



PAYSAGE

VERT

recyclage

MAINTENANCE

VERDISSANT

EAU

EMPLOI

femmes

métiers

EQUIPES

économie verte

emplois verts
opportunités
pour les femmes

?

innovation / espaces verts

compétences

recyclage

maintenance

traitement des déchets

mixité

environnement

assainissement

VERDISSANT

expériences

espaces verts

VERT

expériences

maintenance

paysage

maintenance

emploi

métiers

verts

innovation

EAU

SYNTHÈSE
D'ATELIER

expériences

mixité

RECYCLAGE

innovation

formation

Les pratiques emploi et compétences
dans le domaine de la maintenance

SOMMAIRE

I- Contexte de la démarche

1. Note méthodologique
2. Quels étaient les objectifs des entretiens ?
3. Pourquoi cibler le domaine de la maintenance ?
4. En quoi consistent les activités de la maintenance ?
5. Quels sont les métiers de la maintenance ?

II- Principaux résultats

1. Acteurs interrogés
2. Développement d'activités prévu : quels métiers ? Quels besoins en compétences, en qualifications ? Quels sont les métiers en tension ?
3. Quelles places occupent les femmes dans l'emploi ? Quels niveaux de qualifications sont recherchés ?
4. Pourquoi y a-t-il peu de femmes ? Quels sont les freins ?
5. Comment faciliter l'accès des femmes à ces métiers ? Quelles opportunités ? Quels leviers ?

III- Synthèse des débats

IV- Annexes

1. Contacts et politiques publiques
2. Réglementations citées

I- CONTEXTE DE LA DÉMARCHE

1- Note méthodologique

Cette synthèse est une mise à plat de l'éventail des connaissances, expériences, représentations et propositions rapportées par les acteurs rencontrés sur cette thématique lors de rendez-vous individuels. Elle n'a pas pour ambition de lister les points de vue de tous les acteurs confrontés à cette problématique. Pour mémoire, cette synthèse est une étape permettant, à travers les opportunités et leviers notifiés, de mettre en œuvre dans la phase 3 du projet des actions adaptées aux besoins exprimés et coordonnées avec l'existant.

2- Quels étaient les objectifs des entretiens ?

- mieux connaître les activités et les métiers de la maintenance,
- échanger sur les emplois et les postes tenus par les femmes aujourd'hui et ceux qu'elles pourraient tenir demain,
- identifier les compétences dont les structures ont ou auront besoin en raison des évolutions liées à la prise en compte des contraintes environnementales,
- recueillir des témoignages, des pratiques concernant l'accès des femmes aux emplois et métiers de ce secteur et leur sensibilisation.

3- Pourquoi cibler le domaine de la maintenance ?

Parmi les domaines d'activité liées à l'économie verte, celui de la maintenance a été identifié comme un secteur à enjeux au regard des opportunités d'emplois pour les femmes.

Pour mémoire, au regard des critères retenus pour cette identification (Cf. Synthèse phase 1- grille d'aide à la décision), les éléments ayant guidé le choix sont :

- l'effectif du poids dans l'emploi de PACA
- une très faible mixité des emplois : 3%)
- une bonne qualité de l'emploi : 97% d'emplois à temps complets, un écart de salaires entre les femmes et les hommes réduit, proche de la moyenne régionale et une part des emplois sans limite de durée supérieure à la moyenne régionale
- un ratio de tension supérieur à la moyenne tous métiers en PACA, et des difficultés de recrutement fréquemment évoquées par les entreprises
- l'existence d'une filière de qualification allant du CAP au bac +5 et permettant des progressions de qualifications dans le métier
- les modifications de process liés au développement durable font évoluer ces activités au sein de l'industrie, comme en prestation de service entraînent une monte en qualification qui peut renforcer leur attractivité

Faire le choix de ce domaine présente cependant une difficulté : les métiers de la maintenance ne relèvent pas d'une branche organisée comme telle. Ensuite, la maintenance relève d'activités de services ou d'activités industrielles. Il est donc nécessaire de rencontrer une diversité d'acteurs, représentant des secteurs professionnels variés.

