



Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?

Tome 1 : domaines de la production



L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA RÉGION PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

D E S S A V O I R S P O U R L ' A C T I O N



Directeur de publication

Philippe Cottet

Réalisation

Fanny Bremond
(cheffe de projet)
Pauline Gay-Fragneaud
(cheffe de projet)
Isabelle Boisseau
Lydie Chaintreuil
Anne-Sophie Dumortier
Pierre Lorent
Sonia Milliard

Conception graphique, PAO

Gaël Martinez
Anna Chaldjian

ÉDITO

Depuis 2013, l'ORM a acquis une réelle expertise dans l'analyse des métiers en tension pour aider les acteurs publics et économiques à mettre en place des actions ciblées, afin de remédier aux difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs, comme aux difficultés rencontrées par les demandeurs d'emploi positionnés sur ces métiers.

Dans le prolongement de travaux initiés à la demande des partenaires sociaux et de la société civile (dans le cadre de la Coparef et du Ceser), l'ORM a conduit, à partir de 2016, une nouvelle étude sur les métiers en tension structurelle. Commandée par l'État et la Région, elle a été réalisée en partenariat avec Pôle emploi et en collaboration avec le Conseil régional et la Direccte.

Sur les 54 métiers identifiés en tension structurelle sur 10 ans en région, 21 ont été jugés prioritaires pour conduire une démarche d'analyse globale. Les diagnostics réalisés sur chacun de ces métiers ont ainsi permis d'identifier différentes causes de difficultés de recrutement, se cumulant dans des configurations toujours spécifiques aux métiers en question. Ces diagnostics ont été revisités et, pour la plupart, enrichis puis validés par les acteurs économiques afin de renforcer la dimension opérationnelle des pistes d'action proposées.

Cette publication présente les analyses conduites sur 10 métiers relevant du domaine de la production, une seconde sera consacrée aux métiers des services d'ici la fin de l'année.

Philippe Cottet
Président de l'ORM



SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	7
PRINCIPAUX FACTEURS DE TENSION ET PISTES D’ACTION.....	12
01. TECHNICIENS ET CHARGÉS D’ÉTUDES DU BTP (B6Z71).....	16
02. DESSINATEURS EN BTP (B6Z72).....	21
03. OUVRIERS QUALIFIÉS TRAVAILLANT PAR ENLÈVEMENT DE MÉTAL (D1Z41).....	26
04. CHAUDRONNIERS, TÔLIERS, TRACEURS, SERRURIERS, MÉTALLIERS, FORGERONS (D2Z40).....	31
05. DESSINATEURS EN MÉCANIQUE ET TRAVAIL DES MÉTAUX (D6Z71).....	37
06. TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DE LA MAINTENANCE ET DE L’ENVIRONNEMENT (G1Z70).....	42
07. BOUCHERS (S0Z40).....	48
08. BOULANGERS, PÂTISSIERS (S0Z42).....	54
09. CUISINIERS (S1Z40).....	60
10. OUVRIERS DE L’ASSAINISSEMENT ET DU TRAITEMENT DES DÉCHETS (T4Z62).....	65
SYNTHÈSE DES ENJEUX ET PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES.....	70
ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE.....	72
BIBLIOGRAPHIE.....	76
GLOSSAIRE.....	78



INTRODUCTION

LA NOTION DE « MÉTIER »

À l'ORM, les « **Familles Professionnelles** » (FAP) sont utilisées de manière privilégiée pour l'analyse des métiers.

Pourquoi cette nomenclature ?

- Elle regroupe les professionnels qui font appel à des **compétences communes** sur la base de « gestes » professionnels proches.
- Elle concerne **l'activité des individus** et non celle de l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Cette nomenclature est donc transversale aux secteurs d'activités économiques (même si les intitulés sont parfois voisins). Par exemple, les métiers du BTP peuvent aussi s'exercer dans les entreprises de services aux entreprises (dans le cadre de prestations d'ingénierie technique).
- Elle couvre la **totalité des métiers** (emploi salarié, non salarié ; secteur public ou privé ; ensemble des niveaux de qualification)
- C'est une nomenclature **officielle et nationale** (ministère du Travail).
- Elle permet d'observer sur un même périmètre **l'emploi et le marché du travail** (correspondance avec les PCS de l'Insee et les ROME de Pôle emploi).
- Elle comprend trois niveaux d'approfondissement : domaines professionnels (22 items) ; familles professionnelles (87 items) ; **métiers (225 items)**.

→ Ce dernier niveau a été privilégié dans la présente étude pour des questions d'opérationnalité.

LA NOTION DE « MÉTIER EN TENSION STRUCTURELLE »

C'est un métier qui présente un **déséquilibre entre offre et demande d'emploi qui dure dans le temps** (ici, dix ans).

Pour repérer ce déséquilibre, des données de Pôle emploi sont mobilisées. Elles concernent les offres d'emploi collectées (OEE) et les demandes d'emploi enregistrées (DEE) par ses services.

À partir de ces données, un ratio de tension (OEE/DEE) moyen sur dix ans est calculé, tous métiers confondus. Les métiers qui présentent un ratio supérieur à cette « moyenne » sont considérés en tension structurelle.

La tension qui perdure sur le marché du travail pour ces métiers est une **préoccupation pour de nombreux acteurs** impliqués dans le champ de l'emploi, de l'économie et de la formation parce qu'elle peut potentiellement présager d'un déficit de ressources humaines et de compétences mobilisables dans notre région, de difficultés de recrutement pour les employeurs voire d'emplois actuels ou à venir qui ne trouveraient pas preneur.

LE CONTEXTE ET LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Dans le prolongement de travaux conduits par l'ORM et la DR Pôle emploi sur les offres et emplois non pourvus, l'ORM est mandaté depuis 2016 par le Conseil régional et la Direction sur trois niveaux d'intervention :

- **réaliser des diagnostics synthétiques et opérationnels** sur les métiers en tension, en particulier ceux dont la situation est jugée la plus préoccupante ;

- permettre d'**identifier des causes de difficultés de recrutement** ;
- **proposer** aux acteurs publics et socioéconomiques **des perspectives opérationnelles susceptibles d'y remédier**, que ces perspectives relèvent de l'offre de formation ou d'autres domaines (accompagnement des entreprises en matière de gestion des ressources humaines, par exemple).

LES PARTENARIATS

Ce projet a été conduit en **partenariat avec Pôle emploi**, compte tenu de son expertise sur la question des tensions sur le marché du travail. Ce partenariat s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la convention entre Pôle emploi et le Conseil régional.

Les collaborations se sont élargies avec la mise en place d'un **groupe d'experts techniques** composé du Service études évaluation (SEE) de **Pôle emploi**, du Service études statistiques évaluation (Sese) de la **Direccte**, du Service ingénierie prospective et partenariats stratégiques (SIPPS) de la DEFA du **Conseil régional** et de l'**ORM**.

Enfin, quatre réunions successivement dédiées au BTP, à l'industrie/métallurgie, à l'artisanat et au commerce ont été organisées auprès **d'acteurs économiques, d'intermédiaires de l'emploi et d'acteurs de la formation**.

À signaler que la **Mission handicap** de l'ORM a contribué à ces réunions. Il s'agissait de veiller à la prise en compte des enjeux de maintien dans l'emploi et des perspectives de recrutement de travailleurs handicapés dans les métiers en tension (cf. encadré « La Mission handicap ORM et sa contribution »).

L'ensemble de ces démarches partenariales ont été menées dans le but de mobiliser et de confronter les expertises autour de cette question complexe et multifactorielle.

LA DÉMARCHE

Cette étude est l'aboutissement d'un processus en cinq grandes étapes :

1. Identification des métiers en tension structurelle

54 métiers sont concernés dans notre région (cf. schéma 2) : ils présentent **moins de deux demandeurs d'emploi pour une offre**. Plusieurs domaines professionnels ainsi que l'ensemble des niveaux de qualification sont touchés, avec une prépondérance notable des tensions sur les qualifications intermédiaires. En revanche, ces métiers renvoient à des cas de figure très variables en termes de volumes d'emploi : métiers à compétences rares ; métiers où la main-d'œuvre est importante...

Les tensions ont été hiérarchisées en trois niveaux d'intensité (**fortes, élevées** ou **modérées**) pour identifier les métiers pour lesquels la situation est potentiellement la plus difficile.

2. Identification partagée de métiers prioritaires en termes d'analyse

21 métiers ont été sélectionnés avec le groupe d'experts techniques sur la base de critères quantitatifs et qualitatifs.

Ils présentent quantitativement des :

- tensions structurelles fortes ou élevées et des tensions conjoncturelles ;
- difficultés de recrutement exprimées par les employeurs ;
- projets de recrutement sur des contrats durables.

Ils renvoient également, d'un point de vue qualitatif, à des enjeux liés aux :

- qualifications intermédiaires et niveaux de formation requis pour occuper les postes ;
- maintien des métiers du secteur industriel ;
- développement de l'économie numérique ;
- transformations de la filière du commerce ;
- déploiement de l'économie verte ou du secteur sanitaire et social.

3. Réalisation d'un diagnostic approfondi pour chacun des 21 métiers

Cette étape est fondée sur la mise en œuvre d'une **méthode d'analyse innovante** portant sur plusieurs dimensions (fonctionnement du marché du travail, emploi, insertion, formation...), qui sont schématisées ci-dessous.

SCHÉMA 1 UNE ANALYSE MULTIDIMENSIONNELLE



Cette méthode permet d'**éclairer les spécificités des métiers** observés par rapport à l'ensemble des métiers de la région.

Grâce à l'utilisation de variables et d'indicateurs comparables entre les différentes dimensions, elle permet également d'appréhender la **diversité des désajustements potentiels** entre offres et demandes d'emploi ; profils des nouveaux entrants et des personnes en emploi ; « normes » des emplois et des offres, observées via la statistique publique...

UNE MULTIPLICITÉ DE SOURCES ET D'INDICATEURS MOBILISÉS

Un ensemble d'informations régionales (ou à défaut nationales) ont été systématiquement analysées, qu'il s'agisse de données chiffrées ou de résultats d'études.

Plus d'une **trentaine de sources** ont ainsi été mobilisées : statistiques du marché du travail, RP, DADS, Enquête emploi, BMO, enquête d'insertion, effectifs en formation, études prospectives... Elles impliquent de nombreux producteurs : Insee, Pôle emploi, Direccte, ORM, Conseil régional, Éducation nationale, Draaf, Drees, AFPA, Céreq, France Stratégie, Dares, observatoires prospectifs des métiers et des qualifications... C'est au final plus d'une **cinquantaine d'indicateurs** qui ont été exploités ou construits par l'ORM (cf. annexe).

4. Formulation de perspectives opérationnelles

Cette approche multidimensionnelle a facilité l'identification de causes de difficultés de recrutement et la formulation de pistes d'action susceptibles de réduire ces difficultés et les déséquilibres observés sur le marché du travail.

Observer l'ensemble des dimensions décrites ci-dessus a rendu aussi possible la proposition de **perspectives qui ne concernent pas uniquement la formation**. L'ensemble des perspectives a été approuvé par le groupe d'experts techniques.

5. Consolidation des diagnostics par l'expertise des acteurs et opérateurs de terrain

Enfin, pour plus de la moitié des métiers étudiés (cf. schéma 2), des entretiens collectifs ont été conduits sous la forme de *focus group* auprès d'acteurs publics (Éducation nationale, Conseil régional, DRDFE...) ; socio-économiques (organisations patronales, OPCA, syndicats professionnels, chambres consulaires, entreprises...) et opérateurs de terrain (missions locales, Pôle emploi, organismes de formation...). Ces entretiens et les techniques d'animation mises en œuvre ont permis de **consolider, de préciser voire d'enrichir les constats et les pistes d'action formulés** ainsi que de les rendre plus concrets pour les parties prenantes impliquées dans leur réalisation. Ces apports sont valorisés dans l'ensemble du document et sont repérables grâce à l'icône .

LA MISSION HANDICAP ORM ET SA CONTRIBUTION

Créée en 2000, commanditée par la délégation régionale de l'Agefiph, la Direccte et le Conseil régional, cette mission participe aux travaux d'études transversaux sur l'emploi et la formation conduits par l'ORM et ses partenaires. Elle porte également des projets *ad hoc*, visant à inscrire les travailleurs handicapés au cœur de la bataille pour l'emploi.

La mission a d'abord mobilisé, par l'intermédiaire de l'Agefiph, les données statistiques sur les effectifs de travailleurs handicapés dans les métiers en tension analysés : ces données, issues de la Déclaration d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH 2016), concernent les effectifs d'établissements de 20 salariés et plus, du secteur privé ou des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC).

La thématique des conditions de travail, des risques professionnels, du maintien dans l'emploi et de l'insertion des travailleurs handicapés a également été abordée au cours des quatre réunions organisées par l'ORM, ainsi que lors d'entretiens complémentaires auprès d'experts des filières BTP, industrie/métallurgie, artisanat et commerce.

Ces investigations donnent lieu à plusieurs encadrés présentant des enjeux en matière de santé au travail et des initiatives pour l'emploi des personnes handicapées développées dans quelques métiers en tension.

LES LIVRABLES

Plusieurs supports sont produits sur la thématique en fonction des besoins d'approfondissement et de problématisation.

- Un rapport d'étude complet en deux tomes, dans la collection « Grand angle » : le présent ouvrage (tome 1), relatif aux métiers des « domaines de la production », et le tome 2 relatif aux métiers des « domaines des services ».
- Des annexes détaillant les données analysées métier par métier.

Ces supports sont disponibles sur le site Internet de l'ORM : www.orm-paca.org.

Certains métiers sont également illustrés par des vidéos réalisées par la Cité des métiers de Marseille et de Provence - Alpes - Côte d'Azur.

SCHEMA 2 LES 54 MÉTIERS EN TENSION STRUCTURELLE EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Reunion
partenariale

Diagnostic



Source : ORM.

PRINCIPAUX FACTEURS DE TENSION ET PISTES D'ACTION

À l'issue des 21 diagnostics (présentés dans les tomes 1 et 2), plusieurs tendances se dégagent, tant du point de vue des constats que des perspectives opérationnelles qui en découlent.

DES FACTEURS DE TENSION FRÉQUEMMENT OBSERVÉS

Les problématiques qui suivent sont communes à plusieurs métiers. Chacune d'elles est illustrée par la liste (non exhaustive) des métiers les plus emblématiques.

- **La part importante d'offres d'emploi pour des missions ou des contrats de courte durée**

Ce constat renvoie à la précarité ou à la saisonnalité des emplois proposés sur le marché du travail. Pour certains métiers, il peut également signaler (de manière connexe) la frilosité des entreprises à s'engager sur le long terme et leur volonté de tester les candidats avant embauche en CDI.

→ Chaudronniers ; Cuisiniers ; Surveillants d'établissements scolaires...

- **La difficulté des TPE à aller au bout du processus de recrutement, dans un contexte économique dégradé**

Cela concerne des métiers où de nombreuses offres d'emploi émanent de TPE et pour lesquels la part de projets abandonnés faute de besoin (par exemple, suite à une baisse d'activité) est importante.

→ Dessinateurs en BTP ; Dessinateurs en mécanique et travail des métaux ; Ingénieurs en informatique ; Maîtrise des magasins ; TAM de la maintenance et de l'environnement...

- **La transformation et la complexification du contenu des métiers et des compétences attendues**

Il s'agit de l'augmentation du niveau de technicité et/ou de la multiplication des tâches à mener à bien pour occuper un poste. Ces transformations s'appliquent à de nombreux métiers étudiés.

→ Chaudronniers ; Dessinateurs en BTP ; Représentants auprès de particuliers ; Télévendeurs...

- **L'élévation du niveau de formation requis**

Ce constat apparaît souvent en complémentarité du précédent et constitue une traduction factuelle de l'adaptation des exigences des entreprises à ces transformations.

→ Ingénieurs en informatique ; Métiers de la métallurgie ; Métiers du BTP ; Techniciens des services comptables...

- **Le manque d'expérience des candidats**

Ce constat est un corollaire du précédent, les employeurs favorisant souvent les profils expérimentés et rapidement opérationnels pour faire face à ces transformations. Dans les ETI ou les grandes entreprises, certains de ces métiers sont alimentés par la promotion interne. Cette stratégie est rarement envisageable dans les petites structures.

