

Des savoirs pour l'action

## PLAN D'INVESTISSEMENT D'AVENIR (PIA) DES CAMPUS DES MÉTIERS ET QUALIFICATIONS 3A ET APC

### Diagnostics sur six métiers



Observatoire Régional des Métiers

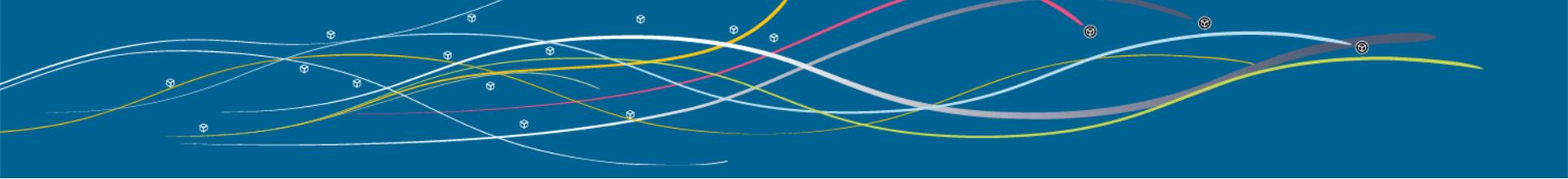
Observatoire régional des métiers Provence – Alpes – Côte d'Azur

Lydie Chaintreuil  
Coralie Cogoluegnes  
Adeline Petrovitch

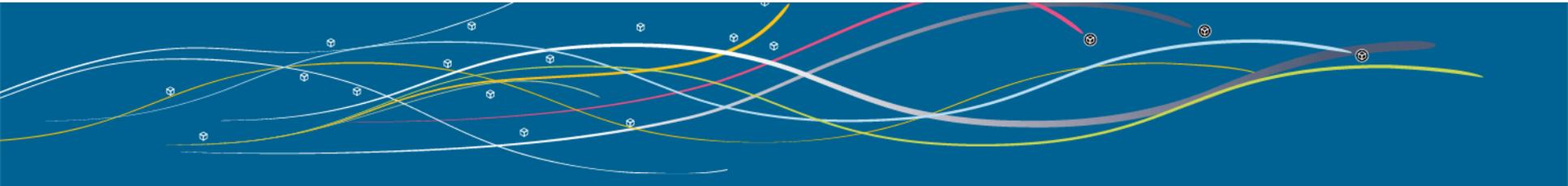
# Plan

---

1. Contexte et objectifs du projet
2. Démarche méthodologique
3. Diagnostics de six métiers en lien avec les Campus des métiers et des qualifications 3A et APC
4. Conclusion



# 1 - Contexte et objectifs du projet



# La mise en œuvre du projet

---

- ü Une sollicitation du Conseil régional Sud Provence - Alpes - Côte d'Azur dans le cadre de l'OIR Naturalité pour venir en appui au Campus des métiers et des qualifications Agrosciences, Agroalimentaire et Alimentation (3A) et au Campus des métiers et des qualifications Arômes Parfums Cosmétiques (APC) dans leur réponse à **l'appel à projet du Plan d'investissement d'avenir (PIA)**.
- ü Un appui qui passe par **l'analyse de six métiers en lien avec les champs couverts par les Campus 3A et APC**. Les diagnostics permettent de contextualiser les tensions sur le marché du travail et l'attractivité des métiers et des formations ciblées, établir des constats permettant de proposer des pistes de perspectives opérationnelles.
- ü Ce projet se déroule en parallèle d'un projet pilote sur le transfert de compétences impliquant une **démarche test** sur deux métiers en lien avec l'OIR Naturalité : *boucher* et *cuisinier*. L'objectif est de développer des parcours d'orientation et de qualification composites valorisant les compétences communes entre ces métiers (étude à paraître).

# Périmètres d'observation : six métiers à enjeux

---

Six métiers sélectionnés par les experts des Campus APC et 3A car à enjeux forts, en tensions, sensibles aux facteurs d'évolutions...

ü Des métiers « cœur » d'activité :

- Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires
- Autres ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires (hors transformation des viandes)

ü Des métiers transversaux :

- Responsables logistiques (non cadres)
- Professions intermédiaires commerciales (non cadres)
- Techniciens des industries de process
- Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement

# Secteurs en lien avec les Campus 3A et APC

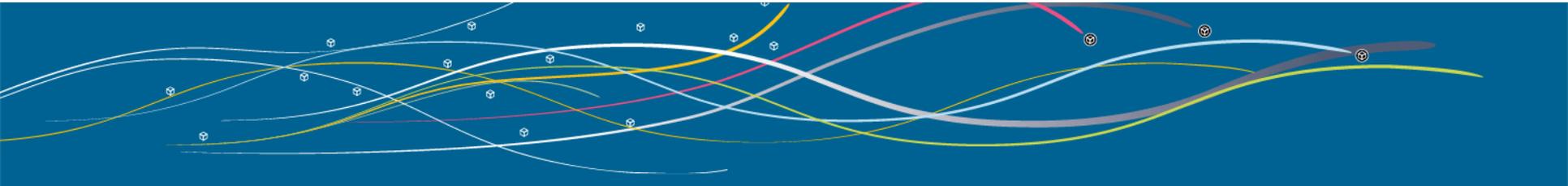
---

ü Les Campus des métiers sont concernés par **trois grands secteurs d'activité** qui représentent **75 800 actifs en emploi** en région Provence - Alpes - Côte d'Azur :

- **Agriculture, sylviculture et pêche** : 33 000 actifs en emploi ;
- **Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac** : 28 500 actifs en emploi ;
- **Industrie chimique** : 14 300 actifs en emploi.



## 2 - Démarche méthodologique



# Principes méthodologiques des diagnostics

---

- ü La méthodologie employée a été développée par l'ORM lors de l'analyse des métiers en tension structurelle. Elle est basée sur les principes suivants :
  - mobiliser des **sources multiples** (quantitatives mais aussi des sources documentaires régionales et nationales) ;
  - utiliser tous les **indicateurs** disponibles pour éclairer les spécificités des métiers étudiés par rapport à l'ensemble des métiers de la région ;
  - appréhender la **diversité des désajustements** potentiels : offre/demande ; profil des nouveaux entrants/personnes en emploi...
- ü Ces diagnostics quantitatifs et les perspectives opérationnelles ont été enrichis par :
  - une mise au débat dans un groupe de travail composé des Campus APC et 3A et de la branche professionnelle de l'Industrie agroalimentaire (IAA).

# Sources mobilisées

---

- Û **L'emploi** : Insee (Insee - RP LR 2013-2017 millésimé 2015, comparaison avec le RP LR millésimé 2010) ; Insee (DADS 2015) ; Insee (Enquête emploi continue 2008-2012) – Traitement ORM.
- Û **Le marché du travail** : Pôle emploi (Besoins de main-d'œuvre de 2017 à 2019) ; Pôle emploi, Direccte (offres d'emploi enregistrées OEE, cumul annuel au 31.12.2016 ; DEFM ABC au 31.12.2017) – Traitement ORM.
- Û **La formation** : Direccte, DEPP – Éducation nationale, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Afdas, Agefos-PME, Fafiec, Fongecif, Unifaf, Uniformation (base ORM, effectifs sortants de formation en 2017) – Traitement ORM. Les effectifs mentionnés sont les effectifs en dernière année de formation.