- sensibilisation aux métiers des femmes dans l'industrie déjà existante

4- En quoi consistent les activités de la maintenance ?

Le périmètre du domaine de la maintenance (défini par la nomenclature utilisée par l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte) concerne la maintenance d'équipements industriels, la maintenance d'équipements non industriels et la maintenance entretien réparation automobile.

5- Quels sont les métiers du domaine de la maintenance ?

Les métiers ciblés par le périmètre de l'étude sont les suivants :
(source : nomenclature PCS de l'Insee)

> Les artisans mécaniciens réparateurs d'automobile (code PCS 216a)

Artisans qui réparent les véhicules automobiles, et en particulier leurs organes mécaniques. En général, ils assurent aussi leur entretien courant. Certains vendent des automobiles, des pièces détachées, des carburants et lubrifiants

Par exemple : Garagistes, gérants de contrôle technique (tôliers carrossiers exclus)

> Les électriciens électroniciens qualifiés en maintenance entretien, réparation : automobile (code 633c) et les mécaniciens qualifiés en maintenance, entretien réparation : automobile (code PCS 634c)

Ouvriers qualifiés effectuant les réparations sur tous les organes mécaniques d'automobiles, de véhicules utilitaires, de cycles ou de motocycles. Ils localisent la panne, réparent ou remplacent les pièces défectueuses, procédant au réglage et à la mise au point.

Par exemple : Mécanicien réparateur automobile, diésélistes, électricien automobile, ajusteur d'entretien, essayeur metteur au point, mécanicien motoriste

Ces métiers liés à la maintenance et réparation automobile représentent un effectif total de 10 076 emplois

> Les techniciens d'installation et de maintenance des équipements non industriels (hors informatique et télécommunication) (code PCS 477c)

Techniciens salariés chargés d'identifier, pour les appareils et équipements non industriels, les causes des pannes des systèmes de contrôle, de régulation, de traitement de l'information ou de télécommunication et des appareils de mesure non intégrés dans ces systèmes. Ils en font l'installation, les dépannages d'urgence, réparent en atelier les éléments défectueux, règlent et étalonnent les systèmes et appareils de mesure. Ils font aussi des inspections préventives.

Par exemple : Techniciens en radio, télévision, hi fi, techniciens en aéronautique, techniciens en électronique, dépanneur d'ascenseur, technicien d'entretien et de vérification EDF (techniciens en électroménager exclus)

> Les techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels (électrique, électromécanique, mécanique, hors informatique) (code PCS 477b)

Techniciens salariés chargés d'identifier, pour les équipements électriques et mécaniques industriels, les causes des pannes des systèmes de contrôle, de régulation, de traitement de l'information ou de télécommunication et des appareils de mesure non intégrés dans ces systèmes. Ils font les dépannages d'urgence, réparent en atelier les éléments défectueux, règlent et étalonnent les systèmes et appareils de mesure. Ils font aussi des inspections préventives.

Par exemple : Techniciens d'installation ou de maintenance des équipements industriels, techniciens en automatismes industriels, instrumentiste de raffinerie (technicien en électronique télécom exclus)

> Les agents de maîtrise en maintenance installation électricité, électromécanique, électronique (code PCS 486a)

Agents de maîtrise encadrant une équipe d'ouvriers, d'autres agents de maîtrise ou des techniciens, chargés de l'entretien ou de l'installation de matériel électrique, électromécanique ou électronique. Ils sont chargés de répartir les tâches entre les membres de l'équipe et de leur apporter une assistance technique dans les cas difficiles. Ils interviennent dans la programmation des interventions, la répartition du travail, la coordination avec les autres services, la gestion comptable et d'administration du personnel.

Par exemple : agent de maîtrise ou chef d'atelier d'entretien électrique, électronique, électromécanique

> Les agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique (code PCS 486d)

Agents de maîtrise en entretien, travaux neufs, installation de matériel mécanique. Ils sont chargés de répartir les tâches entre les membres de l'équipe et de leur apporter une assistance technique dans les cas difficiles. Ils interviennent dans la programmation des interventions, la répartition du travail, la coordination avec les autres services, la gestion comptable et d'administration du personnel.