Ce constat interroge par ailleurs les possibilités d'accès au marché du travail, pour les jeunes notamment, afin de pouvoir acquérir l'expérience qui leur fait défaut. L'accroissement d'un tel phénomène pourrait à moyen terme entraîner une désaffection des jeunes vis-à-vis de métiers dans lesquels ils peinent à s'insérer.

→ *Dessinateurs en mécanique et travail des métaux ; Infirmiers ; TAM de la maintenance ; Techniciens en informatique ; Techniciens et chargés d'études du BTP...*

• Le manque de candidats

Contre toute attente, ce facteur est rarement une cause première de tension. En effet, la volumétrie des personnes en formation (mesurée sur la dernière année de formation, c'est-à-dire celle pour laquelle les effectifs sont les plus susceptibles de se porter sur le marché du travail) est souvent conséquente pour ces métiers. Pour autant, dans quelques cas, force est de constater que le déficit de formés, combiné à celui de demandeurs d'emploi, est tel que le renouvellement de la main-d'œuvre apparaît compromis.

→ *Bouchers ; Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets...*

DES PISTES D'ACTION COMPLÉMENTAIRES POUR REMÉDIER EFFICACEMENT AUX TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Face à cette problématique multifactorielle, la formation ne peut constituer une solution unique et plusieurs leviers doivent être activés conjointement.

• Améliorer la formation d'un point de vue qualitatif

Cette piste est très souvent préconisée et peut susciter une intervention sous différents angles : adapter (aux besoins actuels et à venir) les contenus de formation, le niveau des certifications, les modalités pédagogiques (développement de l'alternance, des formations continues d'adaptation aux postes ou de remise à niveau...) ; renforcer l'accessibilité des dispositifs de formation à différents publics (équilibre ou priorisation de dispositifs selon les métiers)...

→ *Métiers de l'informatique ; Métiers de la métallurgie ; Métiers du BTP ; Métiers du commerce ; TAM de la maintenance ; Techniciens services comptables et financiers...*

• Accroître le volume de formés

Intervenir sur la formation d'un point de vue quantitatif s'avère moins souvent nécessaire qu'attendu. Néanmoins certains métiers présentent un équilibre fragile qui incite à la vigilance (s'agissant notamment de l'attractivité des formations) quand d'autres connaissent déjà une situation critique sur ce plan.

→ *Bouchers ; Conducteurs routiers ; Dessinateurs en mécanique et travail des métaux ; Métiers du BTP ; Ouvriers de l'assainissement ; OQ travaillant par enlèvement de métal...*

• Développer la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)

Ce levier est crucial, notamment pour les TPE-PME, pour anticiper les changements en matière de renouvellement de la main-d'œuvre ; d'évolutions techniques, réglementaires ou organisationnelles de leurs métiers et donc des compétences requises pour les exercer...

→ *Bouchers ; Conducteurs routiers ; Infirmiers ; Métiers de l'informatique ; Métiers du BTP ; Techniciens des services comptables...*

- **Rénover les modalités de gestion des ressources humaines (GRH)**

Cet axe d'amélioration est également fondamental. Il vise à maintenir les compétences et leur potentiel d'évolution dans l'entreprise, en particulier celles qui constituent le socle indispensable à son bon fonctionnement (compte tenu des coûts financiers et humains engendrés par un fort *turnover*). Il concerne différents publics ou étapes de la trajectoire professionnelle des salariés : fidéliser la main-d'œuvre intérimaire ou en CDD (notamment dans le cadre d'un recours intensif à ce type de missions ou de contrats) ; insérer et intégrer les jeunes recrutés (via l'alternance ou les contrats aidés) ; maintenir en emploi les travailleurs seniors (via la formation continue)...

→ *Boulangers-pâtisseries ; Bouchers ; Cuisiniers ; Infirmiers ; Surveillants d'établissements scolaires...*

- **Accompagner le développement économique des entreprises**

Cet axe concerne en particulier les TPE-PME. Celles-ci sont fragilisées par le contexte économique instable et de plus en plus concurrentiel. Faute d'outils adéquats, elles peinent à anticiper ou à maintenir le flux d'activités. Cet enjeu est souvent associé à l'accompagnement des entreprises sur le plan RH.

→ *Chaudronniers ; Dessinateurs en mécanique ; Métiers du BTP...*

- **Favoriser l'attractivité des métiers et/ou des emplois**

Ce levier joue sur deux niveaux : améliorer les conditions de travail réellement proposées, d'une part ; rénover la connaissance du métier et de sa réalité (compte tenu de la perception erronée ou datée du public), d'autre part.

→ *Bouchers ; Boulangers ; Cuisiniers ; ELS ; Infirmiers ; Ingénieurs informatique ; Ouvriers de l'assainissement ; Métiers de l'industrie/métallurgie ; Télévendeurs...*

- **Sécuriser les parcours professionnels**

Les diagnostics ont aussi permis d'identifier des métiers où certains publics se voient marginalisés sur le marché du travail : seniors, demandeurs d'emploi de longue durée, personnes peu ou pas diplômées... Maintenir leur employabilité, via la formation continue ou des perspectives d'emplois durables, constitue un enjeu économique et sociétal en particulier dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.

→ *Chaudronniers ; Métiers de l'informatique ; Métiers du commerce ; Ouvriers de l'assainissement ; OQ par enlèvement de métal ; Surveillants d'établissements scolaires ; TAM de la maintenance ; Technicien des services comptables...*

Au-delà de ces grandes tendances transversales, chaque métier révèle des spécificités, ce qui conforte la nécessité d'un travail approfondi par métier.

PRÉVENTION DES INAPTITUDES, EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS : SIX ENJEUX CLEFS

Les enjeux de santé et sécurité au travail invitent à penser conjointement stratégie d'insertion des travailleurs handicapés et stratégie de prévention de la désinsertion des salariés confrontés aux risques professionnels, en mobilisant les outils adaptés afin de maintenir compétences et performance à leur niveau optimal.

1. Améliorer l'appareil statistique sur l'emploi des travailleurs handicapés

Les données issues de la DOETH révèlent de faibles volumes d'emplois dans les 21 métiers en tension analysés : de moins de dix à plus de 70 travailleurs handicapés employés suivant les métiers, sauf pour l'employé de libre-service, qui totalise plus de 1 000 emplois. Ces faibles effectifs sont notamment à relier à la restriction du champ de la DOETH (établissements de plus de 20 salariés) alors que les métiers étudiés sont majoritairement présents dans les TPE (moins de 10 salariés). Afin d'effectuer une veille statistique par métiers et dans une perspective d'alerte sur les besoins de main-d'œuvre, l'appareil d'observation quantitative sur les travailleurs handicapés mérite d'être développé.

2. Redoubler d'efforts pour sécuriser le travail sur certains métiers

Certains postes aux premiers niveaux de qualification peuvent constituer des opportunités d'insertion pour les travailleurs handicapés, sous réserve d'amélioration des conditions de travail (grâce notamment aux nouvelles technologies) et d'accompagnement des entreprises (TPE en particulier).

→ *Employés de libre-service*

3. Faire connaître les bonnes pratiques d'intégration

Sur les territoires, acteurs de l'emploi et acteurs économiques peuvent s'inspirer d'initiatives conduites pour certains métiers en matière de parcours spécifiques d'intégration : pré-qualifications sur mesure (incluant découverte du métier, bilans de santé et stratégies d'adaptation), suivis pédagogiques qualifiants (individualisés et modulaires), emploi accompagné, etc.

→ *Télévendeurs*

4. Soutenir les évolutions vers des métiers à moindre pénibilité

Certains dispositifs sectoriels (HandiBTP) informent régulièrement les opérateurs effectuant manipulations à risque ou mouvements répétitifs sur les possibilités de se réorienter vers des métiers d'employés/techniciens en « back office », en accompagnant l'évaluation du projet (tests, bilans approfondis).

→ *Dessinateurs du BTP*

5. Sensibiliser aux démarches de qualité de vie au travail (QVT) pour éviter les *turnovers*

Des conditions de travail difficiles peuvent entraîner de fréquentes mobilités choisies ou subies. Face aux enjeux de rentabilité, certaines entreprises négligent ou ignorent les opportunités d'aides en « qualité de vie au travail et santé » (dont les accompagnements collectifs à destination des PME).

→ *Chaudronniers*

6. Encourager les mobilités ascendantes des travailleurs vieillissants

Dans l'artisanat, notamment, l'usure physique et les départs en retraite invitent à soutenir les évolutions de carrière des travailleurs vieillissants via des formations de tuteur/formateur, permettant une montée en qualification ; l'accompagnement de jeunes artisans à la reprise d'entreprise ou le soutien des nouvelles recrues en tant que maître d'apprentissage.

→ *Bouchers*



01

TECHNICIENS ET CHARGÉS D'ÉTUDES DU BTP (B6Z71)

LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier comprend :
 - *Les entrepreneurs en parcs et jardins et les paysagistes.*
 - *Les métreurs, techniciens du BTP (contrôleurs des travaux, de chantier ; techniciens d'études ; techniciens en bâtiment, en génie civil...) y compris ceux de l'État et des collectivités locales.*
- Les techniciens d'études sont chargés d'évaluer le coût d'une construction ou de sa rénovation. Ils rédigent le cahier des charges, assurent la préparation et le suivi du chantier ainsi que la gestion du budget alloué.
- Les conducteurs de travaux et les chefs de chantier ne sont pas inclus dans ce métier.

- ROME correspondants à cette FAP : F1103-Contrôle et diagnostic technique du bâtiment ; F1105-Études géologiques ; F1106-Ingénierie et études du BTP ; F1108-Métré de la construction ; F1204-Sécurité et protection santé du BTP.

- **16 360 actifs en emploi** dans ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur (soit 1 % de l'emploi régional).
- **73 % d'emplois salariés** et 27 % de non-salariés.
- Une concentration des emplois dans les secteurs d'activité de l'**administration publique** (49 %, en lien avec les techniciens des travaux publics de l'État et des collectivités locales) et de la **construction** (39 %).

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 et le Vaucluse.*
 - *Qui présente des difficultés de recrutement, pressenties par les employeurs, relativement importantes et inscrites dans la durée.*

LES ENJEUX

- Ils concernent :
 - *L'insertion professionnelle, notamment des jeunes, en lien avec l'acquisition d'expérience.*
 - *Le développement économique et les problématiques de GRH.*
 - *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 2013).

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

Des offres ciblées sur des profils expérimentés

700 offres d'emploi ont été enregistrées par Pôle emploi sur un an.

62 % exigent une expérience d'au moins deux ans dans ce métier.

66 % ciblent un profil de technicien ou d'agent de maîtrise.

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

740 demandeurs d'emploi sont positionnés sur ce métier.

31 % ont moins de 30 ans (28 % parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi en région).

Des demandeurs d'emploi diplômés mais une part notable de personnes sans expérience

54 % ont un diplôme de niveau bac+2 ou plus (23 % chez l'ensemble des demandeurs d'emploi).

68 % ont au moins deux ans d'expérience professionnelle dans ce métier. Toutefois, 24 % n'ont aucune expérience dans ce métier.

→ **Un 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.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Favoriser la mise en œuvre de stages d'immersion en entreprise, qui permettent d'acquérir de l'expérience mais également de valider un projet professionnel.
- Faciliter l'accès aux mesures d'adaptation au poste de travail et aux contrats en alternance.
- Développer le tutorat, l'accompagnement d'un jeune par un senior (ce qui semblerait davantage faisable dans un bureau d'études).

DES ENJEUX LIÉS AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET À LA GRH

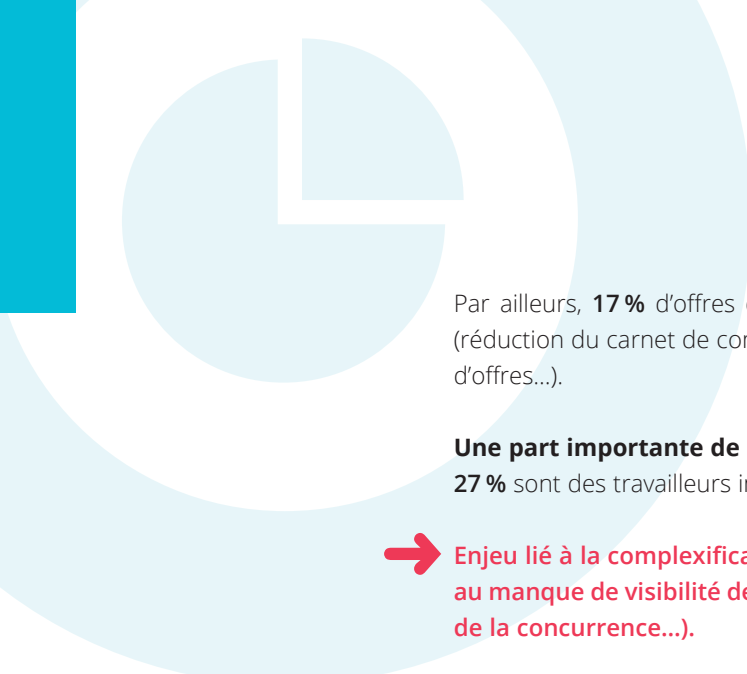
Des offres d'emploi provenant principalement de TPE et concernant surtout des activités de services

72 % des offres proviennent d'établissements de moins de dix salariés (55 % tous métiers confondus).

33 % des offres émanent d'agences d'intérim, 24 % de cabinets d'architecture ou bureaux d'études et 24 % du secteur de la construction.

De nombreux projets de recrutement jugés difficiles

47 % des projets de recrutement sont jugés difficiles *a priori* par les employeurs (34 % tous métiers) ; tendance qui s'inscrit dans la durée.



Par ailleurs, **17 %** d'offres d'emploi ont été retirées par l'employeur, par manque de besoin (réduction du carnet de commandes, non-concrétisation d'un projet après réponse à un appel d'offres...).

Une part importante de non-salariés parmi les actifs en emploi

27 % sont des travailleurs indépendants (14 % tous métiers).

→ **Enjeu lié à la complexification du processus de recrutement et de GRH, due notamment au manque de visibilité de l'activité économique (contraintes budgétaires, intensification de la concurrence...).**

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Accompagner, sur le volet RH ou économique, les entreprises artisanales et les TPE du secteur du bâtiment (ainsi que leurs sous-traitants) et contribuer ainsi au maintien de leur activité, sensible à la conjoncture.
- Aider à la création ou à la reprise d'entreprise.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- S'appuyer sur des dispositifs existants, tels que la prestation « conseil en ressources humaines » pilotée par la Direccte, les prestations RH financées par le Conseil régional pour les entreprises artisanales, les actions d'accompagnement à la reprise d'entreprise développées par les chambres consulaires...

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

Un nombre d'emplois croissant et des prévisions d'emploi à la hausse

+ 15,4 % d'actifs en emploi sur la période récente (+ 1,7 % tous métiers).

Au niveau national, selon France Stratégie, pour les emplois de techniciens et agents de maîtrise du BTP (famille de métiers élargie), 98 000 postes seraient à pourvoir sur la période 2012-2022 (dont 68 000 liés à des départs en fin de carrière).

Une montée en compétences dans le secteur du BTP

La complexification des chantiers, les contraintes budgétaires (baisse des investissements publics), les avancées technologiques (NTIC, logiciels spécialisés, nouveaux matériaux et techniques de construction), le développement des normes de qualité, de performance énergétique, de sécurité et d'accessibilité, etc. devraient se traduire par une montée en qualifications requises dans les différents métiers du BTP.

Une élévation importante du niveau de formation des jeunes actifs en emploi

36 % des jeunes actifs en emploi ont un diplôme de l'enseignement supérieur contre **16 %** des seniors. Cet écart est plus important que celui observé pour l'ensemble des métiers.

Un volume relativement faible de personnes en formation

515 personnes, en dernière année de formation, préparent une certification visant « en théorie » ce métier.

74 % suivent une formation de niveau bac + 2.

Les trois premières certifications suivies sont : *BTS travaux publics* ; *Projeteur d'études BTP* (titre de niveau bac + 2 du CNAM) ; *BTS études et économie de la construction*.