Pour chaque métier une liste de certifications – validée par le groupe de travail – est annexée au diagnostic.

# Nomenclature mobilisée

---

ü Les « **Familles professionnelles** » (FAP) ont été utilisées car elles :

- regroupent les professionnels qui font appel à des compétences communes sur la base de « gestes » professionnels proches ;
- concernent l'activité des individus et non celle de l'entreprise dans laquelle ils travaillent ;
- couvrent la totalité des métiers (emploi salarié, non salarié ; secteur public ou privé ; ensemble des niveaux de qualification) ;
- permettent 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) ;
- sont une nomenclature officielle et nationale (ministère du Travail).

Une correspondance a donc été établie en groupe de travail entre les métiers formulés par les acteurs (souvent en référence à la nomenclature d'Observia, l'observatoire du secteur alimentaire) et les

FAP.

# Livrables

---

## Ü Document intermédiaire :

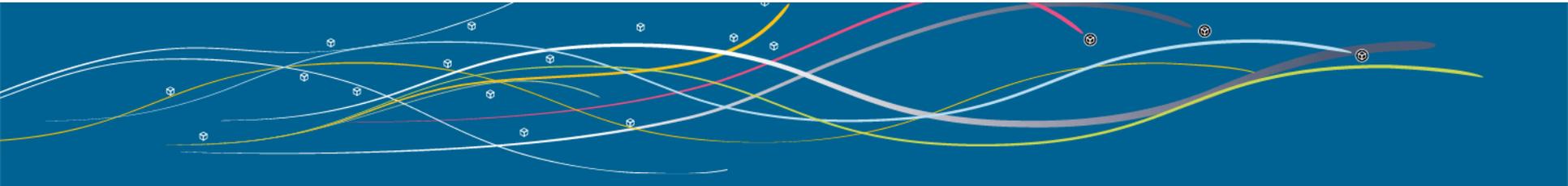
- Diaporama (ci-présent) : contribution à la réponse à l'appel à projet du Plan d'investissement d'avenir (PIA) des Campus des métiers et qualifications 3A et APC, présentant des diagnostics sur six métiers.

## Ü Publication finale :

- Diagnostics détaillés des six métiers couplés à l'étude à paraître sur le transfert de compétences entre les métiers de *bouchers* et *cuisiniers*.



# 3 - Diagnostics de six métiers en lien avec les Campus des métiers et qualifications 3A et APC



# Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires (1/4)

---

- ü La FAP **Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires (hors transformation des viandes)** a été choisie pour représenter le métier d'**Opérateur de production**. La définition selon Observia est d'approvisionner, réaliser une ou plusieurs étapes de production et/ou de conditionnement, manuellement ou sur des machines automatisées, suivant un mode opératoire déterminé. Contrôler sa production suivant des consignes et des normes QHSE.
- ü Les Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) correspondantes sont :
  - Ouvriers de production non qualifiés de la transformation des viandes (17 %) ;
  - Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agroalimentaire (83 %).
- ü Ce métier :
  - présente des difficultés de recrutement importantes ;
  - totalise **2 825 emplois** en région ;
  - est en baisse de – 10 % des actifs en emploi sur la période récente ;
  - est exercé pour **66 %** dans les secteurs liés aux campus 3A et APC (1 859 actifs en emploi) : 60 % des emplois dans le secteur de la Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ; 4 % dans le secteur de l'Industrie chimique et 2 % dans l'Agriculture, sylviculture et pêche. À noter que 15 % des effectifs exercent dans le Commerce.

# Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires (2/4)

## ü Des enjeux liés aux besoins de compétences

Principaux constats

Un métier ouvert aux jeunes

à 22 % d'actifs en emploi âgés de moins de 30 ans

Une diminution des effectifs en emploi

à - 10 % d'actifs en emploi (+ 0,3 % tous métiers)  
à Transfert des effectifs vers des métiers plus qualifiés (ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires)

Une élévation du niveau de diplôme

à 26 % des actifs de moins de 30 ans sont diplômés d'un baccalauréat contre 5 % des 50 ans et plus

Une montée en compétences vers plus de polyvalence

à Avancées technologiques, numérique ; normes et réglementation pour la qualité, les préoccupations environnementales, les questions de sécurité ; premiers gestes de maintenance...

è *Risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles*

Perspectives opérationnelles

### Répondre aux nouveaux besoins des entreprises

- Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins en compétences
- Adapter les rythmes de formation à ceux de l'entreprise ; former des tuteurs
- Développer l'apprentissage pour répondre à la montée en compétences
- Capitaliser et communiquer sur les évolutions du métier auprès des prescripteurs et de l'AIO
- Favoriser la création de modules de formation permettant d'acquérir les nouvelles compétences requises à l'exercice du métier

# Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires (3/4)

## ü Des enjeux liés à la fidélisation de la main-d'oeuvre

Des conditions d'emploi qui ne favorisent pas la sécurisation des parcours

- à 353 demandeurs d'emploi, 52 % inscrits depuis moins d'un an à Pôle emploi
- à Conditions d'emploi : 1 540 € (net, médian)
- à Offres d'emploi : 19 % en CDI ; 30 % en intérim
- à 70 % des projets de recrutement sont saisonniers

Une part importante de jeunes dans la demande d'emploi

- à 29 % des demandeurs d'emploi sont âgés de moins de 30 ans (22 % en emploi)
- à 21 % des demandeurs d'emploi sont âgés de 50 ans et plus (26 % en emploi)

Une forte concentration des emplois dans les TPE-PME

- à 80 % des emplois dans les établissements de moins de 50 salariés

### è Enjeux de sécurisation des parcours et de maintien du vivier de compétences dans l'entreprise

Accompagner les TPE-PME sur le volet RH, notamment en termes d'amélioration des conditions d'emploi et de sécurisation des parcours (intégration des jeunes et maintien des seniors)

- Appui RH aux TPE-PME : mieux communiquer sur les moyens disponibles et renforcer les modalités d'accompagnement, proposer des formations de sensibilisation en direction des dirigeants...
- Mobiliser davantage les dispositifs d'incitation des employeurs à l'embauche de personnes en contrat d'apprentissage
- S'appuyer plus largement sur les bonnes pratiques existantes en matière de gestion de la saisonnalité des emplois : CDI intérimaire, groupements d'employeurs, temps partagés...

Principaux constats

Perspectives  
opérationnelles

# Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires (4/4)

## ü Des enjeux liés à la formation/attractivité du métier

Principaux constats

Un faible volume de formés et des formations portées par les branches professionnelles

- à 113 personnes préparent l'une des 10 formations certifiantes visant ce métier : certifications de niveau V et CQP
- à 40 % des actifs en emploi sont non diplômés (tout âge confondu)

Un métier peu qualifié et sans lien avec la formation

- à 71 % des Ouvriers non qualifiés des industries de process n'ont pas de formation en lien avec le métier

Une mauvaise image du secteur qui s'ajoute aux conditions d'emploi instables

- à Chimie : pollution, danger, conditions de travail pénibles, accès au lieu de travail...
- à IAA : saisonnalité, odeur, conditions thermiques, accès au lieu de travail...