Par exemple : Agent de maîtrise ou chef d'atelier d'entretien mécanique, mécanicien réparateur en industrie, mécanicien d'entretien SNCF,

Ces métiers liés à la maintenance industrielle ou non industrielle représentent un effectif total de 14 845 emplois

Dans le cadre du projet, ont été rencontrés des professionnels des services de l'automobile et des véhicules, de la maintenance d'équipements industriels (pour le tri et le traitement des déchets) ou de la prestation de service de maintenance (par exemple : interventions sur groupes électrogènes, équipements industriels, etc. chez le client).

Ils témoignent d'une organisation des activités et traduisent ces métiers de la manière suivante,

- > **Services de l'automobile** (pour les métiers "maintenance/réparation" qui intéressent le présent projet) : mécanicien de maintenance, mécanicien service rapide, technicien de maintenance, réceptionnaire après-vente, manager après-vente
- > **Maintenance de véhicules** (au sein d'une entreprise de transport) : responsable de maintenance
- > **Maintenance d'équipements industriels** (pour le tri et le traitement des déchets) : mécanicien d'entretien ou de maintenance (process de base) et agent de maintenance des véhicules ou d'équipements simples comme les compacteurs)
- > **Prestation de service de maintenance** : technicien de maintenance (intervenant sur une large gamme d'équipements industriels et non industriels, chez le client, maniant des compétences pluridisciplinaires)

II- PRINCIPAUX RESULTATS

1- Acteurs interrogés

Note méthodologique

Pour composer le groupe nous nous sommes appuyés sur la richesse des réseaux professionnels de l'ARPE, l'IRFEDD et l'ORM. Ont été sollicités des types d'acteurs en capacité d'avoir un regard global sur la problématique de l'accès des femmes aux métiers "dits masculins" de leur domaine d'activité.

Type d'acteur	Représentant	Activité principale
<i>Fédération ou réseau d'employeurs</i>	ANFA PACA & Corse	<p>Fonds d'Assurance Formation de la Branche des Services de l'Automobile.</p> <p>L'ANFA rassemble les moyens financiers et techniques pour répondre aux besoins en formation des entreprises et de la population professionnelle de la Branche des Services de l'Automobile.</p> <p>4 groupes de métiers représentent les services de l'automobile : maintenance/réparation, carrosserie/peinture, commerce, services.</p> <p>1/3 des activités sont réparties pour la maintenance et 2/3 pour les métiers de la vente.</p> <p>[NB : Dans le secteur des services de l'automobile, 80% des structures sont des entreprises de moins de 10 salariés, qui sont bien maillées sur le territoire et sont non délocalisables. L'effectif moyen est de 3,5 salariés par entreprise.]</p>
<i>Employeur secteur privé</i>	Veolia propreté	<p>Veolia Propreté constitue aujourd'hui l'une des quatre divisions de Veolia Environnement.</p> <p>L'entreprise intervient sur la gestion, le traitement et la valorisation des déchets (collecte sélective, tri, incinération, valorisation énergétique).</p> <p>1633 salariés en PACA, dont 12% de femmes et 80 % d'ouvriers (dont 1 % de femmes).</p>
<i>Employeur secteur privé</i>	Dalkia	<p>Logements, bâtiments publics, immeubles de bureaux, plates-formes industrielles, ensembles hospitaliers...</p> <p>Dalkia optimise les performances techniques, économiques et environnementales des installations dont ses clients lui confient la charge.</p> <p>L'entreprise réalise des prestations de service de maintenance auprès de clients utilisateurs relevant de groupes industriels ou de collectivités territoriales.</p>
<i>Employeur secteur privé</i>	Transdev	<p>Opérateur de transport, transport de voyageurs, opérateur multimodal.</p> <p>38678 salariés en 2011 au niveau national, dont 21% de femmes.</p>

2- Développements d'activités prévus : quels métiers ? Quels besoins en compétences, en qualifications ? Quels sont les métiers en tension ?