30 % préparent leur certification via la formation continue des demandeurs d'emploi et **15 %** par le biais d'un contrat de professionnalisation. La formation continue est ainsi davantage mobilisée (les parts sont respectivement de 12 % et 8 % pour l'ensemble des formations, quel que soit le métier visé).



CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR LA FORMATION

Les acteurs rencontrés lors des entretiens constatent un recours important à la formation continue. Pour les métiers d'encadrement, la promotion en interne est courante dans les entreprises de la construction. Elles passent par de la formation continue pour faire monter en compétences les personnels de la production. Les acteurs suggèrent alors d'enrichir l'offre de formation, peu développée en région, tout en faisant évoluer le contenu des formations par rapport aux besoins des entreprises (prise en compte des avancées technologiques, besoin de plus de réactivité par rapport aux changements réglementaires...). Pour cela il leur semblerait nécessaire d'accompagner également la montée en compétences des formateurs. Le développement des formations modulaires est aussi souhaité.



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

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Veiller au maintien voire au développement du volume de formés pour répondre aux besoins de main-d'œuvre actuels et à venir.
- Développer l'offre de formation (initiale et continue) sur des niveaux supérieurs au bac, pour accompagner les évolutions technologiques et l'élévation des compétences.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Adapter le contenu des formations afin de répondre aux besoins de compétences à court et moyen termes.
- Œuvrer pour la montée en compétences des formateurs.
- Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation afin de mieux faire connaître ce métier et d'attirer davantage de candidats vers les formations (notamment en formation initiale).



AUTRES ÉLÉMENTS ISSUS DES RÉUNIONS PARTENARIALES

Des questionnements sur le périmètre du métier

Les acteurs économiques de la branche ne se retrouvent pas très bien dans la terminologie employée dans la nomenclature métier (FAP). Des confusions peuvent avoir lieu avec d'autres métiers correspondants également au niveau de qualification intermédiaire du BTP (tel que conducteurs de travaux ou chefs de chantier non cadres).

Par ailleurs, ils estiment que les difficultés de recrutement sur ce métier concerneraient plus les bureaux d'études, les services de l'État et les collectivités locales que le secteur du BTP à proprement parler. Ils suggèrent ainsi de compléter cette approche métier par une approche sectorielle et d'avoir plus d'éléments sur les caractéristiques des entreprises. Pour autant, cela risque de masquer la présence du métier dans d'autres secteurs d'activité que la construction (services aux entreprises...). Ce potentiel d'emploi n'est, en effet, pas toujours perçu par les acteurs de l'AIO.

Concernant la féminisation du métier

La part des femmes dans ce métier est de 13 % (contre 48 % tous métiers). Certains acteurs témoignent de problématiques liées au recrutement et à l'intégration de personnels féminins, dans les bureaux d'études notamment. Pour d'autres, il semblerait que ces problématiques se retrouvent dans les métiers d'ouvriers mais pas dans les métiers de techniciens ou d'ingénieurs. Les freins seraient alors plus du fait d'un manque de candidates que du fait des entreprises.

Informations sur des travaux en cours ou à venir

Les acteurs économiques signalent les réflexions en cours en région pour répondre aux besoins de personnels d'encadrement (chefs d'équipe, chefs de chantier, conducteurs de travaux). Ces métiers sont effectivement en tension structurelle dans la région. Ils ne font toutefois pas partie des 21 métiers jugés prioritaires dans le cadre de ce travail d'analyse.

02

DESSINATEURS EN BTP (B6Z72)

LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier comprend :
 - *Les dessinateurs d'étude en bâtiment, en atelier d'urbanisme, en architecture, les collaborateurs d'architecte, les dessinateurs projeteurs...*
- Il s'agit de techniciens salariés chargés d'élaborer le plan d'ensemble d'une construction à partir du dossier établi par le bureau d'études et de réaliser les plans détaillés et cotes d'une partie des ouvrages. Ils peuvent aussi diriger et coordonner des dessinateurs pour la réalisation des plans détaillés de l'ouvrage en respectant les normes techniques et le prix de revient.
- ROME correspondant à cette FAP : F1104-Dessin BTP.
- 1 215 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** (88 %).
- Une concentration des emplois dans le secteur des **activités d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques** (63 %), puis dans la construction (17 %).

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 les Bouches-du-Rhône.*
 - *Qui présente des difficultés de recrutement, pressenties par les employeurs, relativement importantes et inscrites dans la durée.*

LES ENJEUX

- Ils concernent :
 - *Le développement économique et les problématiques de GRH.*
 - *La sécurisation des parcours et la formation des actifs.*
 - *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

Des difficultés de recrutement persistantes malgré la forte baisse du nombre de projets depuis quatre ans

130 projets de recrutement en 2016, soit 110 projets en moins par rapport à 2012.

55 % de ces projets sont jugés difficiles *a priori* par les employeurs (34 % tous métiers). Bien que variable selon les années, cette part reste toujours élevée.

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

17 % d'offres d'emploi ont été retirées par l'employeur, par manque de besoin (réduction du carnet de commandes, marché non obtenu...).

Des offres déposées à Pôle emploi relevant d'un champ spécifique (TPE et agences d'intérim)

495 offres d'emploi ont été enregistrées par Pôle emploi sur un an.

82 % proviennent d'établissements de moins de dix salariés (55 % tous métiers confondus).

53 % émanent d'agences de travail temporaire ou d'agences de placement de main-d'œuvre,

29 % de cabinets d'architecture ou de bureaux d'études et **14 %** du secteur de la construction.

➔ **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 ou économique, les entreprises prestataires de services en architecture et ingénierie (en particulier les TPE), sensibles à la conjoncture, comme le secteur du BTP.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- ➔ S'appuyer sur des dispositifs existants, comme la prestation « conseil en ressources humaines » pilotée par la Direccte, le guichet unique du Conseil régional pour les entreprises...

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

Des missions d'intérim fréquentes sur le marché du travail

28 % des offres déposées à Pôle emploi portent sur des missions d'intérim de plus d'un mois (10 % tous métiers).

Une part importante de demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins un an à Pôle emploi

660 demandeurs d'emploi sont positionnés sur ce métier.

45 % sont inscrits depuis un an et plus à Pôle emploi (42 % tous métiers).

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

La complexification des chantiers, les avancées technologiques (nouveaux outils de conception numérique, nouveaux matériaux...) et la recherche de qualité globale devraient se traduire par une montée en compétences au sein des différents métiers du BTP.

69 % des jeunes actifs en emploi ont un diplôme de l'enseignement supérieur, contre seulement **29 %** des seniors. Cet écart est nettement plus marqué que celui observé pour l'ensemble des métiers (40 points contre 4).



CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR LA MONTÉE EN COMPÉTENCES

Les acteurs rencontrés lors des entretiens témoignent de transformations importantes dans le secteur du BTP, actuellement en pleine transition numérique (que ce soit dans les études, sur les chantiers...). Ils soulignent ainsi le fait que le métier de dessinateur est très impacté par cette digitalisation. En phase de conception, les dessinateurs-projeteurs doivent de plus en plus maîtriser le processus BIM (« *building information modeling* », maquette numérique transformée en une base de données commune qui s'enrichit au fur et à mesure par divers intervenants) et les logiciels dédiés.

Par ailleurs, des réflexions sont en cours dans les entreprises du bâtiment sur le fait de fusionner des postes et d'amener de la polyvalence dans les métiers (par exemple : le dessinateur pourrait prendre plus de responsabilités dans l'entreprise car certaines de ses activités s'exécuteraient plus rapidement grâce aux nouvelles technologies). L'appui aux entreprises sur le plan RH, préconisé par l'ORM, pourrait permettre d'accompagner ces changements et d'aider au développement de la polyvalence recherchée.

Les acteurs soulignent également le fait que le métier de dessinateur en BTP requiert des compétences très spécifiques et une forte technicité. Le risque d'obsolescence des compétences peut effectivement être problématique pour les demandeurs d'emploi. Il est toutefois suggéré d'affiner le diagnostic en distinguant les personnes qui exercent une activité réduite dans le mois et continuent ainsi à acquérir de l'expérience professionnelle (comme les intérimaires) et celles qui ne travaillent pas. Pour ces dernières, l'enjeu de maintien des compétences est plus prégnant.



Un risque d'obsolescence des compétences techniques des actifs (salariés en emploi, intérimaires, demandeurs d'emploi) ?

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Éviter l'obsolescence des compétences techniques des salariés et des demandeurs d'emploi, dans un contexte d'évolution des technologies et des organisations du travail (demande de polyvalence, travail en mode collaboratif...).

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Mobiliser la formation continue sur des actions de remise à niveau, d'accès à des habilitations spécifiques (logiciels spécialisés, processus BIM...).

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

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

En plus de l'accompagnement des professionnels exerçant ce métier, ce constat est porteur d'enjeux pour anticiper la formation des futurs entrants sur le marché du travail.

50 % des jeunes actifs en emploi ont un diplôme de niveau bac + 2 et **19 %** un diplôme de niveau bac + 3 et plus.

Une offre de formation régionale peu développée au niveau bac + 2, accessible uniquement en formation continue

310 personnes, en dernière année de formation, préparent une certification visant « en théorie » ce métier.

51 % suivent une formation de niveau bac (principalement le *bac pro technicien d'études du bâtiment, option études et économie*).

25 % une formation de niveau bac + 2 (essentiellement le titre du CNAM *projeteur d'études BTP*).

23 % une formation de niveau bac + 3.

Le recours à la formation continue des demandeurs d'emploi est relativement important :

41 % préparent leur certification via ce dispositif (14 % chez l'ensemble des formés, quel que soit le métier visé).



CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR LA FORMATION

L'offre de formation (initiale et continue) est peu développée pour ce métier. En région, il y a notamment très peu de formations de niveau bac + 2 alors qu'il en existe dans d'autres régions. Les acteurs témoignent ainsi de difficultés à construire un parcours de formation compte tenu de ce déficit. C'est le cas notamment pour les formations aux logiciels BIM.

Les acteurs rencontrés sont favorables au développement de l'offre de formation initiale et continue. Pour cela, il leur semble nécessaire de partir de l'expression des besoins pour élaborer le programme de formation en fonction des compétences attendues par les entreprises (prise en compte des avancées technologiques, réactivité face aux changements réglementaires...).

Ils suggèrent également de faciliter l'accès à des périodes de professionnalisation, aux contrats de professionnalisation mais aussi aux mesures d'adaptation au poste de travail, aux stages d'immersion en entreprise...

Un volume d'emplois relativement faible mais en forte croissance et des prévisions d'emploi à la hausse

1 215 dessinateurs en BTP en emploi, soit 0,1 % de l'emploi régional.

+ 18,3 % d'actifs en emploi sur la période récente (+ 1,7 % tous métiers).

Au niveau national, la dynamique de l'emploi envisagée entre 2012 et 2022 (+ 0,7 % par an en moyenne pour les métiers du BTP) devrait profiter plus spécialement aux techniciens, agents de maîtrise et surtout aux cadres.

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

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Développer (dans des volumes modérés) l'offre de formation initiale et continue, notamment sur du niveau bac + 2, pour répondre aux besoins de compétences actuels et à venir.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Ajuster l'offre de formation régionale et revoir le contenu des formations en prenant en compte les besoins de compétences à court et moyen termes (en lien avec les évolutions technologiques, les normes écologiques et les changements réglementaires...).
- Renforcer les échanges entre les acteurs économiques et les acteurs de la formation afin notamment d'ajuster l'offre de formation.

AUTRES ÉLÉMENTS ISSUS DES RÉUNIONS PARTENARIALES

Concernant l'attractivité du métier

Les acteurs présents soulignent l'intérêt de communiquer plus largement sur le métier afin que le public en ait une meilleure connaissance et qu'il puisse attirer de nouveaux candidats.

Informations sur des travaux en cours ou à venir

Les acteurs économiques signalent les réflexions en cours en région pour répondre aux besoins de personnels d'encadrement (chefs d'équipe, chefs de chantier, conducteurs de travaux). Ces métiers sont effectivement en tension structurelle dans la région. Ils ne font toutefois pas partie des 21 métiers jugés prioritaires dans le cadre de ce travail d'analyse.

ZOOM SANTÉ/HANDICAP

Les postes de dessinateur du BTP apparaissent comme une voie potentielle d'évolution pour des professionnels du bâtiment contraints de quitter leur métier d'origine sous l'effet d'une usure physique – comme d'autres fonctions de ce secteur qui sont susceptibles de correspondre à un « mix » d'activités de bureau et de déplacements sur chantier.

Les problématiques de réorientation doivent souvent répondre au souhait de rester dans le secteur (attachement au BTP), tout en passant par l'accès à une nouvelle qualification.

- Le BTP est plutôt structuré dans le champ santé-prévention (ASTBTP – médecine du Travail –, PRO BTP – actions de prévention –, etc.) et a développé des coopérations sur l'emploi des personnes handicapées (convention 2016-2019 entre Agefiph et fédération du BTP PACA). Le dispositif HandiBTP peut apporter un appui pour valider et préparer l'évolution vers un métier comme celui de dessinateur du BTP (accès à des tests pour évaluer les capacités professionnelles, à un bilan d'orientation...). Il s'agit notamment d'aider le candidat à repérer les voies d'accès à la qualification possibles pour qu'il se forme à ce métier : formation de droit commun ou en centre de rééducation professionnelle (CRP, réservé aux personnes en situation de handicap). Le métier de dessinateur du BTP est l'un des débouchés de la formation de Technicien d'études du bâtiment proposée en CRP, cycle compatible avec certaines situations de handicap (surdité, vision monoculaire, handicaps plus lourds si des aménagements spécifiques sont réalisés).



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, DEFAM 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).

Cependant, 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...

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.

Principales sources mobilisées : Pôle emploi (BMO 2016, offres clôturées 2015) ; Pôle emploi, Direccte (OEE 2015, DEFAM 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

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 (cisaillage, 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^e 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.

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, DEFAM 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 structuraux, 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.



06

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

LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier recouvre de nombreuses fonctions :
 - *Les techniciens qui installent et assurent la maintenance des équipements industriels de type électrique, mécanique, électromécanique.*
 - *Les techniciens qui installent et assurent la maintenance des équipements non industriels (installations EDF, appareils de chauffage/climatisation, ascenseurs...).*
 - *Les agents de maîtrise chargés de coordonner, d'appuyer techniquement et de superviser ces activités de maintenance et d'installation (y compris en réparation automobile).*
 - *Les techniciens chargés de l'assainissement, du traitement des déchets, et plus généralement de la protection de l'environnement.*
- Les techniciens de maintenance informatique ne sont pas inclus dans ce métier.
- 22 ROME correspondent à cette FAP. Les plus recherchés par les employeurs sont les suivants : 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...

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

- 15 420 actifs en emploi dans ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur (soit 0,8 % de l'emploi régional).
- Des emplois uniquement salariés et essentiellement en CDI (92 %).
- Une répartition des emplois dans de nombreux secteurs d'activité : commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (20 %) ; production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (13 %) ; construction (8 %) ; réparation et installation de machines et d'équipements (8 %)...

LA PROBLÉMATIQUE

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

LES ENJEUX

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

Principales sources mobilisées : Pôle emploi (BMO 2016, offres clôturées 2015) ; Pôle emploi, Direccte (OEE 2015, DEFAM 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'INSERTION PROFESSIONNELLE ET À L'ACQUISITION D'EXPÉRIENCE

Des demandeurs d'emploi diplômés mais moins qualifiés qu'attendu par les employeurs

5 100 demandeurs d'emploi sont positionnés sur ce métier.

55 % d'entre eux ont un diplôme de niveau bac ou bac + 2 (respectivement 31 % et 24 % contre 22 % et 11 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi en région).

37 % sont techniciens, agents de maîtrise (TAM) voire, plus rarement, cadres.

En parallèle, **5 290 offres d'emploi** ont été enregistrées par Pôle emploi pour ce métier sur un an, soit 2,1 % des offres qui transitent par leurs services.

63 % d'entre elles ciblent des profils très qualifiés, principalement des TAM.

Une part notable de demandeurs d'emploi sans expérience

69 % des offres requièrent une expérience d'au moins deux ans dans le métier.

73 % des demandeurs d'emploi déclarent un niveau d'expérience équivalent. Toutefois,

19 % des demandeurs d'emploi n'ont aucune expérience dans ce métier.