## è Enjeu d'attractivité/risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles

Perspectives opérationnelles

### Renforcer l'offre de formation et mieux communiquer sur le métier

- Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation pour améliorer l'attractivité du métier
- Encourager les actions en faveur d'une meilleure connaissance du milieu professionnel (« ma caméra chez les pros », EduCapsule, réseau d'ambassadeurs métiers, projet Académos...)
- Proposer des journées portes ouvertes dans les établissements de formation, des visites d'usines...
- Mettre en place un système d'évolution de carrière et communiquer sur les perspectives possibles à partir du métier
- S'appuyer notamment sur le Campus 3A et APC qui intègrent ces points dans leurs plans d'action
- S'appuyer sur l'évolution actuelle de la reconnaissance des niveaux de qualification des CQP : travaux en cours de France Compétences et des branches professionnelles

# Liste des certifications préparant en région au métier d'Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires

Niveau V (CAP, BEP)	Titre professionnel conducteur d'installations et de machines automatisées CAP charcutier-traiteur Opérateur de transformation industrielle des viandes BPA option transformations alimentaires spécialité transformation des viandes
Sans niveau spécifique	CQPM conducteur d'équipements industriels CQP agent de centre de tri CQP conducteur de machines CQP opérateur qualifié en conduite et maintenance des machines d'embouteillage ou de conditionnement CQP conducteur de machines du secteur alimentaire CQP technicien boucher

# Autres ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires (hors transformation des viandes) (1/4)

---

- ü Les FAP **Autres ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires (hors transformation des viandes)** et **Pilotes d'installation lourde des industries de transformation** ont été sélectionnées pour représenter le métier de **Conducteur de machines de production**. La définition selon Observia est de conduire une ou plusieurs machines intégrées ou non dans une ligne de fabrication ou de conditionnement.
  
- ü Les Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) correspondantes sont :
  - Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de l'industrie agricole et alimentaire (hors transformation des viandes) (88 %) ;
  - Pilotes d'installation lourde des industries de transformation : agroalimentaire, chimie, plasturgie, énergie (10 %) ;
  - Pilotes d'installation lourde des industries de transformation : métallurgie, production verrière, matériaux de construction (2 %).
  
- ü Ce métier :
  - présente une croissance de ses effectifs et une importante montée en compétences ;
  - totalise **3 986 actifs en emploi** en région (3 500 pour Autres ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires et 486 pour Pilotes d'installation lourde des industries de transformation) ;
  - est en augmentation de + **11 %** d'actifs en emploi sur la période récente ;
  - est exercé pour **51 %** dans les secteurs liés aux campus 3A et APC (1 448 actifs en emploi) : 36 % des emplois dans la Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ; 10 % dans l'Industrie chimique ; 5 % dans l'Agriculture, sylviculture et pêche.

# Autres ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires (hors transformation des viandes) (2/4)

## ü Des enjeux liés aux besoins de compétences

Principaux constats

Des professionnels essentiellement jeunes et masculins

- à 27 % d'actifs en emploi âgés de moins de 30 ans (18 % tous métiers)
- à 26 % de femmes (48 % tous métiers)

Une croissance des effectifs et une élévation du niveau de diplôme

- à 390 actifs en emploi supplémentaires entre 2010-2015 (+ 11 %)
- à 31 % de jeunes diplômés du **baccalauréat** contre 13 % des seniors

Une montée en compétences vers plus de polyvalence

- à Avancées technologiques, numérique, normes et réglementation (pour la qualité, préoccupations environnementales, questions de sécurité...), premiers gestes de maintenance...

è *Risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles*

Perspectives opérationnelles

### Répondre aux nouveaux besoins des entreprises

- Renforcer les formations de niveau supérieur au baccalauréat
- Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins en compétences
- Adapter les rythmes de formation à ceux de l'entreprise ; former des tuteurs ; accompagner les entreprises dans le recrutement des jeunes et des femmes
- Capitaliser et communiquer sur les évolutions du métier auprès des prescripteurs et de l'AIO
- Favoriser la création de modules adossés aux formations existantes permettant d'acquérir les nouvelles compétences requises à l'exercice du métier

# Autres ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires (hors transformation des viandes) (3/4)

## ü Des enjeux liés à la fidélisation de la main-d'œuvre

Principaux constats

Peu d'offres d'emploi en CDI

- à 665 demandeurs d'emploi, 52 % inscrits depuis **moins d'un an** à Pôle emploi
- à Offres d'emploi : 21 % en CDI (41 % tous métiers)
- à **64 %** de projets de recrutement sur des emplois saisonniers

Des difficultés de recrutement exprimées par les employeurs

- à **409** projets de recrutement
- à **62 %** des projets sont jugés difficiles *a priori* (contre 45 % tous métiers)

Une mauvaise image du secteur

- à Pollution, danger, conditions de travail pénibles
- à Conditions d'emploi : 1 839 € (1 850 € tous métiers)

è *Enjeux de sécurisation des parcours et de maintien du vivier de compétences dans l'entreprise*

Perspectives opérationnelles

Accompagner les entreprises sur le volet RH et améliorer les conditions d'embauche

- S'appuyer plus largement sur les bonnes pratiques existantes en matière de gestion de la saisonnalité des emplois : CDI intérimaire, groupements d'employeurs, temps partagés...



# Autres ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires (hors transformation des viandes) (4/4)

## ü Des enjeux liés à la formation/attractivité du métier

Principaux constats

Peu de personnes en formation

- à 300 personnes préparent une formation certifiante
- à 71 % sont inscrites en formation initiale
- à 61 % suivent une formation d'études supérieures
- à 35 % des formés sont des femmes
- à 1 % suivent une formation continue des demandeurs d'emploi

Un métier peu qualifié  
et un lien faible avec la formation

- à 36 % des personnes en emploi ont un niveau CAP-BEP
- à 42 % des Ouvriers qualifiés des industries de process n'ont pas de formation en lien avec leur métier

Un recours courant à l'alternance

- à 44 % se forment via l'apprentissage
- à 27 % se forment via un contrat de professionnalisation

⇒ *Enjeu d'attractivité/risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles*

Perspectives opérationnelles

### Mieux communiquer sur le métier et les formations qui y préparent

- Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation pour améliorer l'attractivité du métier
- Encourager les actions en faveur d'une meilleure connaissance du milieu professionnel (« ma caméra chez les pros », EduCapsule, réseau d'ambassadeurs métiers, projet Académos...)
- Encourager la formation continue des demandeurs d'emploi
- Proposer des journées portes ouvertes dans les établissements de formation, des visites d'usines...
- Mettre en place des actions de féminisation des métiers et des formations...
- Mettre en place un système d'évolution de carrière et communiquer sur les perspectives possibles à partir du métier
- S'appuyer notamment sur le Campus 3A et APC qui intègrent ces points dans leurs plans d'action

# Liste des certifications préparant en région au métier d'Autres ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires

Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro sciences, technologies, santé mention industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation Licence pro biotechnologies spécialité microbiologie dans les industries agroalimentaires Licence pro gestion de la production industrielle spécialité management des systèmes qualité pour la filière vitivinicole
Niveau III (Bac + 2)	BTSA viticulture-oenologie BTSA sciences et technologies des aliments spécialité aliments et processus technologiques
Niveau IV (Bac)	BP boulanger Bac pro bio-industries de transformation Certificat de spécialisation production, transformation et commercialisation des produits fermiers BP option industries alimentaires
Niveau V (CAP, BEP)	BPA option transformations alimentaires spécialité transformation des viandes
Sans niveau spécifique	CQPM conducteur d'équipements industriels CQP conducteur de machines CQP opérateur qualifié en conduite et maintenance des machines d'embouteillage ou de conditionnement CQP conducteur de machines du secteur alimentaire

# Responsables logistiques (non cadres) (1/4)

---

- ü La FAP Responsables logistiques (non cadres) a été sélectionnée pour représenter le métier de **Logisticien**. La définition selon Observia est de conduire des études d'optimisation, quantitatives et qualitatives, de la chaîne des flux logistiques, relatives au cheminement du produit depuis sa production jusqu'à sa distribution, à partir de la collecte, de l'analyse et de l'interprétation de données et de la formulation de recommandations.
  