Activités et métiers en évolution ou en émergence	Compétences à pourvoir évoquées par les professionnels
<p>Les métiers de la maintenance sont en évolution, afin de suivre les avancées technologiques, réglementaires qui complexifient les process, les modifications des missions et les changements organisationnels.</p> <p>Pour la maintenance automobile, l'évolution des métiers est en lien avec les nouvelles demandes des consommateurs (échange standard de pièces dans les véhicules, intervention sur des équipements sophistiqués de haute technologie, intervention sur des véhicules intégrant de nouvelles motorisations : moteurs thermiques, véhicules électriques, véhicules hybrides, véhicules hydrogène).</p> <p style="text-align: center;">Mécanicien d'entretien</p> <p style="text-align: center;">Technicien de maintenance</p> <p style="text-align: center;">Métiers de la maintenance automobile</p>	<p><i>Technologies en évolution : connaissances en électricité, voire en automatisme</i> <i>Bac (STI ou par exemple), Bac pro électrotechnique ou CAP (avec expérience)</i></p> <p><i>Intervenir sur des technologies de plus en plus diversifiées et sophistiquées</i> <i>Intervenir en autonomie chez le client</i> <i>Représenter l'entreprise et gérer d'éventuels différends</i> <i>BTS fluides énergies environnements, maintenance industrielle, électrotechnique et électromécanique, froid et climatisation</i></p> <p><i>Les compétences demandées sont de plus en plus élevées. Une double compétence est demandée (gestion de l'électronique embarquée et connaissance des systèmes électriques)</i> <i>ex : Le CQP TEAVA intègre tout récemment, des modules spécifiques pour les véhicules hybrides</i></p>

Métiers en tension	Compétences recherchées
<p>Pour les techniciens de haut niveau, dont les compétences s'avèrent rares sur le marché, il est facile de choisir parmi leurs employeurs le "mieux disant", l'activité la plus attractive. Le turn over est fréquent car il s'agit d'un métier multi secteurs.</p>	

<p>Techniciens de maintenance hautement qualifiés</p>	<p><i>Référentiel métier technicien de maintenance : selon l'ONISEP, le travail consiste à anticiper la panne (éviter l'interruption d'une production, avec le contrôle, la surveillance et l'entretien régulier des équipements), à dépanner (à l'aide de tests et de mesures, établir un diagnostic et effectuer les opérations qui s'imposent), et optimiser l'outil de production (fiabiliser et améliorer l'outil de production, afin de réduire les coûts, suivre les évolutions technologiques en vue d'optimiser la sécurité et les performances des matériels).</i></p> <p>Niveau III et II</p>
<p>Mécanicien spécialisé autocar et autobus</p>	<p><i>Référentiel métier technicien automobile : selon l'ONISEP, le mécanicien automobile entretient et répare des véhicules de plus en plus sophistiqués dans lesquels l'électronique devient omniprésente. Son métier se situe aujourd'hui à la frontière de la mécanique et de l'électronique.</i></p> <p>Niveau V et IV</p>

3- Quelles places occupent les femmes dans l'emploi ? Quels sont niveaux de qualifications sont recherchés ?

Liste des emplois/métiers sur lesquels les femmes se positionnent de façon privilégiée



D'une façon générale, **les femmes ne se positionnent pas** sur les métiers de la maintenance, qu'il s'agisse de la maintenance d'équipements industriels, ou non industriels.

L'ANFA observe, dans la maintenance entretien réparation automobile, une timide entrée des femmes sur le métier de la maintenance de véhicules particuliers, voire des motocycles et le métier de chef d'atelier.

[NB : à métier équivalent, les niveaux de formation des femmes dans le domaine de la maintenance automobile sont très souvent supérieurs à ceux des hommes]

4- Pourquoi y a-t-il peu de femmes ? Quels sont les freins ?

Note méthodologique

L'inventaire qui suit n'est pas exhaustif. Il s'agit des différents items évoqués par les acteurs rencontrés sur cette thématique lors de rendez-vous individuels. Ils sont organisés selon des thématiques fréquemment évoquées lors de travaux portant sur la difficulté d'accès des femmes à des métiers "dits masculins".