Des jeunes plus présents dans la demande d'emploi qu'en emploi

40 % des demandeurs d'emploi ont moins de 30 ans (contre 28 % parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi en région).

19 % des actifs en emploi seulement appartiennent à cette tranche d'âge (comme tous métiers).

Un faible recours à la formation continue

7 410 personnes sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant « en théorie » ce métier.

16 % d'entre elles seulement se forment dans le cadre de la formation continue, plus précisément : 8 % par le biais d'un contrat de professionnalisation ; 8 % dans le cadre de la formation continue des demandeurs d'emploi. Ces chiffres sont inférieurs à ceux observés pour l'ensemble des formés (respectivement 12 % et 15 %, 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, préjudiciable aux plus jeunes d'entre eux, souvent moins expérimentés et qualifiés ?**

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Faciliter, notamment pour les jeunes, l'accès à des dispositifs intégrant une période en entreprise, permettant ainsi l'acquisition d'une expérience professionnelle (très recherchée par les employeurs).

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- ➔ Favoriser la mise en œuvre de stages d'immersion en entreprise, qui permettent d'acquérir de l'expérience mais également de valider un projet professionnel.
- ➔ Renforcer les dispositifs de formation continue permettant l'acquisition d'une expérience professionnelle (mobilisation des contrats en alternance et des contrats aidés).
- ➔ Développer les mesures d'adaptation au poste de travail, notamment dans le cadre de la formation continue des demandeurs d'emploi.

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

Des actifs en emploi diplômés de diverses filières de formation

28 % des professionnels sont diplômés de la filière de formation « Formations industrielles » ; **22 %** de la filière « Fonctions transversales de la production » (qui regroupe des formations en électricité, électronique et génie climatique) ; **11 %** de la filière « Moteurs et mécanique auto ».

Cette diversité s'observe également chez les personnes en formation. La région compte ainsi plus d'une centaine de certifications conduisant à ce métier (tous niveaux, tous dispositifs confondus), dont plus de 80 certifications des ministères et plus d'une vingtaine de CQP ou CQPM.

Pour autant, les filières les plus mobilisées sont identiques :

51 % des formés préparent une certification de la filière « Fonctions transversales de la production » ; **23 %** de la filière « Formations industrielles » ; **14 %** de la filière « Moteurs et mécanique auto » (six autres filières sont concernées mais de façon moindre).

La convergence de ces constats témoigne d'un **lien emploi-formation relativement étroit** dans ce métier. Cette intensité plaide pour le maintien de la diversité de l'offre de formation tout en veillant à l'équilibre entre les filières de formation, au regard des parcours de formation des actifs en emploi.

Une élévation notable des niveaux bac et bac + 2 chez les jeunes actifs, en lien avec le niveau de technicité accru du métier

Les actifs en emploi (tous âges confondus) ont des niveaux de diplôme relativement variés : **32 %** de niveau CAP-BEP ; **27 %** de niveau bac ; 25 % de niveau bac + 2.

Pour autant, on constate une forte élévation du niveau de diplôme entre jeunes et seniors : 68 % des jeunes sont titulaires d'un diplôme de niveau bac ou bac + 2 (respectivement 32 % et 36 %) contre seulement 33 % des seniors. Ces écarts intergénérationnels sont plus importants que ceux observés pour l'ensemble des métiers.

L'exercice de ce métier requiert un niveau d'expertise et de spécialisation élevé. L'usage du numérique, le poids des normes professionnelles (qualité, sécurité, environnement) et la montée de la technicité des équipements et des installations, dans de nombreux secteurs (industrie, maîtrise énergétique, réparation automobile...), incitent les employeurs à recruter à des niveaux de diplôme plus élevés que par le passé.

Le niveau des personnes en formation est relativement cohérent avec ces attentes :

56 % d'entre elles préparent une certification de niveau bac (principalement les *bacs pro électronique, énergie, équipements communicants ; systèmes électroniques numériques et maintenance des équipements industriels*) ;

28 % de niveau bac + 2 (notamment les *BTS électrotechnique et maintenance industrielle*).

Un important volume d'emplois et d'offres

15 420 personnes exercent ce métier en région.

5 290 offres d'emploi ont été recensées pour ce métier.

Des perspectives plutôt favorables à la création d'emplois

Le nombre de techniciens devrait progresser dans le domaine de la maintenance et de la réparation automobile. Parce qu'ils assurent un rôle clef d'entretien et de réparation d'installations et d'équipements industriels ou non industriels de plus en plus élaborés (notamment les systèmes de contrôle, de régulation, de télécommunications ou les appareils de mesure), leur présence devrait se renforcer dans la plupart des secteurs d'activité. Le nombre de techniciens spécialisés dans la protection de l'environnement devrait également poursuivre sa progression.

Par ailleurs, ces personnels quittent leur emploi en fin de carrière à un âge relativement précoce, en lien avec des conditions de travail difficiles (rythme de travail soutenu, exposition forte aux risques professionnels). Au plan national, 141 000 postes de TAM de la maintenance et de l'environnement seraient à pourvoir sur la période 2012-2022 (en incluant le renouvellement de la main-d'œuvre lié aux départs en fin de carrière).

➔ Un risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles (sur un plan quantitatif et qualitatif) ?

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Maintenir un fort volume de personnes en formation sur les niveaux bac et bac + 2, notamment en renforçant la filière de formation « Formations industrielles » (moins développée que dans l'emploi).

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- ➔ Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation pour améliorer la communication sur le métier et son attractivité.
- ➔ Structurer et améliorer la lisibilité de l'offre de formation, relativement dense pour ce métier.
- ➔ Faciliter cette structuration en développant l'approche des certifications par compétences, compte tenu de la proximité des différentes fonctions couvertes par ce métier (socle commun de compétences techniques) et de sa diffusion dans de nombreux secteurs d'activité en région.
- ➔ S'appuyer notamment sur les OIR « Industries du futur » et « Énergies de demain » ainsi que sur les projets structurants « Henri Fabre » et « Smart grids », qui intègrent ce métier dans leurs outils d'aide à la décision.
- ➔ Articuler les réflexions et actions dédiées aux formations préparant à ce métier avec celles conduites ou à conduire plus globalement sur l'offre de formation régionale de niveau bac + 2 (BTS, DUT).

DES ENJEUX LIÉS AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET À LA GRH

Un métier transversal réparti dans de nombreux secteurs d'activité

20 % des actifs en emploi travaillent dans le secteur « Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles » ; 13 % dans la « Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné » ; 8 % dans la « Construction » comme dans les « Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements »...

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

69 % des offres proviennent de TPE (alors que ces entreprises ne concentrent que 16 % des actifs en emploi).

55 % des offres émanent du secteur « Activités de services administratifs et de soutien », qui recouvre notamment les activités des agences de travail temporaire (alors que ce secteur ne figure pas parmi les principaux employeurs).

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

32 % des offres portent sur des missions intérimaires (12 % tous métiers).

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

92 % des actifs en emploi sont en CDI (73 % tous métiers).

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

20 % des offres ont été retirées par les employeurs, par manque de besoin. Ce sont notamment des offres qui ont été retirées parce que l'activité de l'entreprise a diminué (perte de client) et n'a pas permis de maintenir le recrutement.

➔ **Enjeu lié à la complexification du processus de recrutement et de GRH (fidélisation de la main-d'œuvre, maintien des compétences), due notamment au manque de visibilité de l'activité économique.**

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Accompagner les TPE sur le volet RH ou économique (au cas par cas selon le secteur employeur), au regard de la sensibilité du métier à la conjoncture.
- Sécuriser les parcours professionnels des intérimaires (actions de remise à niveau, 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 les dispositifs existants tels que la prestation « conseil en ressources humaines » pilotée par la Direccte, le guichet unique du Conseil régional pour les entreprises...
- ➔ Encourager le développement du CDI-intérimaire et l'accès à la qualification des intérimaires (via la VAE, par exemple).



07

BOUCHERS (S0Z40)

LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier comprend :
 - *Les artisans bouchers.*
 - *Les bouchers salariés.*
 - *Les opérateurs de la transformation des viandes (industrie).*
- Il s'agit, d'une part, des professionnels qui procèdent, dans le cadre d'un travail artisanal, au découpage des bêtes de boucherie et au parage des morceaux. Ils participent parfois à la vente elle-même. Ce sont, d'autre part, les ouvriers qualifiés de l'industrie qui réalisent les différentes opérations concourant à la transformation des viandes, depuis l'abattage des animaux, le désossage, la découpe, jusqu'à la fabrication des produits de salaison, la préparation et le conditionnement des viandes.
- Les apprentis bouchers ainsi que les charcutiers, traiteurs (sauf industrie de la viande) ne sont pas inclus dans ce métier.
- ROME correspondants à cette FAP : D1101-Boucherie ; H2101-Abattage et découpe des viandes (sur des niveaux qualifiés).
- **4 440 actifs en emploi** dans ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur (soit 0,2 % de l'emploi régional).
- **67 % d'emplois salariés** et 33 % de non-salariés.
- Une concentration des emplois dans les secteurs d'activité du **commerce** (78 %, en lien avec les artisans bouchers et les bouchers salariés) et de la **fabrication de denrées alimentaires** (15 %, en lien avec les ouvriers qualifiés de l'industrie spécialisée dans la transformation des viandes).

LA PROBLÉMATIQUE

- Il s'agit d'un métier :
 - *En tension structurelle **forte** sur dix ans.*
 - *En tension conjoncturelle, en particulier dans les départements alpins (06, 05 et 04).*
 - *Qui présente des difficultés de recrutement, pressenties par les employeurs, relativement importantes et inscrites dans la durée.*

LES ENJEUX

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

Principales sources mobilisées : Pôle emploi (BMO 2016, offres clôturées 2015) ; Pôle emploi, Direccte (OEE 2015, DEFAM 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

Un très faible volume de formés

250 personnes sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant « en théorie » ce métier (principalement le *CAP boucher* et le *brevet professionnel (BP) boucher*).

D'autres indicateurs soulignent les faibles flux d'entrants potentiels et concourent aux tensions sur le marché du travail pour ce métier :

750 demandeurs d'emploi seulement sont positionnés sur ce métier ;

5 % d'offres d'emploi ont été retirées par les employeurs, faute de candidats (2 % tous métiers confondus).

Une formation/insertion essentiellement par le biais de l'alternance

87 % des personnes en formation sont apprentis.

6 % se forment par le biais d'un contrat de professionnalisation.



CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR L'ALTERNANCE

Pour accompagner la diversification des compétences dans ce métier, les acteurs rencontrés lors des entretiens rappellent l'intérêt pour les entreprises d'investir dans la formation d'apprentis (dont les compétences devraient davantage être perçues comme un appui au développement que comme un coût). Dans ce cadre, l'acquisition par l'apprenti de savoir-faire liés aux différentes activités professionnelles semble facilitée dans une entreprise dotée d'une petite équipe (tutorat « partagé »).

Un niveau CAP-BEP prégnant et une filière de formation ciblée

62 % des actifs en emploi ont un niveau CAP-BEP (24 % tous métiers). En termes de prospective, le CAP devrait conserver un rôle majeur pour l'accès aux métiers de bouche.

76 % sont diplômés de la filière de formation « Agroalimentaire, alimentation cuisine ».

Ces deux constats témoignent d'un **lien emploi-formation relativement étroit** dans ce métier, compte tenu des modalités de formation/insertion et de l'homogénéité des parcours de formation des personnes en emploi. Cette intensité plaide pour le maintien des modalités de formation existantes (dispositif, niveau, filière...).

Un faible volume d'offres d'emploi

625 offres d'emploi ont été enregistrées par Pôle emploi pour ce métier sur un an, soit 0,3 % des offres qui transitent par leurs services.

Ceci constitue un facteur modérateur pour cet enjeu. Néanmoins, d'autres canaux de recrutement existent : offres relayées par l'organisation professionnelle (Confédération de la boucherie, Union départementale des artisans bouchers charcutiers traiteurs), recrutement des apprentis à l'issue de la formation, sourcing auprès des organismes de formation...



CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR L'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER

Les acteurs économiques soulignent l'importance des évolutions du métier (vente-conseil, traçabilité des produits, diversification des préparations...) et la nécessaire communication qui doit les relayer auprès du public et des prescripteurs. D'autres facteurs exogènes jouent également un rôle dans l'attractivité : l'existence de lieux de formation de proximité ; les conditions de formation (hébergement ; transport entre le lieu de résidence, l'entreprise et le lieu de formation...). Ces problématiques peuvent exacerber les difficultés sur un territoire donné, par exemple ici dans les départements alpins.



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 et continue par le biais de l'alternance.

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 plus important de personnes.
- Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation pour améliorer l'attractivité du métier.
- S'appuyer notamment sur le Campus 3A (Campus des métiers et des qualifications « Agrosociétés, agroalimentaire et alimentation »), qui intègre ce point dans son plan d'action/ses missions.
- Faciliter la découverte en amont des métiers pour éviter les décrochages ultérieurs, en s'appuyant sur le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA, formation en alternance sous statut scolaire).

DES ENJEUX LIÉS AUX PROBLÉMATIQUES DE GRH

Une rotation importante de la main-d'œuvre sur le marché du travail malgré la stabilité des contrats

66 % des demandeurs d'emploi sont inscrits depuis moins d'un an à Pôle emploi (58 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi en région).

Au niveau national, **19 %** des bouchers, charcutiers, boulangers (famille de métiers élargie) exercent depuis moins d'un an dans leur entreprise (15 % tous métiers).

90 % des salariés sont en CDI (85 % pour l'ensemble des salariés de la région).

Ce constat est à relier aux conditions de travail peu favorables (postures contraignantes, port de charges, horaires atypiques, astreintes...) et à des salaires peu attractifs : **1 620 €** de salaire mensuel net médian (1 660 € tous métiers).

Une part importante de jeunes et de seniors dans la demande d'emploi

18 % des demandeurs d'emploi ont moins de 25 ans (13 % tous métiers).

29 % ont 50 ans ou plus (24 % tous métiers).

Une forte concentration des emplois dans les TPE-PME

63 % des emplois se situent dans les entreprises de moins de 50 salariés (contre 49 % tous métiers), plus précisément 37 % des emplois dans les TPE et 26 % dans les PME de dix à 49 salariés.



CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

Du point de vue des acteurs, 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 de GRH s'agissant de la fidélisation de la main-d'œuvre et du maintien du vivier de compétences dans l'entreprise.

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Accompagner les TPE-PME sur le volet RH, notamment en termes d'amélioration des conditions de travail et de fidélisation de la main-d'œuvre (intégration des jeunes et maintien dans l'emploi des seniors).

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- S'appuyer sur les dispositifs existants tels que la prestation « conseil en ressources humaines » pilotée par la Direccte, 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 GPEC

Des professionnels vieillissants

35 % des actifs en emploi ont 50 ans ou plus (contre 29 % tous métiers).

Une légère croissance de l'emploi qui devrait se poursuivre

+ 1,3 % d'actifs en emploi sur la période récente (+ 1,7 % tous métiers).

Au niveau national, 13 000 nouveaux emplois seraient à créer sur la période 2012-2022 pour les bouchers, charcutiers, boulangers (famille de métiers élargie), compte tenu de la bonne tenue du commerce alimentaire spécialisé de proximité, porté par l'évolution de la consommation des ménages (choix plus attentifs à la qualité et à la provenance des produits).

Une part importante de non-salariés

33 % des bouchers sont non salariés (contre 14 % tous métiers).



Un risque de désajustement entre postes à pourvoir et main-d'œuvre disponible (d'un point de vue quantitatif) ?

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre (départs à la retraite et création d'emplois) et les reprises d'entreprises.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Mettre à profit la forte intensité du lien emploi-formation et la concentration sectorielle du métier (propices à une moindre « déperdition » des professionnels) pour mobiliser davantage les acteurs autour de cette perspective.
- S'appuyer sur les actions collectives de GPEC existantes, propres à l'artisanat, ainsi que sur les actions d'accompagnement à la reprise d'entreprise développées par les chambres consulaires (bourse de cessions d'entreprises...), et mieux les faire connaître.
- Créer des aides spécifiques pour les repreneurs, pour pallier les difficultés économiques.