- ü Les Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) correspondantes sont :
  - Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non cadres) (69 %) ;
  - Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement (31 %).
  
- ü Ce métier :
  - est en **tension structurelle** et conjoncturelle ;
  - présente des **difficultés de recrutement** importantes ;
  - totalise **3 974 emplois** en région ;
  - est en baisse de – 2,5 % d'actifs en emploi sur la période récente ;
  - est exercé pour **5 %** dans les secteurs liés aux campus 3A et APC (186 actifs en emploi) : 3 % dans l'Industrie chimique ; 2 % dans la Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ; 0 % dans l'Agriculture, sylviculture et pêche. À noter que 57 % des effectifs exercent dans le secteur du Transports et entreposage.

# Responsables logistiques (non cadres) (2/4)

## ü Des enjeux liés aux besoins de compétences

Principaux constats

Des emplois marqués par la saisonnalité

- à 46 % de projets de recrutements saisonniers
- à 25 % d'offres d'emploi en intérim

Une croissance de l'emploi envisagée pour l'avenir

- à 247 projets de recrutement envisagés (+ 23 % en un an)
- à 1 079 offres d'emploi
- à Forte augmentation des emplois dans la fonction Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement (+ 15 %)

Des exigences accrues en termes de compétences transversales et de niveau de formation

- à Usage renforcé du numérique
- à Adaptation de la logistique à la diversification des ventes (Drive-in, livraison à domicile...)
- à Optimisation attendue dans la distribution et la vente
- à Augmentation importante du niveau de diplôme chez les jeunes

### è *Risque de manque de capitalisation des compétences*

Perspectives opérationnelles

**Anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre (mobilité professionnelle, turnover...)  
Sécuriser les parcours professionnels des saisonniers et intérimaires, par le biais de la formation**

- S'appuyer sur les actions collectives de GPEC existantes et des actions d'accompagnement
- S'adosser aux actions et associations de promotion des groupements d'employeurs ou d'autres formes de coopération interentreprises (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 : par exemple, le CDI intérimaire

# Responsables logistiques (non cadres) (3/4)

## ü Des enjeux liés à la fidélisation de la main-d'œuvre

Principaux constats

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

- à 1 769 demandeurs d'emploi, **54 %** inscrits depuis **moins d'un an** à Pôle emploi
- à 1 079 offres d'emploi (47 % en CDI)
- à **94 %** des actifs en emploi en **CDI**

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

- à Les moins de 30 ans représentent 17 % des demandeurs d'emploi
- à Les femmes représentent 27 % des demandeurs d'emploi

Des conditions de travail peu attractives

- à Postures ; horaires ; port de charges...

## è *Enjeux de recrutement et de maintien du vivier de compétences dans l'entreprise*

Perspectives opérationnelles

Accompagner les entreprises en termes d'amélioration des conditions de travail et de fidélisation de la main-d'œuvre

- Accompagner l'intégration des nouveaux arrivants en entreprise (tutorat, ambassadeurs de l'accueil...)
- Mobiliser l'ensemble du vivier de candidats disponibles sur le marché du travail : les jeunes et les femmes
- Travailler sur l'attractivité du métier en mobilisant les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'insertion et de l'orientation professionnelle
- S'appuyer sur la « marque employeur » afin de valoriser l'image de certaines entreprises et de certains métiers

# Responsables logistiques (non cadres) (4/4)

## ü Des enjeux liés à l'insertion professionnelle et à la formation

Principaux constats

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

- à Les moins de 30 ans représentent 17 % des demandeurs d'emploi (13 % en emploi)
- à 42 % des demandeurs d'emploi sont détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur

Une part de formés importante

- à 1 041 personnes préparent une formation certifiante visant ce métier en région
- à Principalement des hommes, 71 %

Une part importante d'alternants

- à 19 % de formés en apprentissage
- à 20 % de formés en contrat de professionnalisation

è *Risque de désajustement sur le marché du travail entre profil recherché par les employeurs et profil des candidats plus jeunes et moins expérimentés*

Perspectives  
opérationnelles

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

- Faciliter l'accès aux mesures d'adaptation au poste de travail
- Maintenir voir renforcer l'alternance
- Développer le tutorat et l'accompagnement des jeunes sortants de formation
- Faciliter la mobilité des jeunes (accès en transport en commun...)

# Liste des certifications préparant en région au métier de Responsables logistiques (non cadres)

Niveau I (Bac + 5 et plus)	<p>Master droit, économie, gestion mention management logistique et stratégie spécialité logistique de soutien</p> <p>Master droit, économie, gestion mention gestion de production, logistique, achats</p>
Niveau II (Bac + 3 et 4)	<p>DU gestion des opérations logistiques - IUT Aix-en-Provence</p> <p>Licence pro logistique spécialité management et droit du transport maritime</p> <p>Responsable de production transport logistique</p> <p>Licence pro commerce spécialité import-export (commerce international)</p> <p>Licence pro logistique spécialité management logistique opérationnel</p> <p>Logisticien transport international</p> <p>Licence pro sciences, technologies, santé mention gestion de la production industrielle spécialité management de la logistique dans l'entreprise</p> <p>Responsable en logistique</p> <p>Déclarant en douane et conseil</p> <p>Licence pro logistique spécialité gestion des opérations logistiques et portuaires</p> <p>Responsable des opérations logistiques</p> <p>Responsable de la chaîne logistique</p> <p>Responsable logistique</p>
Niveau III (Bac + 2)	<p>BTS transport et prestations logistiques</p> <p>DUT qualité, logistique industrielle et organisation</p> <p>DUT gestion logistique et transport</p> <p>Titre professionnel technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique</p> <p>DUT packaging, emballage et conditionnement</p> <p>Titre professionnel technicien supérieur du transport aérien et maritime de marchandises</p> <p>Titre professionnel technicien supérieur du transport terrestre de marchandises</p> <p>Titre professionnel technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique</p> <p>Opérateur de transports multimodaux et internationaux</p>
Niveau IV (Bac)	<p>Bac pro logistique</p> <p>Bac pro transport</p> <p>Titre professionnel technicien en logistique d'entreposage</p> <p>Titre professionnel technicien d'exploitation en transports terrestres de marchandises</p> <p>Certificat de spécialisation agent de collecte approvisionnement</p>
Sans niveau spécifique	<p>CQPI agent logistique</p> <p>CQP employé logistique</p>

# Professions intermédiaires commerciales (non cadres)

## (1/4)

---

ü La FAP **Professions intermédiaires commerciales (non cadres)** a été choisie pour représenter le métier d'**Acheteur / négociateur de matières premières alimentaires**. La définition selon Observia est d'analyser et prospector les marchés, choisir les fournisseurs en fonction des impératifs de coûts, de délais, de qualité, de quantité. Négocier et contractualiser les conditions d'achat et d'approvisionnement des matières premières alimentaires, nécessaires à l'entreprise et à son fonctionnement.