Freins évoqués

Conciliation vie professionnelle / vie privée

- Aucun frein de cet ordre n'est signalé par les personnes interrogées.
- Néanmoins, les tâches exercées en prestations de service exigent de se soumettre à un planning d'intervention qui peut être bousculé en fonction des urgences, entraînant des horaires difficilement prévisibles.

Organisation et conditions de travail

- Lorsque le métier est exercé à un premier niveau de responsabilité, malgré les avancées en termes de conditions de travail, c'est un métier "où l'on se salit".
- Lorsque les effectifs salariés liés à la maintenance sont minoritaires, les politiques de féminisation des équipes portées par les entreprises privilégient les fonctions support ou administratives.
- La possibilité de favoriser une reconversion de femmes inscrites sur le marché du travail et en difficulté d'insertion est complexe. Sans compétences de base dans ce secteur, la montée en compétence nécessaire nécessite une maîtrise de savoir-faire pratiques et disciplinaires compétence qui s'acquiert en deux ans minimum pour les premiers niveaux de qualification.

Stéréotypes sexués lors de l'orientation, de la formation, de l'exercice du métier

- Métiers manuels vers lesquels les femmes et les jeunes femmes sont rarement orientées, en raison d'un *a priori* sur leur attirance pour ce type d'emploi.
- Evolutions des conditions d'exercice du métier peu connues, celui-ci n'étant pas en lien direct avec le public. Il persiste des représentations obsolètes qui majorent les freins à l'entrée des femmes dans le métier.
- Constat plus global d'une faible part de femmes au sein des filières techniques (Manque de confiance en soi ? un désintérêt transmis par l'éducation. Mais lorsqu'elles s'y engagent, elles prolongent leur formation pour cibler les postes les plus qualifiés (ingénieurs par exemple).
- Les femmes manifesteraient peu d'appétence pour l'encadrement d'équipes majoritairement masculines.

Discriminations en formation ou sur le poste de travail

- Résistance implicite des équipes masculines à l'intégration de femmes
-
- Les réticences peuvent aussi provenir des clients lorsqu'il s'agit de prestations de services ce qui met en porte à faux l'entreprise. Les TPE et PME (notamment en prestation de service) ont moins de ressources internes pour mener une politique offensive à l'embauche de femmes sur ces postes.

Coût financier des aménagements (infrastructures, postes de travail, outils, etc.)

- Coût dissuasif des équipements supplémentaires et des adaptations prises en charges par l'entreprise (vestiaires et sanitaires).

5- Comment faciliter l'accès des femmes à ces métiers ? Quelles opportunités ? Quels leviers ?

Note méthodologique

L'inventaire qui suit n'est pas exhaustif. Il s'agit des différents items évoqués par les acteurs rencontrés sur cette thématique lors de rendez-vous individuels. Ils sont organisés selon des rubriques conjuguant d'une part les thématiques fréquemment évoquées lors de travaux portant sur la difficulté d'accès des femmes à des métiers « dits masculins », et d'autre part les facteurs d'évolution mis en relief dans les travaux de prospective sur les métiers menés par le groupe Prométhée de l'ex-Commissariat général au plan.

Opportunités et leviers évoqués

Mutations liées à des facteurs culturels et sociaux

- Evolution sociétales, créant un contexte globalement porteur.
- Evolution de la demande des consommateurs, qui souhaitent des équipements à plus-value environnementale ou respectueux de l'environnement et poussent à l'innovation les entreprises, créant des opportunités de réorganisation du travail.

Evolutions dans le management et l'organisation des conditions de travail

- Les politiques en faveur de l'emploi des femmes portées par les grands groupes (existence de clubs de femmes et sensibilisation au recrutement de femmes dans un objectif d'équilibre des effectifs, etc.) visent une cible globale et se centrent rarement sur des métiers, ce qui reste sans effet sur les métiers où les femmes ne sont peu ou pas présentes.
- Une volonté réelle des entreprises de mixer les équipes. La mixité des équipes est souvent réaffirmée comme un plus par les directions de ressources humaines de grandes entreprises.