AUTRES ÉLÉMENTS ISSUS DES RÉUNIONS PARTENARIALES

Des questionnements sur le périmètre du métier

Les acteurs économiques de la branche s'interrogent sur la segmentation entre le métier de boucher et celui de charcutier-traiteur, compte tenu de la nécessaire diversification des activités des entreprises (réponse aux attentes des consommateurs, création de valeur ajoutée) et des compétences des salariés (évolutions et polyvalence qui rendent aussi le métier plus attractif).

Des pistes complétant les enjeux liés à la formation

Concernant la formation continue des adultes, les acteurs suggèrent de développer l'offre de formation et de certification (CQP), peu présente en région. Le déploiement de partenariats institutionnels (Éducation nationale, chambres consulaires...) pourrait concourir à cet axe. Par ailleurs, une meilleure prise en compte des coûts d'équipement et de matières d'œuvre (nécessaires à l'acquisition des gestes professionnels) est recommandée dans le financement des achats de formations.

Pour la plupart des acteurs, il paraît également important d'accompagner la montée en compétences des maîtres d'apprentissage (recyclage) et des chefs d'entreprise sur des aspects très divers : acculturation à l'offre de certification ; professionnalisation sur la gestion de l'entreprise (contrôle des prix, des coefficients, de la matière première) ; sur le recrutement, l'accueil de collaborateurs ; sur l'application des nouvelles réglementations... Pour cela, le développement de formations modulaires est souhaité.

Des pistes liées aux besoins de main-d'œuvre et à la diversification des profils recrutés

Le recrutement de personnel féminin est aujourd'hui une réalité dans ce métier quel que soit le poste de travail (découpe, désossement, ficelage, vente...). De même, on compte de plus en plus de femmes parmi les chefs d'entreprise. Pour autant, leur présence reste assez marginale (8 % des actifs en emploi). L'amélioration des installations (mise en place de rails ; d'équipements électriques limitant le port de charges...) comme celle de l'information auprès

des chefs d'entreprise et du public pourrait, selon les acteurs, favoriser leur intégration dans le métier. De même, la promotion des reconversions professionnelles (de cuisiniers, notamment), le recours accru aux mesures d'adaptation aux postes (POE) et à l'accompagnement des réorientations pourraient concourir à développer les potentialités de recrutement d'actifs déjà aguerris au monde du travail. C'est en particulier le cas pour la reconversion professionnelle des femmes en deuxième partie de carrière, pour lesquelles la conciliation des temps de vie (professionnelle/personnelle) serait facilitée.

ZOOM SANTÉ/HANDICAP

Les données sur l'emploi des travailleurs handicapés mettent en évidence l'âge élevé des salariés exerçant ce métier, la présence plus importante de pensionnés d'invalidité et d'accidentés du travail ou de victimes de maladies professionnelles, par rapport à l'ensemble des métiers.

Même si des progrès semblent avoir été accomplis dans la prévention des risques professionnels en boucherie (notamment pour faciliter le port de charges et la manipulation), avec l'âge, les salariés sont confrontés à une fréquente usure professionnelle qui peut être causée notamment par les gestes répétitifs (désossage), les écarts de température (jusqu'à 25 degrés de décalage en été entre magasin et chambre froide) ou les activités de livraison (chargements/déchargements), de rangement ou d'arrimage.

→ Les acteurs économiques et représentants du champ de l'emploi et de la formation ont mis en évidence l'opportunité de fins de carrière consacrées au transfert d'expérience (tutorat d'apprentis en particulier), à des fonctions d'encadrement (dans de plus grandes unités) ou à la reprise d'entreprise. Le développement de dispositifs professionnalisants correspondant à ces opportunités peut être une priorité pour répondre aux besoins des bouchers vieillissants.



08

BOULANGERS, PÂTISSIERS (S0Z42)

LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier comprend :
 - Les artisans boulangers et/ou pâtisseries employant moins de dix salariés.
 - Les ouvriers qualifiés.
- Ces professionnels fabriquent, soit à la main, soit en utilisant des machines (mais dans le cadre d'un travail artisanal), du pain, des viennoiseries, des biscuits, des gâteaux ou des confiseries (marrons glacés, truffes en chocolat...) pour la vente à emporter.
- Les apprentis boulangers ou pâtisseries, les ouvriers exerçant en pâtisserie ou en boulangerie industrielle, les chefs pâtisseries exerçant dans les restaurants, ainsi que les gérants salariés, ne sont pas inclus dans ce métier.
- ROME correspondants à cette FAP : D1102-Boulangerie-viennoiserie ; D1104-Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie (hors niveaux ouvriers et employés non qualifiés).
- 8 805 actifs en emploi dans ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur (soit 0,5 % de l'emploi régional).
- 62 % d'emplois salariés et 38 % de non-salariés.
- Une concentration des emplois dans le secteur d'activité de la **fabrication de denrées alimentaires** (75 %, principalement dans les boulangeries et boulangeries-pâtisseries) et celui du **commerce** (15 %, notamment les hypermarchés ou les supermarchés).

LA PROBLÉMATIQUE

- Il s'agit d'un métier :
 - En tension structurelle **modérée** sur dix ans.
 - En tension conjoncturelle, en particulier dans les Hautes-Alpes et les Bouches-du-Rhône.
 - Qui présente des difficultés de recrutement, pressenties par les employeurs, relativement élevées et inscrites dans la durée.

LES ENJEUX

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

Principales sources mobilisées : Pôle emploi (BMO 2017, offres clôturées 2016) ; Pôle emploi, Direccte (OEE 2016, DEFM ABC au 31.12.2016) ; Insee (RP 2011-2015 millésimé 2013, DADS 2014, Enquête emploi en continu 2008-2012) ; ORM (base effectifs en formation 2014).

DES ENJEUX LIÉS AUX PROBLÉMATIQUES DE GRH

Des contrats stables mais des conditions de travail défavorables

88 % des salariés sont en CDI (85 % pour l'ensemble des salariés de la région).

Un salaire mensuel net médian de **1 550 €** (1 660 € tous métiers confondus).

Un métier qui cumule postures contraignantes, port de charges, gestes répétitifs, horaires atypiques, risques allergiques...

Une forte concentration des emplois dans les TPE-PME

89 % des emplois sont présents dans les entreprises de moins de 20 salariés (contre 42 % tous métiers), plus précisément 61 % des emplois dans les TPE et 28 % dans les PME de dix à 19 salariés.

Une rotation importante de la main-d'œuvre sur le marché du travail

2 180 demandeurs d'emploi sont positionnés sur ce métier.

68 % d'entre eux sont inscrits depuis moins d'un an à Pôle emploi (59 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi en région).

Au niveau national, **19 %** des bouchers, charcutiers, boulangers (famille de métiers élargie) exercent depuis moins d'un an dans leur entreprise (15 % tous métiers).

Une part élevée de jeunes dans la demande d'emploi

28 % des demandeurs d'emploi ont moins de 25 ans (13 % tous métiers).

Des demandeurs d'emploi expérimentés voire très expérimentés et qualifiés

84 % des demandeurs d'emploi ont au moins deux ans d'expérience dans le métier (plus précisément 35 % ont de deux à cinq années d'expérience ; 49 %, six ans et plus).

98 % sont employés ou ouvriers qualifiés (60 % 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 de GRH s'agissant de la fidélisation de la main-d'œuvre et du maintien du vivier de compétences dans l'entreprise.

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Accompagner les TPE-PME sur le volet RH, notamment en termes d'amélioration des conditions de travail et de fidélisation de la main-d'œuvre (intégration des jeunes, maintien dans l'emploi des seniors, promotion salariale, évolution de carrière).

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- Professionnaliser les chefs d'entreprise à la GRH.
- S'appuyer sur les dispositifs existants et mieux les faire connaître : prestation « conseil en ressources humaines » pilotée par la Direccte ; prestations RH co-financées par le Conseil régional pour les entreprises artisanales ; DEAR mis en œuvre par la CMAR...

DES ENJEUX LIÉS À LA GPEC ET À LA FORMATION

Une part élevée d'offres ciblant des agents de maîtrise

2 020 offres d'emploi ont été enregistrées par Pôle emploi pour ce métier.

23 % concernent des postes d'agent de maîtrise (4 % pour l'ensemble des offres en région).

Des profils très qualifiés peu fréquents sur le marché du travail et des formés au niveau bac peu nombreux

2 % des demandeurs d'emploi sont techniciens ou agents de maîtrise (7 % tous métiers).

1 450 personnes sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant « en théorie » ce métier.

91 % suivent une formation de niveau CAP-BEP, principalement le CAP pâtissier et le CAP boulanger.

9 % seulement suivent une formation de niveau bac (*bac pro boulanger-pâtissier*, *BP boulanger* et *brevet technique des métiers [BTM] pâtissier confiseur glacier traiteur*).



CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR L'ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES ET LA FORMATION

Pour accompagner le développement des compétences dans ce métier, les acteurs rappellent l'intérêt pour les entreprises d'investir dans la formation d'apprentis (dont les compétences devraient davantage être perçues comme un appui au développement que comme un coût). Pour la plupart d'entre eux, il paraît en outre nécessaire d'accompagner la professionnalisation des chefs d'entreprise sur des aspects très divers : gestion de l'entreprise, gestion des ressources humaines, offre de certification, développement commercial... Pour cela, le développement de formations modulaires est souhaité, voire une élévation du niveau de formation via des formations qualifiantes.

Encourager les poursuites d'études au-delà du CAP pourrait également permettre de faire face aux évolutions organisationnelles dont les acteurs économiques témoignent : structuration des entreprises artisanales sous forme de sociétés ; besoin de personnels qualifiés, capables de prendre en charge la responsabilité d'un établissement...

De ce fait, les professionnels dotés d'un bac pro ou d'un BP voire au-delà sont recherchés, tout comme les diplômés du bac général ou plus qui se réorientent vers les formations visant les métiers de l'alimentaire spécialisé et dont la proportion grandit, selon les acteurs économiques.

Concernant la formation continue des adultes, certains acteurs suggèrent de rénover les référentiels de certification afin que les évolutions de compétences attendues soient mieux identifiées (pâtisserie et restauration boulangères, nouvelles techniques de fermentation...). L'acquisition de compétences complémentaires, par le biais de dispositifs de préparation/adaptation aux postes de travail ou du contrat de professionnalisation, est évoquée pour les demandeurs d'emploi.

Un nombre important d'artisans mais en forte diminution

3 310 boulangers-pâtisseries sont des artisans employant moins de dix salariés. Ils représentent 38 % des professionnels exerçant ce métier.

– **10,3 %** d'emplois chez les artisans contre – 1,4 % chez les ouvriers boulangers, pâtisseries sur la période récente.

Une part notable d'offres retirées faute de besoin

18 % des offres ont été retirées par les employeurs, par manque de besoin (14 % tous métiers). Ce sont notamment des offres qui ont été retirées parce que l'activité de l'entreprise a diminué (perte de clients) et n'a pas permis de maintenir le recrutement. Elles peuvent également avoir été déposées pour anticiper le remplacement d'un salarié qui n'est finalement pas parti.



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

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Accompagner les évolutions économiques et organisationnelles du métier (stratégie commerciale vis-à-vis de la concurrence, délégation de responsabilités/moindre implication du conjoint, compétences accrues en marketing et gestion...).
- Anticiper la reprise ou la création d'entreprises.
- Renforcer la professionnalisation de l'ensemble des actifs, salariés et non salariés, voire la qualification (de niveau bac), pour répondre notamment à ces deux axes.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- S'appuyer davantage sur les dispositifs existants et mieux les faire connaître :
 - les réseaux [CMAR, réseaux d'enseignes franchisées, fédération du commerce et de la distribution (grandes et moyennes surfaces, GMS)] ;
 - les actions collectives de GPEC, propres à l'artisanat (prestations développées par la CMAR, co-financées par le Conseil régional) ;
 - les actions d'accompagnement à la reprise d'entreprise, développées par les chambres consulaires (bourse de cessions d'entreprises)...
- Mutualiser l'offre de formation pour les actifs, en particulier les salariés en poste.
- Améliorer l'information des chefs d'entreprise sur l'offre de certification et le système de financement de la formation, en cours d'évolution.
- Créer des aides spécifiques pour les repreneurs, pour pallier les difficultés économiques.

DES ENJEUX LIÉS À L'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER DE « BOULANGER »

Des offres ciblant majoritairement le domaine de la boulangerie

66 % des offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi ciblent le ROME Boulangerie-viennoiserie.
34 %, le ROME Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie.

À l'inverse, des formés et des demandeurs d'emploi plutôt positionnés sur le domaine de la pâtisserie

69 % des formés suivent une formation en pâtisserie ; seulement 32 % en boulangerie et 14 % en confiserie, chocolaterie (quelques formations couvrent plusieurs domaines et sont comptées deux fois).
51 % des demandeurs d'emploi sont positionnés sur le ROME Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie ;
49 % sur le ROME Boulangerie-viennoiserie.



CE QUE DISENT LES ACTEURS SUR L'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER

Les acteurs économiques soulignent l'importance des évolutions du métier (vente-conseil, fabrication de produits de restauration légère, nouvelles techniques et équipements...) et la nécessaire communication qui doit les relayer auprès du public et des prescripteurs. À ce titre, les acteurs de la formation témoignent de l'augmentation des demandes de formation par le public après la diffusion d'émissions ou de documentaires télévisés sur le métier. D'autres facteurs exogènes jouent également un rôle dans l'attractivité : l'existence de lieux de formation et de plateaux techniques de proximité ; les conditions de formation (hébergement ; transport entre le lieu de résidence, l'entreprise et le lieu de formation...). Ces problématiques peuvent exacerber les difficultés sur un territoire donné, par exemple ici dans les Bouches-du-Rhône et les Hautes-Alpes.



Enjeu d'attractivité du métier de boulanger, compte tenu du risque de déséquilibre entre les domaines de spécialisation (sur un plan quantitatif).

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Maintenir voire développer le volume de formés en boulangerie via l'apprentissage.
- Valoriser les innovations techniques (optimisation des installations) en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de l'attractivité du métier de boulanger, notamment en direction des femmes et des jeunes.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CETTE PERSPECTIVE

- Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation pour améliorer l'attractivité du métier.
- S'appuyer notamment sur le Campus 3A (Campus des métiers et des qualifications « Agrosociétés, agroalimentaire et alimentation »), qui intègre ce point dans son plan d'action/ses missions.
- Faciliter la découverte en amont des métiers pour éviter les décrochages ultérieurs, en s'appuyant sur le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA, formation en alternance sous statut scolaire).
- Accompagner la modernisation des installations (soutien aux investissements financiers des TPE).

AUTRES ÉLÉMENTS ISSUS DES RÉUNIONS PARTENARIALES

Des pistes complétant les enjeux liés à la formation

Les acteurs font toutefois état de difficultés concernant la mise en œuvre des formations pour adultes. Du point de vue des prescripteurs, la mutualisation par les entreprises artisanales de leurs besoins de formation est insuffisante malgré le nombre de postes disponibles et la récurrence des besoins ; de même, l'offre de formation fait défaut sur certains modules spécifiques (pâtisserie au tour, par exemple).

Du point de vue des acteurs de la formation, la prise en compte des coûts d'équipement et de matières d'œuvre (nécessaires à l'acquisition des gestes professionnels) dans le financement des achats de formation doit être améliorée ; de même que les possibilités d'accueillir les stagiaires de plus de 26 ans. Sur ces thèmes, la recherche de complémentarité entre les entreprises artisanales (TPE) et les entreprises de plus de dix salariés (GMS) dans une logique de parcours professionnel qualifiant serait un axe de progrès selon les acteurs économiques. À ce titre, l'URMA (Université régionale des métiers et de l'artisanat) et le Campus 3A visent un rapprochement des acteurs et une meilleure visibilité de l'offre de formation et de sa diversité.

Des pistes liées aux besoins de main-d'œuvre et à la diversification des profils recrutés

L'emploi des femmes est aujourd'hui une réalité dans ce métier ainsi qu'au sein des formations, en particulier en pâtisserie (38 % de femmes parmi les formés) et à la tête des entreprises (31 % chez les artisans en emploi). Pour autant, la présence des femmes reste faible en boulangerie (11 % parmi les formés). L'amélioration des installations (conditionnement de la matière première, équipements limitant le port de charges...) comme celle de l'information auprès des chefs d'entreprise et du public pourrait, selon les acteurs, faciliter leur intégration dans le métier.