ü Ce métier :

- est en **tension conjoncturelle** ;
- présente des difficultés de recrutement importantes ;
- totalise **5 433 emplois** en région ;
- a augmenté de + 6 % d'actifs en emploi sur la période récente ;
- est exercé par moins de **5 %** des actifs dans les secteurs liés aux campus 3A et APC (260 actifs en emploi). À noter que les professionnels exerçant ce métier se répartissent dans différents secteurs : 43,9 % dans le Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles (dont 10 % en lien avec du Commerce de gros alimentaires : fruits, légumes, supermarchés...) ; 5,7 % dans la Construction ; 5,2 % dans les Activités des services administratifs et de soutien ;
- présente des conditions d'emploi favorables (CDI, temps complet, rémunération) ;
- près d'un actif sur deux est une femme, comme dans l'ensemble des métiers.

# Professions intermédiaires commerciales (non cadres)

## (2/4)

### ü Des enjeux liés aux besoins de compétences

Principaux constats

Une forte évolution de l'emploi

- à + 5,8 % d'emplois (+ 0,3 % tous métiers)
- à Notamment dans l'Agriculture, sylviculture et pêche, et la Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (petits effectifs)

Des niveaux de diplômes élevés et en forte augmentation

- à 47 % des actifs en emploi sont diplômés du supérieur (39 % tous métiers)
- à 60 % des moins de 30 ans sont diplômés du supérieur contre 26 % des 50 ans et plus

Une montée en compétences vers plus de polyvalence

- à Impacté par l'ensemble des évolutions du secteur des IAA : normes et règlements qualité, relation fournisseurs, protection environnementale, pris en compte des circuits courts...
- à Profil recherché combinant l'expertise du produit et de la négociation

è *Risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles*

Perspectives  
opérationnelles

#### Répondre et anticiper les besoins de main-d'œuvre

- Accompagner la montée en compétences des professionnels en poste en mobilisant les dispositifs de professionnalisation
- Mobiliser les actions collectives de GPEC sur les enjeux communs à plusieurs entreprises
- Prévenir l'usure professionnelle sur des fonctions commerciales soumises à la pression : décroisement des fonctions, recensement des bonnes pratiques, lieu d'échange (plateforme) pour les professionnels...

# Professions intermédiaires commerciales (non cadres)

## (3/4)

### ü Des enjeux liés au développement économique et à la GRH

Principaux constats

Un faible volume d'offres d'emploi, mais des offres de qualité

- à 214 offres d'emploi : 58 % de CDI (41 % tous métiers), 21 % d'intérim
- à Essentiellement des postes à **temps plein, d'employés qualifiés et d'agents de maîtrise**

Un volume de recrutement fluctuant mais des difficultés qui s'intensifient

- à 132 projets de recrutement en 2019, 47 en 2018, 176 en 2017
- à En 2019, plus de **6 recrutements sur 10** jugés *a priori* difficiles
- à 1 offre sur 2 est déposée par une entreprise du secteur Activités de services administratifs et de soutien (agence de placement)

Un vivier de recrutement conséquent et des demandeurs d'emploi qualifiés

- à 556 demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier
- à Des demandeurs d'emploi plus **qualifiés que les actifs en emploi** : 63 % sont diplômés du supérieur (43 % chez les actifs)

### è *Enjeux d'accompagnement des entreprises dans le processus de recrutement*

#### Accompagner les TPE PME sur le volet RH

- Valoriser la stabilité des postes qui peuvent passer par des missions d'intérim dans un 1<sup>er</sup> temps ou des intermédiaires de l'emploi
- Mobiliser les dispositifs d'adaptation au poste de travail pour adapter au mieux les compétences du nouveau salarié

Perspectives  
opérationnelles

# Professions intermédiaires commerciales (non cadres)

## (4/4)

### ü Des enjeux liés à la formation

Principaux constats

Un volume de formés modéré  
Des certifications de niveaux I et II

- à 22 certifications préparent ce métier en région dont 20 de niveaux I et II
- à 298 personnes en formation certifiante

Forte mobilisation de l'alternance

- à 5 formés sur 10 sont en alternance : 28 % de contrats de professionnalisation ; 21 % d'apprentissage
- à Sous-représentation de la voie scolaire : 34 % des formés (57 % toutes formations)

Concentration géographique  
Féminisation des formés

- à 82 % des formés dans les Bouches-du-Rhône et les Alpes-Maritimes ; 12 % dans le Vaucluse
- à 58 % de femmes parmi les formés (48 % dans l'emploi)

è *Risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles*

Perspectives  
opérationnelles

Favoriser le développement des parcours de formation et d'insertion

- Réfléchir au développement d'une offre de formation de niveau III et/ou à des modules complémentaires à ajouter aux certifications existantes
- Maintenir et renforcer l'alternance car permet une insertion professionnelle des jeunes
- Veiller à l'insertion des jeunes femmes dans ce métier

# Liste des certifications préparant en région au métier de Professions intermédiaires commerciales (non cadres)

<p>Niveau I (Bac + 5 et plus)</p>	<p>Master droit, économie, gestion mention international business/affaires internationales spécialité affaires et management international Diplôme de l'IPAG Paris - Nice programme grande école Master droit, économie, gestion mention commerce, décision, gestion spécialité management du commerce international Master droit, économie, gestion mention management logistique et stratégie spécialité distribution et achats Master droit, économie, gestion mention gestion de production, logistique, achats Manager de l'achat international Manager de la chaîne logistique et achats (MS) Négociateur d'affaires internationales Manager du développement d'affaires internationales Diplôme de l'EM Normandie programme grande école</p>
<p>Niveau II (Bac + 3 et 4)</p>	<p>Programme supérieur de gestion et commerce - KEDGE Licence pro commerce spécialité organisation et gestion des achats Licence pro commerce spécialité import-export (commerce international) Chef de projets marketing et commercial Acheteur France et international Licence pro commerce spécialité commercialisation des produits et services industriels Responsable des achats Responsable en management opérationnel des achats Licence pro commerce spécialité commerce B to B en milieu industriel Licence pro commerce spécialité responsable commercial vins et réseaux de distribution</p>
<p>Niveau III (Bac + 2)</p>	<p>Titre professionnel assistant(e) import-export</p>
<p>Sans niveau spécifique</p>	<p>CQPM technicien acheteur industriel</p>

# Techniciens des industries de process (1/4)

---

- ü La FAP **Techniciens des industries de process** a été sélectionnée pour représenter le métier de **Spécialiste assurance qualité**. La définition selon Observia est de proposer, mettre en œuvre la politique et le plan d'action d'assurance qualité et en contrôler son déroulement. Garantir la conformité aux référentiels, aux normes, aux exigences et réglementations en vigueur. Engager des programmes/projets destinés à l'amélioration du système d'assurance qualité (organisation, systèmes, outils, process, produits et services...).
  