Progrès technologiques

- Pour les postes les plus qualifiés, les interventions se font avec des "valises" électroniques testant les matériels pour détecter les problèmes. Le métier perd son image négative de métier salissant.
- Ce sont surtout sur les postes les plus qualifiés, que l'évolution technologique a transformé les conditions d'exercice du métier favorisé l'accès des femmes à ces emplois. Cependant, même à des fonctions de mécanicien d'entretien, l'évolution de l'activité expose moins à la manutention et s'avère moins salissante (éléments de pénibilité fréquemment cités comme des freins). D'autres aspects des conditions de travail pourraient être améliorés et profiteraient aux femmes comme aux hommes, ainsi l'exposition au froid (les locaux restent ouverts pour diminuer l'impact des odeurs d'huile par exemple) et le bruit.

Développement de pratiques, de marchés, en lien avec le développement durable

- Des équipements à plus-value environnementales résonneraient avec une sensibilité à l'environnement que beaucoup d'études constatent retrouvé chez les femmes (par exemple, intervention sur des chaudières biomasses, sur des véhicules hybrides et électrique). Néanmoins, le développement de ces technologies prend du temps. Beaucoup d'entreprises ou de clients de prestataires de services restent sur des équipements traditionnels (nécessité d'amortir leurs anciens équipements et attentes d'aides de dispositifs publics et du « signal prix »).
- L'évolution de la demande des consommateurs et leur besoin de conseil global pourraient *a priori* attirer plus de femmes à candidater.
- Sur le plan national ont été identifiées des filières industrielles stratégiques de l'économie verte, dont certaines peuvent se décliner de façon très opportunes en PACA. Beaucoup de ces filières incluent des fonctions de maintenance, ce qui pourraient multiplier les emplois (énergies marines, éolien offshore ou terrestre, photovoltaïque, captage, stockage et valorisation du CO2, chimie verte, etc.....en PACA).

Avancées réglementaires

- Globalement, les *normes réglementaires européennes* imposent des rejets (par exemple, l'obligation d'utiliser des peintures hydrodiluable ou des appareils de climatisation qui répondent à de nouvelles normes en termes de rejet). Ces améliorations des conditions de travail rendent le travail moins pénible, aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Existence de dispositifs liés aux politiques publiques

- Le *Label diversité* témoigne de l'engagement des entreprises en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines. Implication de l'ensemble des équipes de chaque agence qui sont solidaires pour le maintien du label au niveau national.

Actions de communication, sensibilisation ciblant les prescripteurs, formateurs et les publics

- Sensibilisation des prescripteurs et sensibilisation des jeunes en formation initiale.

Actions de communication, sensibilisation ciblant les entreprises

- Passerelles école entreprise : club d'entreprises, participation et rencontre de dirigeants d'entreprise avec des élèves, dans un but de faire découvrir le fonctionnement d'une entreprise et préparer les élèves au monde professionnel et les aider à y accéder (objectifs stages, orientation et alternance, etc.).

Actions de formations professionnelles

- Développement de formations en apprentissage, sous réserve que les femmes s'orientent vers ces formations. La coopération sur le terrain d'action d'équipes composées d'hommes et de femmes est un moyen puissant pour faire évoluer les représentations.
- Mise en place de formations à la carte, ciblant particulièrement le public féminin.

Bonnes pratiques et retours d'expériences

2 exemples illustrant de "bonnes pratiques" favorisant l'accès des femmes à ces métiers masculins sont cités par les partenaires rencontrés. Pour en savoir plus, nous vous indiquons les adresses de sites internet ou les coordonnées d'un contact ressource.

Le groupe TRANSDEV est signataire de la *charte de la diversité* (cf. encadré 1 ci-dessous)

D'une manière générale, la progression vers davantage de parité hommes/femmes est une réalité un peu partout dans le Groupe, y compris dans les métiers de la maintenance.

L'ANFA a développé une expérimentation avec l'AFPA : formation continue (CQP OSR - Certificat de Qualification Professionnel d'Opérateur en Service Rapide) qui conduit au métier de Mécanicien Service Rapide, pour les demandeurs d'emploi (14 personnes dont 3 femmes).

Projet national mis en place par l'AFPA pour les métiers de l'industrie, dont les métiers de maintenance
« Développement durable et Innovation au service de l'économie VERTE » DEVIN VERT

La Fédération des services énergie environnement (FEDENE) a signé une convention de partenariat régional en Ile-de-France (novembre 2012) pour favoriser l'accès des femmes aux métiers de l'énergie.