De même, la promotion des reconversions professionnelles, le recours accru aux mesures d'adaptation aux postes (POE) et à l'accompagnement des réorientations pourraient concourir à développer les potentialités de recrutement d'actifs déjà aguerris au monde du travail.



09

CUISINIERS (S1Z40)

LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier comprend :
 - *Les cuisiniers.*
 - *Les commis de cuisine.*
- Ces professionnels qualifiés préparent des aliments destinés à être consommés dans un lieu de restauration (restaurant, hôtel-restaurant, restaurant de collectivité). Ils mettent en œuvre des techniques et des règles de fabrication rigoureuses. Ils peuvent composer des menus, élaborer de nouvelles recettes voire encadrer une équipe ou former des apprentis.
- Les aides de cuisine, apprentis cuisiniers, les employés polyvalents de la restauration, les chefs cuisiniers ainsi que les patrons de restaurant ne sont pas inclus dans ce métier à ce niveau de détail mais dans la famille professionnelle élargie. De même, la confection industrielle de plats cuisinés ne relève pas de ce métier.
- ROME correspondant à cette FAP : G1602-Personnel de cuisine.
- **18 700 actifs en emploi** dans ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur (soit 1 % de l'emploi régional).
- **Uniquement des emplois salariés** et majoritairement en CDI (78 %).
- Une forte concentration des emplois dans le secteur d'activité de l'hôtellerie-restauration (87 %).

LA PROBLÉMATIQUE

- Il s'agit d'un métier :
 - *En tension structurelle **forte** sur dix ans.*
 - *En tension conjoncturelle, en particulier dans les Hautes-Alpes et les Alpes-Maritimes.*
 - *Qui présente des difficultés de recrutement, pressenties par les employeurs, relativement élevées et inscrites dans la durée.*

LES ENJEUX

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

Principales sources mobilisées : Pôle emploi (BMO 2016-2018, 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 AUX PROBLÉMATIQUES DE GRH

Une rotation importante de la main-d'œuvre sur le marché du travail

9 540 demandeurs d'emploi sont positionnés sur ce métier.

70 % d'entre eux sont inscrits depuis moins d'un an à Pôle emploi (58 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi en région).

Au niveau national, 27 % des cuisiniers (famille de métiers élargie) exercent depuis moins d'un an dans leur entreprise (15 % tous métiers).

Des conditions d'emploi et de travail peu favorables

17 % des salariés sont en CDD (10 % pour l'ensemble des salariés de la région).

52 % des offres d'emploi concernent des contrats courts de six mois ou moins (35 % pour l'ensemble des offres).

Un salaire mensuel net médian de 1 575 € (1 660 € tous métiers confondus).

Un métier qui cumule horaires atypiques, intensité du rythme de travail, gestes répétitifs, postures contraignantes...

Une forte concentration des emplois dans les TPE-PME

80 % des emplois sont situés dans des entreprises de moins de 20 salariés (contre 42 % tous métiers), plus précisément 63 % des emplois dans des TPE et 17 % dans des PME de dix à 19 salariés.

Une part élevée de jeunes dans la demande d'emploi et en emploi

39 % des demandeurs d'emploi ont moins de 30 ans (28 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi en région).

31 % des professionnels en emploi appartiennent à cette même tranche d'âge (19 % tous métiers).

38 % des actifs en emploi ont moins de onze ans d'ancienneté sur le marché du travail (pour 21 % tous métiers).

En revanche, seulement 19 % des actifs en emploi ont 50 ans ou plus (contre 29 % tous métiers).

Des demandeurs d'emploi expérimentés et qualifiés

88 % des demandeurs d'emploi ont au moins deux ans d'expérience dans le métier.

79 % sont ouvriers ou employés qualifiés (61 % tous métiers).

➔ **Enjeu de GRH s'agissant de la fidélisation de la main-d'œuvre et du maintien du vivier de compétences dans l'entreprise et dans le métier.**

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Accompagner les TPE-PME sur le volet RH, notamment en termes d'amélioration des conditions de travail et de fidélisation de la main-d'œuvre (intégration des jeunes, maintien dans l'emploi des seniors, promotion salariale, évolution de carrière).

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- ➔ Professionnaliser les chefs d'entreprise/patrons de restaurant à la GRH.
- ➔ Professionnaliser l'encadrement de proximité (chefs de cuisine, seconds) au management du personnel de cuisine et à l'organisation du travail.
- ➔ S'appuyer sur les dispositifs existants et mieux les faire connaître : prestation « conseil en ressources humaines » pilotée par la Direccte ; prestations RH co-financées par le Conseil régional pour les entreprises artisanales ; DEAR mis en œuvre par la CMAR...

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

De forts volumes d'emplois et d'offres

18 700 personnes exercent ce métier, soit 1 % de l'emploi régional.

9 360 offres d'emploi ont été enregistrées par Pôle emploi sur un an, soit 4 % de l'ensemble des offres. À celles-ci s'ajoutent celles qui transitent par d'autres canaux moins formels : réseaux sociaux, réseaux professionnels, *sourcing* auprès des centres de formation.

5 870 projets de recrutement font de ce métier le 9^e métier le plus recherché en région en 2016. Le nombre de projets augmente depuis plusieurs années.

Une filière de formation ciblée et un niveau CAP-BEP prégnant

52 % des actifs en emploi sont diplômés de la filière de formation « Agroalimentaire, alimentation cuisine ». Cette proportion atteint 67 % chez les jeunes actifs (moins de onze ans d'ancienneté).

46 % ont un niveau CAP-BEP (contre 24 % tous métiers confondus).

On constate, en outre, que le niveau de diplôme le plus souvent détenu par les actifs en emploi est le même entre les seniors et les jeunes : 44 % des 50 ans et plus ont un niveau CAP-BEP, 43 % chez les moins de 30 ans. En termes de prospective, le CAP devrait conserver un rôle majeur pour l'accès aux métiers de bouche.

Mais une élévation du niveau de formation chez les jeunes en emploi

24 % des jeunes actifs sont titulaires d'un diplôme de niveau bac contre 10 % chez les seniors. Ces écarts intergénérationnels sont plus importants que ceux observés pour l'ensemble des métiers.

Un recours notable à la formation en alternance

2 190 personnes sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant « en théorie » ce métier telle que le *CAP* et le *bac pro cuisine* (les formés relevant à parts égales du niveau CAP ou bac).

34 % sont des apprentis.

8 % se forment par le biais d'un contrat de professionnalisation.

Ces constats témoignent d'un **lien emploi-formation relativement étroit voire croissant** dans ce métier, compte tenu de l'homogénéité des parcours de formation des personnes en emploi, notamment des jeunes, et des modalités de formation/insertion. Cette intensité plaide pour le maintien des modalités de formation actuelles (dispositif, niveau, filière...). Pour autant, si l'apprentissage, et plus largement les contrats en alternance, facilitent l'insertion des jeunes dans l'emploi, les travaux nationaux montrent que nombre d'entre eux quittent le secteur pour d'autres activités, pendant la période d'apprentissage ou peu après.

➔ **Enjeu d'attractivité du métier pour maintenir le volume de formés compte tenu du risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles (sur un plan quantitatif).**

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Maintenir l'offre de formation sur des volumes importants et sur des niveaux CAP-BEP et bac.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CETTE PERSPECTIVE

- ➔ Mobiliser davantage les dispositifs d'incitation des employeurs à l'embauche de personnes en contrat d'apprentissage afin de maintenir leur capacité à recruter et à former un volume important de personnes.
- ➔ Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation pour améliorer l'attractivité du métier.
- ➔ S'appuyer notamment sur le Campus des métiers et des qualifications « Agrosociétés, agroalimentaire et alimentation », qui intègre l'attractivité des métiers de bouche dans son plan d'action et ses missions.
- ➔ Faciliter la découverte des métiers pour éviter les décrochages ultérieurs, en s'appuyant sur le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA, formation en alternance sous statut scolaire).

DES ENJEUX LIÉS À LA GPEC

Des emplois marqués par la saisonnalité et la conjoncture économique

75 % des projets de recrutement sont saisonniers (49 % tous métiers).

- 2,5 % d'actifs en emploi sur la période récente (+ 1,7 % tous métiers).

Différents facteurs peuvent expliquer cette diminution : baisse du pouvoir d'achat et inflexion de la consommation des ménages ; baisse de la fréquentation touristique, fragilisée par la conjoncture économique défavorable ; transformations dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, marqué par la concentration ou le renouvellement des établissements (disparition de petits restaurants traditionnels, concentration des établissements hôteliers)...

Une croissance de l'emploi envisagée pour l'avenir

Une légère augmentation de l'emploi sur la période plus récente : **+ 0,7 %** entre 2010 et 2015 (+ 0,3 % tous métiers).

Des projets de recrutement en forte augmentation :

7 590 projets de recrutement envisagés par les employeurs en 2018, soit + 29 % en deux ans. Cette augmentation est à mettre en parallèle de projets d'installation de nouveaux établissements de gamme moyenne à haute, notamment dans les Bouches-du-Rhône.

Au plan national, les cuisiniers ont profité d'une dynamique relativement favorable bénéficiant de l'apparition de nouvelles enseignes et de formes diversifiées de restauration, notamment en matière de restauration rapide : prestations individualisées, de qualité et de proximité. Dans le prolongement de ces tendances, le nombre d'emplois devrait continuer à progresser. 43 000 nouveaux emplois (famille professionnelle élargie) seraient à créer en France sur la période 2012-2022.

Des exigences accrues en termes de compétences transversales

Comme dans d'autres métiers, les compétences requises devraient évoluer vers davantage de polyvalence, notamment en termes de savoir-être (capacité à gérer le stress, à travailler en équipe, à s'organiser et à prioriser les tâches), d'hygiène ou de sécurité. S'agissant par exemple de la traçabilité des produits, des normes de sécurité ou des labels de qualité, cette profession, comme les autres métiers de l'hôtellerie-restauration sera amenée à s'adapter aux évolutions réglementaires et à une clientèle toujours plus exigeante. Déjà à l'œuvre, ces tendances devraient impliquer des tâches de gestion et de contrôle accrues, avec un usage renforcé des technologies de l'information et de la communication (logiciels de réservation en ligne, de gestion des stocks, des commandes, du chiffre d'affaires ; équipements et technologies culinaires...).

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

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre (mobilité professionnelle, *turnover* et création d'emplois).
- Sécuriser les parcours professionnels des saisonniers, par le biais de la formation continue (notamment en intersaison ou entre deux contrats) ou des groupements d'employeurs (en particulier entre les Hautes-Alpes et les Alpes-Maritimes).

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- ➔ Mettre à profit l'intensité du lien emploi-formation et la concentration sectorielle du métier (propices à une moindre « déperdition » des professionnels) pour mobiliser davantage les acteurs autour de ces perspectives.
- ➔ S'appuyer sur les actions collectives de GPEC existantes et sur les actions d'accompagnement développées par les chambres consulaires et les organisations professionnelles.
- ➔ S'adosser aux actions et associations de promotion des groupements d'employeurs ou d'autres formes de coopération inter-entreprises (nouvelles formes d'emploi et d'organisations du travail).
- ➔ S'appuyer plus largement sur les bonnes pratiques existantes en matière de gestion de la saisonnalité des emplois : CDI emploi-formation dans l'hôtellerie de plein-air, CQP transversaux du secteur alimentaire...
- ➔ Mieux faire connaître l'ensemble de ces actions.

10

OUVRIERS DE L'ASSAINISSEMENT ET DU TRAITEMENT DES DÉCHETS (T4Z62)

LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier comprend les ouvriers qualifiés et les ouvriers non qualifiés du secteur public ou du secteur privé chargés du nettoyage de la voie publique, de l'enlèvement et du traitement des ordures, ou de l'assainissement des eaux usées.
- Il renvoie à plusieurs fonctions : agent de station d'épuration, égoutier, agent d'entretien environnement, agent d'entretien des espaces naturels, balayeur, agent de collectivité chargé du ramassage des déchets, agent d'exploitation de déchetterie, agent de tri des déchets, agent d'exploitation d'usine d'incinération des déchets, agent de radioprotection...
- Les agents d'entretien de locaux ne relèvent pas de ce métier.
- ROME correspondants à cette FAP : I1201-Entretien d'affichage et mobilier urbain ; I1202-Entretien et surveillance du tracé routier ; K2303-Nettoyage des espaces urbains ; K2304-Revalorisation de produits industriels ; K2305-Salubrité et traitement de nuisibles ainsi que I1503*-Intervention en milieux et produits nocifs et K2301*- Distribution et assainissement d'eau.
* hors niveau TAM, ingénieur et cadre.
- 2 580 actifs en emploi dans ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur (soit 0,1 % de l'emploi régional).
- Uniquement des emplois salariés et **essentiellement en CDI** (82 %).
- Une concentration des emplois dans l'**assainissement, gestion des déchets et dépollution** (46 %) et dans l'**administration publique** (33 %).

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 le Var.

LES ENJEUX

- Ils concernent :
 - La sécurisation des parcours et la formation des actifs.
 - La GPEC et l'offre de formation.
 - L'attractivité du métier et l'amélioration des conditions de travail.

Principales sources mobilisées : Pôle emploi (BMO 2017, offres clôturées 2016) ; Pôle emploi, Direccte (OEE 2016, DEFM ABC au 31.12.2016) ; Insee (RP 2011-2015 millésimé 2013, DADS 2014, Enquête emploi en continu 2008-2012) ; ORM (base effectifs en formation 2014).

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

Des actifs peu ou pas diplômés et souvent non qualifiés

2 580 personnes exercent ce métier.

43 % sont non diplômées (contre 19 % tous métiers confondus) et **37 %** sont titulaires d'un diplôme de niveau CAP-BEP (contre 23 %).

85 % sont des ouvriers non qualifiés.

1 870 demandeurs d'emploi sont positionnés sur ce métier.

47 % ont un niveau CAP-BEP (contre 36 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi) et **36 %** sont non diplômés (contre 17 %).

55 % sont des employés ou des ouvriers non qualifiés (contre 27 %).

Une part importante de demandeurs d'emploi de longue durée

44 % sont inscrits à Pôle emploi depuis un an ou plus (contre 41 %).

Un nombre d'emplois en forte baisse dans le public mais en augmentation dans le privé

– **41,4 %** d'actifs en emploi dans le secteur de l'« Administration publique » entre 2008 et 2013.

Différents facteurs peuvent expliquer cette diminution : réorganisation et mutualisation des services par les collectivités ; délégation aux entreprises privées du secteur « Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution ». Le nombre d'actifs exerçant ce métier a ainsi augmenté de **+ 18,1 %** dans ce secteur (en particulier dans les activités du traitement de l'eau : + 70,3 %).

Au global, le nombre d'emplois est en baisse : **– 13,7 %** d'actifs en emploi dans ce métier (+ 0,9 % tous métiers).

➔ **Un risque d'éloignement de l'emploi pour des actifs (salariés, demandeurs d'emploi) fragilisés par le contexte économique ?**

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Sécuriser les parcours professionnels des actifs et maintenir leur employabilité pour anticiper les effets des mutations économiques et organisationnelles dans le public (délégation de services, mutualisation par les collectivités) comme dans le privé (concurrence, nouveaux marchés, augmentation de la productivité).

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- ➔ Mobiliser les dispositifs de formation continue (CPF...) ainsi que les dispositifs d'accompagnement des évolutions et des transitions professionnelles (CEP...).
- ➔ Construire des parcours de formations et/ou de VAE conduisant in fine à l'obtention de CQP ou de diplômes.

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

Des demandeurs d'emploi faiblement positionnés sur la revalorisation des produits industriels et l'assainissement des eaux

1 620 offres d'emploi ont été enregistrées par Pôle emploi sur un an.

Elles relèvent principalement des ROME suivants :

49 % nettoyage des espaces urbains ; **21 %** revalorisation de produits Industriels ; **10 %** distribution et assainissement d'eau.

Les demandeurs d'emploi sont, en revanche, principalement positionnés sur les ROME suivants :

54 % nettoyage des espaces urbains ; **14 %** entretien et la surveillance du tracé routier ; **10 %** revalorisation de produits industriels.