- ü Les Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) correspondantes sont :
  - Techniciens de production et de contrôle-qualité des industries de transformation (47 %) ;
  - Techniciens de recherche-développement et des méthodes de production des industries de transformation (20 %) ;
  - Agents de maîtrise et techniciens en production et distribution d'énergie, eau, chauffage (33 %).
  
- ü Ce métier :
  - présente des **difficultés de recrutement** modérées ;
  - totalise **8 409 actifs en emploi en région** ;
  - diminue de – 0,9 % d'actifs en emploi sur la période récente ;
  - est exercé pour **29 %** dans les secteurs liés aux campus 3A et APC (**2 467** actifs en emploi) : 23 % des emplois dans le secteur de l'Industrie chimique ; 5 % dans la Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ; 1 % dans l'Agriculture, sylviculture et pêche.

# Techniciens des industries de process (2/4)

## ü Des enjeux liés aux besoins de compétences

Principaux constats

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

- à 22 % d'actifs en emploi âgés de moins de 30 ans
- à 66 % d'actifs en emploi de moins de 30 ans sont diplômés du supérieur contre 23 % des 50 ans et plus

Des demandeurs d'emploi diplômés et jeunes

- à Les moins de 30 ans représentent 45 % des demandeurs d'emploi
- à 77 % des demandeurs d'emploi ont un diplôme du supérieur

Des attentes sur certaines compétences

- à Exigences accrues en lien avec les normes et réglementations pour la qualité, les préoccupations environnementales, la traçabilité des produits...

è *Risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles*

Perspectives  
opérationnelles

### Répondre aux nouveaux besoins des entreprises

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

# Techniciens des industries de process (3/4)

## ü Des enjeux liés au développement économique et à la GRH

Principaux constats

Un faible volume d'offres d'emploi et un recours important à l'intérim

- à 843 offres d'emploi : 39 % de CDI, 29 % d'intérim
- à 67 % pour des postes de techniciens

Un volume de projets de recrutement peu important mais en hausse

- à 416 projets de recrutement en 2019, 268 en 2018
- à La moitié des recrutements sont jugés *a priori* difficiles
- à 1 offre sur 2 est déposée par une entreprise du secteur Activités de services administratifs et de soutien

Un vivier de candidats mal exploité et une rotation importante sur le marché du travail

- à Des profils de demandeurs d'emploi **qualifiés**
- à 45 % des demandeurs d'emploi sont des jeunes de moins de 30 ans ; 48 % des demandeurs d'emploi sont des femmes
- à 61 % des demandeurs d'emploi positionnés depuis moins d'un an sur le marché du travail

## è Enjeux d'accompagnement des entreprises dans le processus de recrutement

Perspectives opérationnelles

### Accompagner les TPE PME sur le volet RH

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

# Techniciens des industries de process (4/4)

## ü Des enjeux liés à la formation et à l'insertion professionnelle

Principaux constats

Un fort volume de formés  
Des certifications de niveaux II et III

- à 1 954 personnes préparent une formation certifiante visant ce métier en région
- à 40 certifications dont 33 de niveaux II et III

Une faible mobilisation de l'alternance

- à Sous-représentation de l'apprentissage : 2 % des formés
- à Sous-représentation des contrats pro : 6 %

Une concentration géographique et une féminisation des formés

- à Formations essentiellement proposées dans les Bouches-du-Rhône
- à 56 % des femmes parmi les formés (28 % dans l'emploi)

### è *Risque de désajustement entre profils attendus et expérience des jeunes*

Perspectives  
opérationnelles

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

- Faciliter l'accès aux mesures d'adaptation au poste de travail
- Renforcer l'alternance
- Développer le tutorat et l'accompagnement des jeunes sortants de formation
- Faciliter la mobilité des jeunes (accès en transport en commun...)
- Veiller à l'insertion des jeunes femmes dans ce métier
- Élargir l'implantation géographique des formations

# Liste des certifications préparant en région au métier Techniciens des industries de process (1/2)

Niveau II  
(Bac + 3 et 4)

Licence sciences, technologies, santé mention sciences de la vie  
Licence sciences, technologies, santé mention sciences de la vie et de la Terre  
Licence sciences, technologies, santé mention chimie  
Licence sciences, technologies, santé mention physique, chimie  
Licence pro sciences, technologies, santé mention industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation  
Licence pro industries chimiques et pharmaceutiques spécialité méthodes et techniques d'analyses chimiques et biologiques  
Licence pro sciences, technologies, santé mention biotechnologies spécialité génie biologique, microscopie et qualité  
Licence pro biotechnologies spécialité microbiologie dans les industries agroalimentaires  
Licence sciences, technologies, santé mention sciences et technologies  
Licence pro sciences, technologies, santé mention gestion de la production industrielle spécialité management de la logistique dans l'entreprise  
Licence pro sciences, technologies, santé mention industries chimiques et pharmaceutiques spécialité analyse et contrôle  
Licence pro production industrielle spécialité gestion et contrôle des procédés chimiques  
Licence pro sciences, technologies, santé mention génie des procédés et bioprocédés industriels  
Licence pro qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement  
Licence pro santé spécialité génétique, génie génétique, biologie moléculaire, culture cellulaire  
Licence pro sciences, technologies, santé mention métiers de l'emballage et du conditionnement  
Licence pro sciences, technologies, santé mention chimie analytique, contrôle, qualité, environnement  
Licence pro sciences, technologies, santé mention analyse, qualité et contrôle des matériaux produits

Niveau III  
(Bac + 2)

BTS chimiste  
DUT mesures physiques  
BTS biotechnologie  
BTS bio-analyses et contrôles  
DUT génie biologique option analyses biologiques et biochimiques  
DUT chimie option chimie analytique et de synthèse  
DUT génie biologique option industries agroalimentaires et biologiques  
DUT chimie option chimie industrielle  
BTS techniques physiques pour l'industrie et le laboratoire  
DUT packaging, emballage et conditionnement  
DUT génie biologique option diététique  
DUT génie chimique, génie des procédés option bio-procédés  
BTS métiers de la chimie  
DUT science et génie des matériaux  
BTS pilotage de procédés

# Liste des certifications préparant en région au métier Techniciens des industries de process (2/2)

---

Niveau IV (Bac)	Assistant technique des industries aromatiques et cosmétiques Bac pro laboratoire contrôle qualité Titre professionnel technicien(ne) de laboratoire Savonnier
Sans niveau spécifique	CQPM technicien en technologie du vide CQPM technicien de la qualité CQPM technicien en système de production du vide

# Technicien et agent de maîtrise de la maintenance et de l'environnement (1/4)

---

- ü La FAP **Technicien et agent de maîtrise de la maintenance et de l'environnement** a été sélectionnée pour représenter la métier de **Technicien de maintenance industrielle**. Sa définition selon Observia est de procéder à la maintenance préventive et corrective des installations, des équipements et matériels traditionnels ou automatisés dans son domaine de compétence. Intervenir dans la construction, l'installation, la mise en route, l'amélioration et la fiabilité des matériels dans le respect des consignes et normes QHSSE.
  
- ü Les Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) correspondantes sont :
  - Techniciens d'installation et de maintenance des équipements non industriels (37 %) ;
  - Agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique (26 %).
  