Encadré 1

Charte de la diversité www.charte-diversite.com

En la signant, les entreprises s'engagent à lutter contre toute forme de discrimination et à mettre en place une démarche en faveur de la diversité.

[NB : Le label diversité est le témoignage de l'engagement des organismes en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines]

III- SYNTHÈSE DES DÉBATS

Le technicien de maintenance au sein des métiers verts et verdissants identifiés par l'Observatoire national des métiers et emplois de l'économie verte peut intervenir au sein des industries, d'entreprises produisant de l'énergie (éolien, hydroélectricité), dans le secteur du transport (automobile) ou au sein d'entreprises de prestations de services (il intervient sur des sites comme les hôpitaux, sur des équipements comme les ascenseurs, etc..).

L'impact du développement durable peut se décliner ainsi :

- › Il oblige les industries à mieux gérer leur consommation énergétique, ce qui mobilise les équipes de maintenance (prendre en compte de nouveaux équipements innovant comme les variateurs de vitesse, faire du contrôle de fuites). Cela nécessite formation complémentaire, touche directement la maintenance préventive et le renforcement de cette responsabilité dans le métier.
- › Il oblige à minimiser les risques environnementaux (Cf. directives européennes par exemple). Pour cela les process se modifient (suppression du recours à des produits toxiques, respect de procédures de stockage et de tri de déchets, obligation d'utiliser des peintures hydrodiluable ou des appareils de climatisation qui répondent à de nouvelles normes en termes de rejet, etc.). Il influe aussi sur les conditions de travail globales, (amélioration de la ventilation des ateliers pour éviter les odeurs toxiques, permettant de diminuer l'exposition au froid dus aux locaux ouverts, par exemple) dont bénéficieront aussi les techniciens de maintenance
- › Il incite aussi à réparer plutôt que changer pour du neuf, et développe ainsi le rôle de la maintenance, dans ses aspects préventifs comme curatifs, ce qui influe sur le besoin en emploi.
- › Dans certains cas, le métier s'élargit vers une responsabilité de conseil global en économie d'énergie (par exemple pour les techniciens de maintenance intervenant sur des biens domestiques, le réglage des émissions de CO2 des véhicules automobiles) ou en suivi de mise aux normes de sécurité (par exemple, la maintenance des ascenseurs).
- › Les systèmes de production d'énergie renouvelables génèrent des emplois spécialisés de maintenance (éolien, centrales solaires, énergies marines, etc..). Cependant il s'agit encore (et pour combien de temps ?) de niches d'emploi.

Enfin, non lié directement au développement durable, une évolution des pratiques de la maintenance est liée à la sécurisation des machines (nouvelles normes, etc....) pour éviter l'exposition aux risques des professionnelles qui les maintiennent.

La fonction d'encadrement est aussi concernée, les chefs d'ateliers apparaissant comme un métier en tension. Mais les témoignages recueillis signalent que les candidatures féminines manquent autant à des postes de mécaniciens, que ceux de techniciens de maintenance ou de chefs d'équipe. Par contre, les femmes apparaissent au sein des postes plus qualifiés : chef de site, manager, requérant souvent des formations d'ingénieur. Mais cela ne peut concerner que les entreprises de taille suffisamment importante pour disposer de ces fonctions dans leurs organigrammes.

L'hypothèse faite dans ce projet est que ces nouvelles missions et réorganisations engagées, liées directement ou indirectement au développement durable vont porter les métiers de la maintenance, impactent leurs conditions de travail, font monter les professionnels en compétences, peuvent apporter une dimension valorisante de conseil global aux clients : autant d'éléments participant à rendre plus attractifs ces métiers. Cela est vrai pour les hommes comme pour les femmes dans un premier temps. Dans un deuxième temps, cela peut créer des opportunités pour réenvisager l'ergonomie des équipements, *a fortiori* s'ils sont nouveaux ou innovants. Enfin, la difficulté à trouver des professionnels compétents et formés *ad hoc* renforce les tensions sur le marché du travail, déjà constatées, et être profitables à la recherche active de candidatures féminines (par exemple : les techniciens de maintenance en éolien, niches d'emploi mais profil rare, ou les mécaniciens motoristes, très recherchés en marine de plaisance, secteur emblématique en PACA. Ces derniers font partie des métiers impactés par le développement durable, devant s'adapter à des évolutions rapides de savoir-faire nécessaires pour une utilisation plus écologique des bateaux, mais les conditions de travail, à terre, à flot ou en atelier peuvent être un frein pour la conciliation vie privée- vie professionnelle).