Des compétences relationnelles et techniques recherchées (déchetterie, centre de tri, filières épuratoires...)

Différentes compétences à pourvoir sont évoquées par les professionnels pour les métiers du tri et de la valorisation des déchets : savoir conduire une action de sensibilisation « geste de tri » auprès d'un large public (diplomatie, gestion des conflits par le dialogue) ; connaître les matières, les filières de tri et de valorisation, la réglementation ; conduire des engins de chantier. Quant à l'assainissement, la mécanisation des postes de travail, la mise en œuvre de techniques innovantes des nouvelles filières épuratoires (phytoépuration, stations d'épuration par filtres plantés de roseaux) sont en cours de développement. Ces tendances créent des besoins en compétences.

Une élévation de la part des diplômés de niveau bac et plus chez les jeunes actifs en emploi

34 % des jeunes actifs en emploi ont un CAP-BEP contre 25 % des seniors.

29 % des jeunes sont titulaires du bac ou d'un diplôme d'études supérieures (plus précisément 14 % de niveau bac et 15 % de niveau supérieur au bac) contre seulement 10 % des seniors. Ces écarts de niveaux de diplôme entre seniors et juniors sont plus marqués que pour l'ensemble des métiers.

Une part importante de personnes en formation sur du niveau bac et plus

Parmi les personnes en formation certifiante visant « en théorie » ce métier, **53 %** suivent une formation de niveau bac ; **31 %** une formation de niveau CAP-BEP et **16 %** une formation de niveau bac + 2.

Des formations segmentées entre production et services

55 % des formés sont dans la filière de formation « Services aux personnes et aux collectivités et activités de loisir », qui englobe le nettoyage, assainissement, protection de l'environnement. Les certifications les plus représentées y sont :

- le *CAP gestion des déchets et propreté urbaine* ;
- le *BTSA gestion et maîtrise de l'eau* ;
- le *Technicien en radioprotection* (titre inscrit au RNCP de l'Institut national des sciences et techniques nucléaires, CEA Cadarache).

42 % des formés sont dans la filière « Formations industrielles », qui englobe les spécialités pluritechnologiques des transformations, communes à plusieurs secteurs industriels (à travers le *bac pro procédés de la chimie, de l'eau et des papiers-cartons*).



Enjeu de structuration, de lisibilité de l'offre de formation pour éviter un risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles (sur un plan qualitatif voire quantitatif, cf. enjeu suivant).

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Renforcer la professionnalisation des actifs, l'offre de formation et sa lisibilité (parcours qualifiants permettant d'acquérir polyvalence et spécialisation...) pour accompagner les évolutions réglementaires et sociétales (exigences environnementales).

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- S'appuyer sur les actions collectives de GPEC existantes et sur les actions d'accompagnement développées par les chambres consulaires et les organisations professionnelles.
- Mieux faire connaître l'ensemble de ces actions.
- Structurer et améliorer la lisibilité de l'offre de formation (relativement dense au plan national, avec plus de 30 certifications conduisant à ce métier).
- Faciliter cette structuration en développant l'approche des certifications par compétences, compte tenu de la proximité des différentes fonctions recouvertes par ce métier (socle commun de compétences techniques) mais aussi des spécificités propres à certaines (agents de radioprotection, par exemple).

DES ENJEUX LIÉS À L'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Un faible volume de formés et peu de jeunes actifs

130 personnes sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant ce métier (tous niveaux confondus).

10 % des actifs en emploi ont moins de 25 ans (comme tous métiers).

15 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier appartiennent à cette tranche d'âge (contre 13 % tous métiers).

Des emplois stables mais des salaires faibles et des conditions de travail difficiles

82 % des actifs en emploi sont en CDI (85 % pour l'ensemble des salariés de la région).

91 % travaillent à temps complet (contre 82 %).

Un salaire net médian (ETP) de **1 572 €**, soit 88 € de moins que le salaire tous métiers 1 660 €.

Un métier qui cumule horaires très matinaux ou imposés, pénibilité physique/manutention, risques de troubles musculo-squelettiques et, plus spécifiquement pour le traitement des déchets, travail répétitif/tri sur tapis roulant, odeurs nauséabondes, travail salissant, risques infectieux et sanitaires.

Sur le marché du travail, des missions d'intérim et des temps partiels fréquents

18 % des offres portent sur des missions intérimaires (contre 13 % tous métiers).

42 % correspondent à un emploi à temps partiel (contre 29 %).

➔ **Enjeu d'attractivité du métier, compte tenu du risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles (sur un plan quantitatif voire qualitatif, cf. enjeu précédent).**

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Valoriser le développement technologique (mécanisation, optimisation des installations, diversification des techniques et des filières de recyclage et de valorisation...) en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de l'attractivité du métier.

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CETTE PERSPECTIVE

- ➔ Sensibiliser (visites d'entreprises et d'équipements...) et mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation pour améliorer l'attractivité du métier.
- ➔ S'appuyer sur les démarches nationales, régionales en faveur du développement des métiers verts et verdissants.
- ➔ Accompagner la modernisation des installations (soutien aux investissements financiers des TPE).
- ➔ Mettre à profit le potentiel d'innovations technologiques des PME régionales du secteur « assainissement, gestion des déchets et dépollution », plus important que celui de leurs homologues de la France de province.

SYNTHÈSE DES ENJEUX ET PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

TABEAU 1 MÉTIERS EN TENSION DU DOMAINE DE LA PRODUCTION

Techniciens et chargés d'études du BTP (B6Z71)	Insertion professionnelle et acquisition d'expérience → Faciliter l'accès à des dispositifs intégrant une période en entreprise, permettant ainsi l'acquisition d'une expérience professionnelle, notamment pour les jeunes.	Développement économique et GRH → Accompagner, sur le volet RH ou économique, les entreprises artisanales et les TPE du secteur du bâtiment (ainsi que leurs sous-traitants) et contribuer ainsi au maintien de leur activité. → Aider à la création ou à la reprise d'entreprise.	GPEC et offre de formation → Veiller au maintien voire au développement du volume de formés. → Développer l'offre de formation (initiale et continue) sur des niveaux supérieurs au bac, pour accompagner les évolutions technologiques et l'élévation des compétences.
Dessinateurs en BTP (B6Z72)	Développement économique et GRH → Accompagner, sur le volet RH ou économique, les entreprises prestataires de services en architecture et ingénierie (en particulier les TPE).	Sécurisation des parcours et formation des actifs → Éviter l'obsolescence des compétences techniques des salariés et des demandeurs d'emploi, dans un contexte d'évolution des technologies et des organisations du travail (demande de polyvalence, travail en mode collaboratif...).	GPEC et offre de formation → Développer (dans des volumes modérés) l'offre de formation initiale et continue, notamment sur du niveau bac + 2.
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (D1Z41)	Attractivité du métier et formation → Développer modérément l'offre de formation initiale par le biais de l'apprentissage.	Problématiques de GRH → Accompagner les TPE du secteur industriel, notamment en termes de fidélisation de la main-d'œuvre. → Sécuriser les parcours professionnels des intérimaires (actions de remise à niveau, de perfectionnement...).	GPEC → Anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre (départs à la retraite) et l'évolution des compétences.
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons (D2Z40)	Développement économique et GRH → 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).	Sécurisation des parcours et formation des actifs → 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.	Insertion professionnelle et acquisition d'expérience → 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.
Dessinateurs en mécanique et travail des métaux (D6Z71)	Développement économique et GRH → Accompagner, sur le volet RH et économique, les entreprises du secteur de l'ingénierie et des études techniques (en particulier les TPE).	Insertion professionnelle et acquisition d'expérience → 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...).	GPEC et offre de formation → 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.

Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement (G1Z70)	Insertion professionnelle et acquisition d'expérience → Faciliter, notamment pour les jeunes, l'accès à des dispositifs intégrant une période en entreprise, permettant ainsi l'acquisition d'une expérience professionnelle.	GPEC et offre de formation → Maintenir un fort volume de personnes en formation sur les niveaux bac et bac + 2, notamment en renforçant la filière de formation « Formations industrielles ».	Développement économique et GRH → Accompagner les TPE sur le volet RH ou économique (au cas par cas selon le secteur employeur). → Sécuriser les parcours professionnels des intérimaires (actions de remise à niveau, perfectionnement...).
Bouchers (S0Z40)	Attractivité du métier et formation → Développer modérément l'offre de formation initiale et continue par le biais de l'alternance.	Problématiques de GRH → Accompagner les TPE-PME sur le volet RH, notamment en termes d'amélioration des conditions de travail et de fidélisation de la main-d'œuvre (intégration des jeunes et maintien dans l'emploi des seniors).	GPEC → Anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre (départs à la retraite et création d'emplois) et les reprises d'entreprise.
Boulangers, pâtisseries (S0Z42)	Problématiques de GRH → Accompagner les TPE-PME sur le volet RH, notamment en termes d'amélioration des conditions de travail et de fidélisation de la main-d'œuvre (intégration des jeunes, maintien dans l'emploi des seniors, promotion salariale, évolution de carrière).	GPEC et formation → Accompagner les évolutions économiques et organisationnelles du métier (stratégie commerciale, délégation de responsabilités, compétences accrues en marketing et gestion...) → Anticiper la reprise ou la création d'entreprise. → Renforcer la professionnalisation de l'ensemble des actifs, salariés et non salariés, voire la qualification (de niveau bac).	Attractivité du métier de « boulanger » → Maintenir voire développer le volume de formés en boulangerie via l'apprentissage. → Valoriser les innovations techniques en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de l'attractivité du métier de boulanger, notamment en direction des femmes et des jeunes.
Cuisiniers (S1Z40)	Problématiques de GRH → Accompagner les TPE-PME sur le volet RH, notamment en termes d'amélioration des conditions de travail et de fidélisation de la main-d'œuvre (intégration des jeunes, maintien dans l'emploi des seniors, promotion salariale, évolution de carrière).	Attractivité du métier et formation → Maintenir l'offre de formation sur des volumes importants et sur des niveaux CAP-BEP et bac.	GPEC → Anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre (mobilité professionnelle, <i>turnover</i> et création d'emplois). → Sécuriser les parcours professionnels des saisonniers, par le biais de la formation continue (notamment en intersaison ou entre deux contrats) ou des groupements d'employeurs.
Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets (T4Z62)	Sécurisation des parcours et formation des actifs → Sécuriser les parcours professionnels des actifs et maintenir leur employabilité pour anticiper les effets des mutations économiques et organisationnelles dans le public comme dans le privé.	GPEC et offre de formation → Renforcer la professionnalisation des actifs, l'offre de formation et sa lisibilité (parcours qualifiants permettant d'acquérir polyvalence et spécialisation...) pour accompagner les évolutions réglementaires et sociétales.	Attractivité du métier et conditions de travail → Valoriser le développement technologique en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de l'attractivité du métier.

ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE

1. NOMENCLATURES UTILISÉES

MÉTIERS

La nomenclature de métiers utilisée est celle des familles professionnelles (FAP, version 2009). Élaborée par le ministère en charge du travail, elle permet une analyse de l'emploi et du chômage par métier. Dans cette publication, la FAP est exploitée dans sa version la plus détaillée (en 225 postes).

Remarque : pour le calcul de la tension structurelle, certaines FAP n'ont pas été prises en compte du fait de leur couverture insuffisante par les données de Pôle emploi : les agriculteurs-éleveurs, les artisans, les dirigeants d'entreprise, les cinq familles professionnelles de la fonction publique, les patrons d'hôtels-café-restaurants, les médecins, les enseignants et formateurs ainsi que les professionnels de la politique et le clergé. L'analyse a ainsi porté sur 181 FAP.

SECTEURS D'ACTIVITÉ

La nomenclature choisie pour présenter les données sur le secteur d'activité de l'établissement employeur ou de l'établissement ayant déposé une offre d'emploi est la nomenclature agrégée (NA, 2008). Selon les besoins d'étude, différents niveaux de détail ont été utilisés.

FILIÈRES DE FORMATION

La nomenclature utilisée est celle des filières de formation régionales. Elle a été construite en 2013 dans le cadre du suivi du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur. Elle est constituée de 19 filières de formation professionnelle et adaptée au contexte régional.

2. PRÉCISIONS SUR QUELQUES SOURCES

Afin d'élaborer les diagnostics et proposer des pistes d'action, un ensemble d'informations régionales (ou à défaut nationales) ont été systématiquement analysées, qu'il s'agisse de données chiffrées ou de résultats d'études.

Plus d'une **trentaine de sources** ont ainsi été mobilisées : statistiques du marché du travail, RP, DADS, Enquête emploi, BMO, enquête d'insertion, effectifs en formation, études prospectives... Elles impliquent de nombreux producteurs : Insee, Pôle emploi, Direccte, ORM, Conseil régional, Éducation nationale, Draaf, Drees, AFPA, Céreq, France Stratégie, Dares, observatoires prospectifs des métiers et des qualifications... C'est au final plus d'une **cinquantaine d'indicateurs** qui ont été exploités ou construits par l'ORM.

Les principales sources sont présentées dans cette annexe. Les années de référence varient selon les sources voire selon les diagnostics (dont la consolidation s'est étalée de 2016 à 2018).

LES DONNÉES SUR LES TENSIONS

- Pour le calcul des **tensions structurelles** sur dix ans, les données utilisées sont celles des demandes d'emploi enregistrées (DEE) et des offres d'emploi enregistrées (OEE) par Pôle emploi. La tension moyenne sur dix ans est le rapport : moyenne (OEE) / moyenne (DEE). Ce rapport est égal à 0,55 en région, sur la période observée (2005-2014). Ce qui correspond à moins de deux demandeurs d'emploi pour une offre.

Les tensions ont été hiérarchisées en trois niveaux d'intensité :

- **Fortes**, lorsque le ratio est supérieur à 1.
- **Élevées**, lorsque le ratio est compris entre 0,82 et 0,99.
- **Modérées**, lorsque le ratio est compris entre 0,55 et 0,81.

- Pour le calcul des **tensions conjoncturelles** (sur la dernière année disponible), les données utilisées prennent en compte les offres diffusées par Pôle emploi, c'est-à-dire les offres déposées à Pôle emploi et les offres des partenaires. Le niveau de qualification ne pouvant pas être détaillé dans les offres partenaires, cette tension conjoncturelle est dite « approchante ». Elle ne correspond pas toujours à la FAP mais à l'ensemble des ROME qui la composent, sans distinguer le niveau de qualification.

Le ratio de tension est calculé de la manière suivante :

$(\frac{3}{4} \times \text{cumul offres} / \text{cumul entrées au chômage}) + (\frac{1}{4} \times \text{cumul offres} / \text{moyenne DEFM})$, sur l'année considérée. Un métier est dit en tension conjoncturelle si ce ratio est supérieur ou égal à 0,75.

Sources : Pôle emploi, Direccte (OEE et DEE, années 2005 à 2014) ; Pôle emploi (tensions conjoncturelles, années 2015 et 2016) – Traitement ORM.

LES DONNÉES SUR LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Deux sources exploitables au niveau régional ont été utilisées pour traiter la question des difficultés de recrutement : l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre (BMO) et l'enquête de l'observatoire TEC (Tendance Emploi Compétence).

- **L'enquête BMO** est réalisée par Pôle emploi et le Crédoc. Elle mesure notamment les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir ainsi que les difficultés envisagées. Les projets de recrutement concernent des créations de poste ou des remplacements (y compris les temps partiel). Les établissements interrogés sont des établissements relevant du secteur privé ; des établissements de zéro salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des douze derniers mois ; des établissements du secteur agricole ; des établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, régions...) et des établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...). En revanche, l'enquête ne comprend ni les administrations de l'État (ministères...) ni certaines entreprises publiques (Banque de France...).
- **L'enquête de l'observatoire TEC** du Medef porte sur les projets de recrutement des entreprises, les emplois non pourvus et les besoins en compétences. Chaque trimestre, les établissements de un salarié et plus sont interrogés sur leurs recrutements du trimestre précédent, en CDI et CDD de six mois et plus et sur leurs intentions de recrutement pour le trimestre suivant. Le champ de l'étude est circonscrit au secteur concurrentiel, hors artisanat, particuliers employeurs, professions libérales et les trois fonctions publiques.