- ü Ce métier :
  - est en tension structurelle et conjoncturelle ;
  - représente des difficultés de recrutement importantes ;
  - totalise 16 000 actifs en emploi en région ;
  - est en augmentation de + 3,5 % d'actifs en emploi sur la période récente ;
  - est exercé pour **3 %** dans les secteurs liés aux Campus 3A et APC (510 actifs en emploi). À noter que 17 % des emplois sont dans le Commerce ; 9 % dans la Construction et 8 % dans Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipement.

# Technicien et agent de maîtrise de la maintenance et de l'environnement (2/4)

## ü Des enjeux liés aux besoins de compétences

Forte évolution de l'emploi

- à + 3,5 % d'emplois (+ 0,3 % tous métiers)
- à Mais en diminution dans les secteurs liés aux Campus 3A et APC

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

- à 30 % des actifs emploi ont un niveau V ; 27 % un niveau IV ; 33 % un niveau III et plus
- à Élévation des niveaux bac et plus chez les plus jeunes

Une montée en compétences vers plus de polyvalence

- à Métier impacté par l'évolution du secteur des IAA : usage du numérique, poids des normes professionnelles (qualité, sécurité, environnement), technicité accrue des équipements et des installations...

è *Risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles*

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

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

Perspectives  
opérationnelles

# Technicien et agent de maîtrise de la maintenance et de l'environnement (3/4)

## ü Des enjeux liés au développement économique et à la GRH

Principaux constats

Un volume d'offres d'emploi importants, des projets de recrutement en augmentation

- à 6 069 offres d'emploi : 53 % de postes de techniciens, 15 % d'ouvriers et 15 % d'employés qualifiés
- à 1 799 projets de recrutements en 2019, dont les deux tiers sont jugés *a priori* difficiles

Des difficultés de recrutement qui s'intensifient

- à 1 offre sur 2 émane d'un établissement de moins de 10 salariés, 1 sur 2 provient des Activités de services administratifs et de soutien
- à Recours important aux agences de placement dans le processus de recrutement

Des profils de demandeurs d'emploi en décalage avec ceux des actifs

- à 4 800 demandeurs d'emploi ; essentiellement des hommes
- à 37 % des demandeurs d'emploi ont moins de 30 ans (18 % parmi les actifs)
- à Positionnés sur des postes moins qualifiés qu'attendus : 26 % de techniciens, 32 % d'employés qualifiés

è **Risque de désajustement sur le marché du travail entre les profils recherchés et ceux des candidats**

Perspectives opérationnelles

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

- Accompagner les TPE PME sur le volet RH
- Mobiliser les dispositifs d'adaptation au poste de travail et de professionnalisation pour l'intégration de nouveaux salariés
- Repenser l'accueil en entreprise afin de fidéliser les salariés
- Favoriser la mise en œuvre de stage d'immersion en entreprise qui permettrait de valider une 1<sup>re</sup> expérience

# Technicien et agent de maîtrise de la maintenance et de l'environnement (4/4)

## Ü Des enjeux liés à l'insertion professionnelle et à la formation

Principaux constats

Un volume de formés important  
De nombreuses certifications

- à 7 002 personnes préparent une formation certifiante visant ce métier en région
- à 98 certifications couvrant la **quasi-totalité des niveaux** de formation (hors niveau I), la moitié issue des filières industrielles
- à Formations accessibles dans l'ensemble des départements

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

- à 74 % des formés sont en **formation initiale sous statut scolaire ou étudiants** (57 % toutes formations)
- à 8 % en apprentissage et 7 % en contrat de professionnalisation (respectivement 11 % et 10 %)
- à Très faible mobilisation des dispositifs de formation continue pour les demandeurs d'emploi (4 % pour 17 % toutes formations)

Un profil de nouveaux entrants différent de celui des actifs

- à Des jeunes surreprésentés parmi la demande d'emploi (37 % moins de 30 ans, 18 % parmi les actifs)
- à 22 % de femmes parmi les formés (5 % dans l'emploi)

è *Risque de décalage entre le profil des candidats et ceux recherchés*

Perspectives opérationnelles

**Impliquer davantage les entreprises et communiquer davantage sur ce métier**

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

# Liste des certifications menant en région au métier de Tech. et AM. de la maintenance et de l'environnement (1/3)

<p>Niveau II (Bac + 3 et 4)</p>	<p>Licence sciences, technologies, santé mention sciences de la vie et de la Terre            Licence sciences, technologies, santé mention sciences pour l'ingénieur            Licence sciences, technologies, santé mention chimie            Licence sciences, technologies, santé mention électronique, énergie électrique, automatique            Licence pro gestion de la production industrielle spécialité maintenance des équipements de production            Licence pro maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable            Licence pro sciences, technologies, santé mention automatique et informatique industrielle spécialité systèmes automatisés et réseaux industriels            Licence pro électricité et électronique spécialité conception des systèmes électroniques et optoélectroniques            Licence pro systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle            Licence pro sciences, technologies, santé mention électricité et électronique spécialité électrotechnique et énergies renouvelables            Licence pro protection de l'environnement spécialité gestion et optimisation des systèmes de traitement de l'eau            Licence pro sciences, technologies, santé mention industries chimiques et pharmaceutiques spécialité analyse et contrôle            Licence pro automatique et informatique industrielle spécialité systèmes automatisés et réseaux industriels            Licence pro énergie et génie climatique spécialité gestion et maintenance des installations énergétiques            Licence pro sécurité des biens et des personnes spécialité management des risques technologiques et professionnels            Licence pro automatique et informatique industrielle spécialité supervision des automatismes et des réseaux            Licence pro sciences, technologies, santé mention automatique et informatique industrielle spécialité systèmes industriels automatisés et maintenance            Licence pro sciences, technologies, santé mention transformations industrielles spécialité contrôle non destructif des matériaux et des structures            Licence pro sciences, technologies, santé mention génie des procédés et bioprocédés industriels            Responsable en réfraction et équipement optique            Responsable opérationnel en automatismes            Licence pro sciences, technologies, santé mention installations frigorifiques et de conditionnement d'air            Licence pro sciences, technologies, santé mention maintenance et technologie : systèmes pluritechniques            Licence pro énergie et génie climatique spécialité froid industriel et commercial            Responsable technique et opérationnel des systèmes mécaniques et électriques</p>
<p>Niveau III (Bac + 2)</p>	<p>BTS électrotechnique            BTS maintenance des systèmes option A : systèmes de production            DUT génie électrique et informatique industrielle            BTS systèmes numériques option B électronique et communication</p>

