer & Chaintreuil, 2015) dont les principaux éléments sont l'usage du numérique, le poids des normes professionnelles (qualité, sécurité, environnement) et la technicité accrue des équipements et des installations...

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

#### PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Accompagner la montée en compétences des professionnels en poste (y compris chez les sous-traitants).

#### PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Mobiliser les dispositifs de professionnalisation, les actions collectives de GPEC, y compris la VAE (collective ou individuelle).
- S'appuyer sur les GEIQ (groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) spécialisés sur un secteur d'activité, un territoire (partage de technologie), CDI intérimaires.
- Prévenir l'usure professionnelle (physique) et anticiper les fins de carrière précoces.

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

### Un volume d'offres d'emploi important, des projets de recrutement en augmentation mais des difficultés qui s'intensifient

Plus de **6 000 offres d'emploi** ont été enregistrées sur ce métier en un an. 48 % d'entre elles portent sur des CDI (41 % pour l'ensemble des métiers). Les postes offerts sont essentiellement à temps plein, sur des qualifications d'employés qualifiés et d'agents de maîtrise.

Une offre d'emploi sur deux provient d'une agence d'intérim, soit une proportion deux fois plus importante que dans l'ensemble des métiers. Or l'intérim est très peu présent dans l'emploi. Elles assurent sans doute ici un rôle d'agence de placement sur des postes effectivement temporaires mais aussi sur des emplois à durée indéterminée.

Le nombre de projets de recrutement est en forte augmentation : il atteint près de **1 800 projets** pour 2019 alors qu'il était de 1 530 en 2018 et 1 032 en 2017.

Des difficultés de recrutement s'accroissent d'année en année, et en 2019, **67 %** des projets sont jugés *a priori* difficiles par les employeurs (44 % tous métiers).

### Des profils de demandeurs d'emploi en décalage avec ceux des actifs et les attentes des employeurs

**4 800 demandeurs d'emploi** sont positionnés sur ce métier en fin d'année. Il s'agit essentiellement d'hommes. Les moins de 30 ans sont deux fois plus nombreux parmi les demandeurs d'emploi que parmi les actifs (37 % contre 18 %).

Ils se positionnent sur des postes moins qualifiés qu'attendu par les employeurs : **26 %** sont sur des qualifications de techniciens (53 % dans les offres), **32 %** sur des qualifications d'employés qualifiés (15 % dans les offres).

➔ **Un risque de désajustement sur le marché du travail entre les profils recherchés et ceux des candidats.**

#### PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Accompagner la montée en compétences des demandeurs d'emploi et insérer les jeunes.

#### PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- ➔ Accompagner les TPE PME sur le volet RH.
- ➔ Mobiliser les dispositifs d'adaptation au poste de travail et de professionnalisation pour l'intégration de nouveaux salariés.
- ➔ Repenser l'accueil en entreprise afin de fidéliser les salariés.
- ➔ Favoriser la mise en œuvre de stage d'immersion en entreprise qui permettrait de valider une première expérience.

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

### Un lien fort entre l'emploi et la formation

**44 %** des actifs en emploi (dans la famille de métiers élargie des techniciens et agents de maîtrise de la maintenance) sont diplômés d'une filière de formation en lien fort avec ce métier. Ils sont essentiellement issus des filières régionales de formation « Formations industrielles » et « Fonctions transversales de la production ».

### Un volume de formés important et de nombreuses certifications

**7 000 personnes** en dernière année de formation ont suivi l'une des **98 certifications** menant en théorie à ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Hormis le niveau bac + 5 et plus, tous les niveaux de formation sont représentés.

Le niveau bac concentre 45 % des formés du fait notamment des bacs pro Électrotechnique, énergie, équipements communicants (15 % de l'ensemble des formés), Systèmes électronique numériques (10 %) ou encore Maintenance des équipements industriels.

Les formations menant en théorie à ce métier sont mises en œuvre dans l'ensemble des départements de la région. La moitié d'entre elles sont issues de la filière régionale de formation « Fonctions transversales de la production ».

### Une forte mobilisation de la voie scolaire au détriment de l'alternance et de la formation continue des demandeurs d'emploi

**74 %** des formés le sont dans le cadre de la formation initiale par voie scolaire (57 % quel que soit la formation préparée). Cette prégnance d'élèves et d'étudiants se fait au détriment des alternants.

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont tous les deux sous-mobilisés (respectivement 8 % et 7 % contre 11 % et 10 % toutes formations confondues). Mais ici, c'est surtout la formation continue des demandeurs d'emploi qui est défailante : elle ne forme que 4 % des personnes contre 17 % dans l'ensemble des formations.

### Une insertion difficile pour les jeunes et les femmes

Les femmes sont **22 %** parmi les formés mais, peu exercent *in fine* dans ce métier car elles ne représentent que 5 % des actifs en emploi.

Les jeunes sont surreprésentés parmi la demande d'emploi : **27 %** des demandeurs d'emploi ont moins de 30 ans (18 % parmi les actifs).

➔ **Un risque de décalage entre le profil recherché et le profil des candidats.**

#### PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Impliquer davantage les entreprises et communiquer plus sur ce métier.

#### PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- ➔ Diversifier les modalités de formation pour diversifier les profils des nouveaux entrants (VAE, formation continue des demandeurs d'emploi, alternance...).
- ➔ Développer le tutorat et l'accompagnement des jeunes sortants de formation.
- ➔ Renforcer l'alternance qui permet une insertion professionnelle des jeunes et une fidélisation des salariés.
- ➔ Veiller à l'insertion des jeunes femmes dans ce métier.