Sources : Pôle emploi, Crédoc (BMO, années 2012 à 2018) ; TEC, Medef (enquête, année 2015) – Traitement ORM.

LES DONNÉES SUR LES OFFRES D'EMPLOI

Les données portent à la fois sur les offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi (durant une année) et sur les offres d'emploi clôturées par Pôle emploi (durant une année). Les offres clôturées sont soit satisfaites (l'employeur a trouvé le candidat adéquat, par le biais de Pôle emploi ou non, ou bien l'offre a été clôturée automatiquement en cas d'absence de réponse de l'employeur adressée à Pôle emploi sur l'état d'avancement de son offre), soit annulées (annulation en cas de recrutement en interne, annulation faute de candidat trouvé ou annulation faute de besoin, dans le cas d'une baisse d'activité par exemple).

Sources : Pôle emploi, Direccte (OEE, année 2015 ou 2016) ; Pôle emploi (offres d'emploi clôturées, année 2015 ou 2016) – Traitement ORM.

LES DONNÉES SUR LA DEMANDE D'EMPLOI

Elles concernent les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégories A, B ou C. Ces catégories regroupent les demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ou exerçant une activité réduite. Les données sont brutes, c'est-à-dire non corrigées des variations saisonnières, et en stock (au 31 décembre).

Source : Pôle emploi, Direccte – DEFM ABC, au 31.12.2015 ou au 31.12.2016 – Traitement ORM.

LES DONNÉES SUR L'EMPLOI

- La majorité des données sur l'emploi sont issues du **recensement de la population (RP)** réalisé par l'Insee. Les données sont exploitées au lieu de résidence (LR). Le RP prend en compte les situations mixtes ou intermédiaires comme celles des étudiants ou des retraités exerçant une activité professionnelle réduite.

Précision sur le RP : depuis janvier 2004, des collectes de recensement sont organisées chaque année, de telle manière que l'intégralité des communes soit enquêtée sur une période de cinq ans. Les résultats du recensement sont produits à partir des cinq enquêtes annuelles les plus récentes. Les informations ainsi collectées sont ramenées à une même date pour toutes les communes. Cette date de référence est l'année médiane des cinq années d'enquête. Les évolutions sont donc observées sur des intervalles de cinq ans afin que les échantillons enquêtés soient entièrement distincts.

- Afin de disposer d'informations plus fines sur le diplôme détenu par les actifs en emploi (filière de formation du diplôme), l'**Enquête emploi** en continu réalisée par l'Insee a été utilisée. Pour faire des analyses au niveau régional, plusieurs années d'enquête ont été compilées.
- Enfin, les données sur les établissements employeurs (taille, secteur d'activité) et sur les salaires sont issues des **déclarations annuelles des données sociales (DADS)**. Elles ne concernent que l'emploi salarié.

Sources : Insee – RPLR 2010-2014, millésimé 2012 ou RPLR 2011-2015, millésimé 2013 ; Enquête emploi en continu 2008-2012 ; DADS 2012 ou 2014 – Traitement ORM.

LES DONNÉES SUR LA FORMATION

Elles sont issues de la **base de données de l'ORM** sur les effectifs en formation professionnelle (données collectées depuis plusieurs années auprès de différents organismes).

Formation initiale - voie scolaire :

Personnes inscrites en dernière année de formation professionnelle, qui préparent un diplôme de l'enseignement secondaire ou supérieur, dans les voies scolaires publique ou privée sous contrat relevant de l'Éducation nationale, du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministère en charge de l'agriculture. Sont également intégrés les inscrits dans les écoles du secteur sanitaire et social.

Sources : Draaf, Drees, EN – Effectifs inscrits en 2013-2014 ou en 2014-2015 (en dernière année de formation) – Traitement ORM.

Formation initiale - apprentissage :

Apprentis inscrits en dernière année de formation professionnelle dans un centre de formation par apprentissage (CFA) de la région et préparant une certification des ministères en charge de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de l'agriculture, de la jeunesse et des sports, de la santé et des affaires sociales.

Source : Conseil régional – Effectifs apprentis au 31.12.2013 ou au 31.12.2014 (en dernière année de formation) – Traitement ORM.

Formation continue des demandeurs d'emploi :

Personnes ayant entamé une formation visant une certification professionnelle, dans le cadre :

- des Espaces territoriaux d'accès à la qualification (ETAQ) mis en œuvre par le Conseil régional ;
- d'une action de formation conventionnée (AFC) financée par Pôle emploi ;
- des formations dispensées par l'AFPA au titre du « marché publics spécifiques » et financées par l'État (résidents outre-mer, militaires en reconversion, détenus, Français de l'étranger) ou dans le cadre de la demande individuelle financée par l'Agefiph et le Fiphfp et destinée à des travailleurs handicapés.

Sources : Conseil régional, DR AFPA, DR Pôle emploi – Effectifs entrés en formation en 2013 ou en 2014 – Traitement ORM.

Formation continue - contrats de professionnalisation :

Personnes ayant signé un contrat de professionnalisation, visant l'acquisition d'une certification professionnelle, avec une entreprise de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur et enregistré par la Direccte au cours d'une année.

Sources : Dares, Direccte – Contrat de professionnalisation signés en 2013 – Traitement ORM.

Formation continue - OPCA :

Salariés ou demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une formation financée par l'Agefos-PME, l'Afdas, le Fongecif, Unifaf ou Uniformation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'un CIF (CDD ou CDI), d'une période de professionnalisation, d'une POE, d'un CSP ou d'une formation hors temps de travail.

Sources : Afdas, Agefos-PME, Fongecif, Unifaf, Uniformation – Effectifs entrés en formation en 2014 – Traitement ORM.

3. ACTEURS RENCONTRÉS LORS DES ENTRETIENS

Pour plus de la moitié des métiers étudiés, des entretiens collectifs ont été conduits sous la forme de focus group auprès des partenaires régionaux ou locaux suivants : AFPA (direction régionale et centres de formation) ; ARDML ; Campus des métiers et des qualifications 3A (agrosociétés, agroalimentaire et alimentation) ; Campus des métiers et des qualifications de la « Relation client » ; CERC ; CFA (BTP ; métiers de l'artisanat) ; CGAD (représentants des artisans boulangers, pâtisseries et bouchers, charcutiers, traiteurs) ; CMAR (direction régionale de l'ingénierie de l'offre) ; Conseil régional (direction du développement et du financement des entreprises ; direction de l'emploi, de la formation et de l'apprentissage) ; Constructys (OPCA de la construction) ; DRDFE ; Entreprise Mécaval (représentant des artisans chaudronniers) ; FFB ; GEIQ Industrie ; IFRBTP ; Intergros (OPCA du commerce de gros et international) ; missions locales ; Pôle emploi (direction régionale et agences locales) ; Société Sogema (au titre du Cinov, Fédération des syndicats des métiers de la prestation intellectuelle du Conseil, de l'Ingénierie et du Numérique) ; U2P ; UIMM (Pôle formation, observatoire emploi).

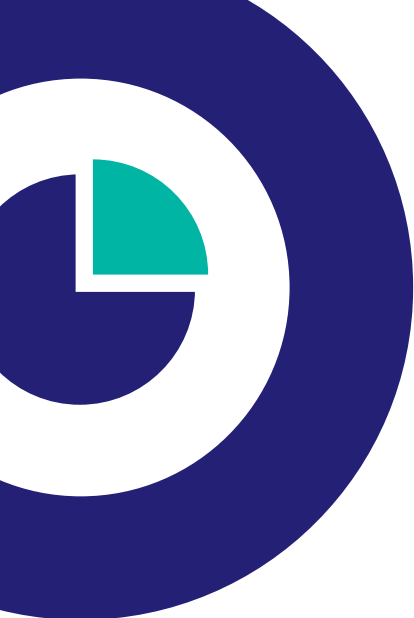
BIBLIOGRAPHIE

- Ambroise Bouteille et associés, Partenaires sociaux du secteur de l'artisanat et du commerce alimentaire de proximité, DGEFP, « Contrat d'études prospectives du secteur de l'artisanat et du commerce alimentaire de proximité : synthèse », septembre 2011
- ADAOUST S. et DOMENS J. (Insee), MUNOZ D. (Direccte), « Départs à la retraite : quatre secteurs à forts enjeux », Insee, *Insee Analyses Provence - Alpes - Côte d'Azur*, n° 28, mars 2016
- AMIRA S., AST D., « Des risques professionnels contrastés selon les métiers », Dares, *Dares Analyses*, n° 039, mai 2014
- Arpe, ORM, Irfedd, synthèse d'atelier « Le traitement des déchets », projet « Anticiper les opportunités d'emploi pour les femmes au sein de l'économie verte et verdissante », avril 2013
- Arpe, ORM, Irfedd, synthèse d'atelier « L'assainissement », projet « Anticiper les opportunités d'emploi pour les femmes au sein de l'économie verte et verdissante », avril 2013
- ARRIGHI J.-J., « L'innovation tirée par les petites entreprises et les services technologiques », Insee, *Insee Analyses Provence - Alpes - Côte d'Azur*, n° 6, novembre 2014
- BABET C., « Portraits statistiques des métiers 1982-2014 », Dares, *Synthèse.Stat'*, n° 19, mars 2016
- BOISSEAU I., « La saisonnalité en PACA », ORM, *Documents de travail*, janvier 2016
- BOISSEAU I., REVEILLE-DONGRADI C., *Quels sont les métiers que l'on peut exercer sans diplôme ?*, ORM, « En ligne – Questions métiers », n° 8, décembre 2015
- BOISSEAU I., *Économie verte en région PACA : l'essentiel sur l'emploi et la formation*, ORM, « En quelques chiffres », n° 12, novembre 2013
- BOYER A., INTHAVONG S., *Quel avenir pour les métiers de l'industrie ?*, ORM, « En ligne – Questions métiers », n° 6, septembre 2014
- Centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise (CISME), site des fiches médico-professionnelles : www.fmpcisme.org
- Centre d'analyse stratégique, « Conditions de travail, organisation du travail et usages des TIC selon les métiers », document de travail n° 2013-03, février 2013
- CHAINTREUIL L., DUMORTIER A.-S., « Les métiers de l'industrie en PACA : quelles évolutions à court terme ? Quels enjeux en termes de compétences et de formation ? : Les cas de l'industrie chimique et de la Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution », ORM, *Documents de travail*, juillet 2017

- « Convention de partenariat entre l'académie d'Aix-Marseille et l'académie de Nice et l'UIMM PACA », signée en juin 2017
- DUMORTIER A.-S., PETROVITCH A., REVEILLE-DONGRADI C., *Diplômes des seniors et des juniors : quelles évolutions dans les métiers en PACA ?*, ORM, « En ligne – Questions métiers », n° 4, mars 2014
- France Stratégie, Dares, « Les métiers en 2022 », avril 2015
- KYU Lab et ACTH pour OPIIEC, « Étude sur l'évolution de l'ingénierie française dans la construction liée au BIM », juillet 2016
- LAINÉ F., RODRIGUEZ O., WARDÉ L., « Les métiers de l'hôtellerie et de la restauration », Pôle emploi, *Éclairages et Synthèses*, n° 39, décembre 2017
- Le BIPE pour l'Observatoire de la métallurgie, « Impact du CICE et du Pacte de responsabilité sur les entreprises de la branche métallurgie et actualisation des besoins en recrutements à l'horizon 2025 », septembre 2017
- NOVELLA S. et DOMENS J. (Insee), RUBILONI É. et BELLE R. (Directe) « Emplois saisonniers : 174 000 contrats salariés et 30 000 missions d'intérim », Insee, *Insee Analyses Provence - Alpes - Côte d'Azur*, n° 30, avril 2016
- Observatoire de l'hôtellerie et la restauration, Fafih, « Quel avenir pour les métiers du secteur HCR ? », *Étude prospective*, 2009
- Opcalia, « Accord-cadre pour le développement de l'emploi et des compétences dans la branche du recyclage », 15 octobre 2015
- Les Entreprises de l'eau (FP2E), BIPE, *Les Services publics d'eau et d'assainissement en France : données économiques, sociales et environnementales*, 6^e éd., octobre 2015
- Rectorat d'Aix-Marseille, « Cartes des formations professionnelles, horizon 2015-2018 : Analyse par filière », novembre 2015
- Région académique Provence - Alpes - Côte d'Azur, « Cartes des formations professionnelles, horizon 2018-2020 : analyse par filière », 2018

GLOSSAIRE

- **AIO** : Accueil, insertion, orientation
- **ARDML** : Association régionale des missions locales
- **ASTBTP** : Association des services de santé au travail du bâtiment et des travaux publics
- **BIM** : Building information modeling
- **BMO** : Besoin de main-d'œuvre
- **CAO/DAO** : Conception/Dessin assistée par ordinateur
- **CEP** : Conseil en évolution professionnelle
- **CERC** : Cellule économique régionale de la construction
- **CGAD** : Confédération générale de l'alimentation en détail
- **CIF** : Congé individuel de formation
- **CMAR PACA** : Chambre de métiers et de l'artisanat de région Provence - Alpes - Côte d'Azur
- **CPF** : Compte personnel de formation
- **CQP** : Certificat de qualification professionnelle
- **CQPM** : Certificat de qualification paritaire de la métallurgie
- **CSP** : Contrat de sécurisation professionnelle
- **DADS** : Déclaration annuelle des données sociales
- **DEAR** : Diagnostic des entreprises artisanales régionales
- **DEE** : Demandes d'emploi enregistrées
- **DEFM** : Demandeurs d'emploi en fin de mois
- **DIMA** : Dispositif d'initiation aux métiers en alternance
- **DRDFE** : Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité
- **ELS** : Employé de libre-service
- **ETI** : Entreprise de taille intermédiaire
- **ETP** : Équivalent temps plein
- **FAP** : Famille professionnelle
- **FFB** : Fédération Française du bâtiment
- **GEIQ** : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
- **GMS** : Grande et moyenne surface
- **GPEC** : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- **GRH** : Gestion des ressources humaines
- **IFRBTP** : Institut de formation et de recherche du BTP
- **NTIC** : Nouvelles technologies de l'information et de la communication
- **OEE** : Offres d'emploi enregistrées
- **OPCA** : Organisme paritaire collecteur agréé
- **OQ/ONQ** : Ouvrier qualifié/non qualifié
- **PCS** : Profession et catégorie socioprofessionnelle
- **PME** : Petites et moyennes entreprises
- **POE** : Préparation opérationnelle à l'emploi
- **RNCP** : Répertoire national des certifications professionnelles
- **ROME** : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
- **TAM** : Techniciens et agents de maîtrise
- **TPE** : Très petites entreprises
- **U2P** : Union des entreprises de proximité
- **UIMM** : Union des industries et métiers de la métallurgie
- **VAE** : Validation des acquis de l'expérience



QUELS ENJEUX ET PRÉCONISATIONS POUR LES MÉTIERS EN TENSION EN RÉGION ?

TOME 1 : DOMAINES DE LA PRODUCTION

Des pistes pour agir sur les difficultés de recrutement dans les métiers en tension structurelle, voilà ce que propose cette publication de l'ORM !

Les 21 diagnostics réalisés en partenariat avec Pôle emploi et en collaboration avec le Conseil régional ainsi que la Direccte ont été revisités et, pour la plupart, enrichis puis validés par les acteurs économiques. Ils donnent lieu à une publication en deux tomes : le premier est consacré aux métiers de la production, le second à paraître d'ici la fin de l'année sera dédié aux métiers des services.

Les analyses conduites sur 10 métiers relevant du domaine de la production permettent de clarifier les difficultés inhérentes à l'exercice de ces métiers, les processus de recrutement des entreprises et les compétences requises pour les candidats. Se dessinent alors des causalités relevant de registres différents, ayant tendance à se cumuler et donc des enjeux spécifiques à chacun des métiers considérés. Dans un contexte difficilement compréhensible de chômage récurrent et d'emplois non pourvus, le champ des possibles en termes d'action publique et économique s'éclaircit !



Observatoire Régional des Métiers

41, la Canebière - 13001 Marseille - Tél. 04 96 11 56 56 - Fax 04 96 11 56 59 - E-mail info@orm-paca.org

Retrouvez l'ensemble de nos publications en ligne sur : www.orm-paca.org