# Liste des certifications menant en région au métier de Tech. et AM. de la maintenance et de l'environnement (2/3)

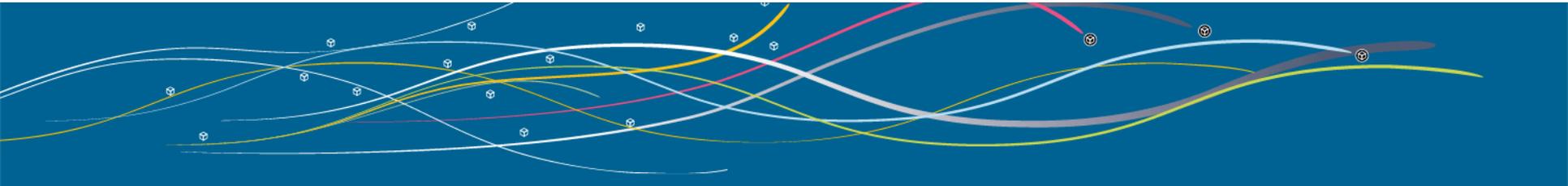
Niveau III (Bac + 2)	<p>DUT génie mécanique et productive BTS systèmes numériques option A informatique et réseaux BTS services informatiques aux organisations option A : solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux BTS conception et réalisation de systèmes automatiques BTS services informatiques aux organisations option B : solutions logicielles et applications métiers DUT génie thermique et énergie BTSA gestion et protection de la nature BTS contrôle industriel et régulation automatique DUT génie biologique option génie de l'environnement BTS fluides-énergies-domotique option A génie climatique et fluidique BTS fluides-énergies-domotique option B froid et conditionnement d'air BTSA gestion et maîtrise de l'eau DUT génie industriel et maintenance DUT génie chimique, génie des procédés option bio-procédés BTS maintenance des systèmes option B : systèmes énergétiques et fluidiques Titre professionnel technicien(ne) supérieur(e) en automatique et informatique industrielle Titre professionnel technicien(ne) supérieur(e) de maintenance et d'exploitation en climatique</p>
Niveau IV (Bac )	<p>Bac pro électrotechnique, énergie, équipements communicants (options industriels et habitat tertiaire) Bac pro systèmes électroniques numériques Bac pro maintenance des équipements industriels Bac pro technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques Bac pro maintenance des véhicules option B véhicules de transport routier Bac pro technicien en installation des systèmes énergétiques et climatiques Bac pro technicien du froid et du conditionnement de l'air Bac pro gestion des milieux naturels et de la faune Titre professionnel technicien(ne) de maintenance industrielle Bac pro procédés de la chimie, de l'eau et des papiers-cartons Bac pro maintenance des matériels option B : travaux publics et manutention Brevet de mécanicien 750 kW Technicien en radioprotection Titre professionnel technicien(ne) de réseaux câblés de communications Bac pro maintenance des matériels option A : agricoles Titre professionnel technicien de maintenance d'équipements de chauffage, de climatisation et d'énergies renouvelables BP installateur, dépanneur en froid et conditionnement d'air</p>

# Liste des certifications préparant en région au métier Tech. et AM. de la maintenance et de l'environnement (3/3)

<p>Niveau IV (Bac + 2)</p>	<p>Technicien réseau gaz Bac pro agroéquipement Titre professionnel technicien(ne) de maintenance en chauffage, ventilation et climatisation Bac pro maintenance des matériels option C : parcs et jardins Titre professionnel technicien(ne) de laboratoire Titre professionnel technicien de maintenance et de travaux en systèmes de sécurité incendie Titre professionnel technicien(ne) de maintenance d'engins et de matériels - machinisme agricole</p>
<p>Niveau V (CAP, BEP)</p>	<p>CAP installateur en froid et conditionnement d'air Titre professionnel monteur(se) dépanneur(se) frigoriste Titre professionnel agent de maintenance en chauffage Titre professionnel agent(e) de maintenance en chauffage, ventilation et climatisation MC réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques</p>
<p>Sans niveau spécifique</p>	<p>Certificat de qualification avancée à la lutte contre l'incendie Habilitation électrique BR chargé d'intervention générale, basse tension CQP opérateur service rapide CQPM mécanicien(ne) en machines tournantes sous pression (installation - maintenance) CQPM chargé de maintenance industrielle Certificat de surveillant Catec® CQPM coordonnateur(trice) de système qualité, sécurité, environnement CQPM conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipements CQP opérateur spécialiste service rapide CQPM préventeur santé-sécurité au travail et environnement Habilitation électrique BC chargé de consignation, basse tension Habilitation électrique B2 chargé de travaux électriques, basse tension CQPM agent de maintenance d'appareils de chauffage et de production d'eau chaude sanitaire (gaz et fioul) Habilitation électrique B1 exécutant électricien, basse tension CQPI technicien(ne) de maintenance industrielle CQPM agent de maintenance en portes automatiques CQPM mécanicien industriel d'entretien CQP technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels Certificat d'aptitude à manipuler les appareils de radiologie industrielle (CAMARI) option appareil de radiologie industrielle Certificat d'aptitude à manipuler les appareils de radiologie industrielle (CAMARI) option générateur électrique de rayons X COFREND Radiographie (RT) niveau 2 - secteur Fabrication et Maintenance (CIFM)</p>



# 4 – Conclusion



# Conclusion : des enjeux communs aux six métiers

---

Des problématiques qui concernent tant des métiers centraux que des métiers périphériques.

## ü Des enjeux liés au recrutement :

- Un décalage entre les attentes des recruteurs et les profils des candidats (manque d'expérience, polyvalence, niveau de qualification...).

## ü Des enjeux liés à l'attractivité du secteur/du métier :

- Des métiers qualifiés mais sans pour autant avoir le statut de cadre, des rémunérations parfois basses, une image des secteurs concernés souvent dégradée...

## ü Des enjeux liés à la sécurisation des parcours :

- La montée en compétence et en qualification a pour conséquence de fragiliser les plus bas niveaux de qualification. L'accompagnement – via la formation notamment – est donc essentiel ;
- Un recours à l'intérim qui peut aller parfois à l'inverse des besoins de fidélisation et de capitalisation des compétences.

# Conclusion : les suites envisagées pour les diagnostics métiers

---

ü Dans le cas où l'appel à projet du PIA est remporté, ces travaux pourront se poursuivre à travers :

- Une déclinaison de la méthodologie des diagnostics sur d'autres métiers (agriculture, alimentation...)
- Une mise à jour des diagnostics déjà produits ;
- Un déploiement de la démarche expérimentale sur le transfert de compétences (boucher/cuisinier) sur les métiers retenus dans le cadre du PIA.

# Bibliographie

---

- [Le marché de l'emploi cadre dans l'industrie agroalimentaire, APEC – Opcalim, 2019](#)
- [Filière économique : Transformation alimentaire, ORM, « Hors collection », 2019](#)
- [Quels enjeux et préconisations pour les métiers en tension en région ?, tome 1 : domaines de la production, ORM, « Grand angle », n° 11, 2018](#)
- [Les impacts du numérique sur les métiers de la « Production », Opcalim, 2017](#)
- [Étude prospective sur les comportements alimentaires de demain et élaboration d'un dispositif de suivi des principales tendances de consommation à destination des entreprises de la filière alimentaire, Blezat Consulting – Credoc, Deloitte, 2017](#)
- [La prospective régionale en PACA, Étude « pilote » sur l'industrie agroalimentaire, ORM, « Études », n° 25, 2015](#)
- [Chimie du végétal : quelles sont les compétences stratégiques ?, APEC, 2014](#)

# Observatoire Régional des Métiers

Provence - Alpes - Côte d'Azur

Des savoirs pour l'action

## Observatoire régional des métiers

CS 60589 - 22, rue Sainte Barbe - 13205 Marseille Cedex 01- ( 04 96 11 56 56

Email : [info@orm-paca.org](mailto:info@orm-paca.org) - Site web : [www.orm-paca.org](http://www.orm-paca.org)