Il ne s'agit pas *stricto sensu* de nouveaux métiers de la maintenance mais de l'évolution d'un métier intégrant de nouvelles compétences, répondant à de nouvelles organisations des rôles, notamment pour les aspects préventifs. L'évolution technologique a transformé les conditions d'exercice du métier. Même aux premiers niveaux de qualifications, l'activité expose moins à la manutention et s'avère moins salissante, éléments de pénibilité fréquemment cités comme des freins aux candidatures féminines. Cependant, le cœur de métier fait toujours appel à une formation technique et technologique, domaines au sein desquelles les femmes restent rares, malgré les diverses initiatives pour les y attirer.

IV- ANNEXES



1- Contacts et politiques publiques développées aux niveaux européen, national et régional pouvant apporter un appui ou des exemples de bonne pratique en matière de stratégies d'action pour l'accès des femmes aux métiers "dits masculins"

- › Représentation régionale de la commission européenne en Provence-Alpes-Côte d'Azur
www.ec.europa.eu/france/marseille/index_fr.htm
- › Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité Provence-Alpes-Côte d'Azur - DRDFE
www.paca.pref.gouv.fr/L-Etat-et-la-cohesion-sociale/Egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes/Delegation-regionale-aux-droits-des-femmes-et-a-l-egalite
- › Réseau Régional pour l'Egalité entre les hommes et les femmes - RREFH
www.genre-orm-paca.org
- › Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes
www.observatoire-parite.gouv.fr
- › Ministère des Droits des femmes
www.femmes-egalite.gouv.fr
- › Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles des Bouches-du-Rhône
www.cidff13.org
- › Institut de promotion de l'égalité professionnelle
www.ipep.fr
- › Plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2012 – 2014 de Provence-Alpes – Côte d'Azur
www.paca.pref.gouv.fr/L-Etat-et-la-cohesion-sociale/Egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes/Delegation-regionale-aux-droits-des-femmes-et-a-l-egalite/Le-Plan-regional-strategique-2012-2014
- › Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale signée en déclinée en plan d'action cadre par le Conseil régional de Provence – Alpes – Côte d'Azur
www.genre-orm-paca.org/Charte-europeenne-pour-l-egalite

2- Réglementations citées

- > Norme européenne d'émission Euro
Ces normes, dites normes Euro sont des règlements de l'Union européenne qui fixent les limites maximales de rejets polluants pour les véhicules roulants. Il s'agit d'un ensemble de normes de plus en plus strictes s'appliquant aux véhicules neufs. Leur objectif est de réduire la pollution atmosphérique due au transport routier.
europa.eu/legislation_summaries/internal_market/single_market_for_goods/motor_vehicles/interactions_industry_policies/l28186_fr.htm

Partenaires techniques



Partenaires financiers

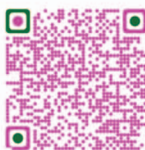


Cofinancé par l'Union européenne
L'Europe s'engage en Provence-Alpes-Côte d'Azur
avec le Fonds Social Européen



PREFET DE LA REGION
PROVENCE-ALPES
CÔTE D'AZUR

DRDF PACA
DIRECCTE PACA



Hautes Alpes
Conseil Général



www.orm-paca.org
www.irfedd.fr
www.arpe-paca.org



Rédaction : ARPE • ORM • IRFEDD
Illustrations : Azoé
Mise en page : unité Information & communication (Infocom)
de l'Agence Régionale Pour l'Environnement
& l'écodéveloppement Provence-Alpes-Côte d'Azur

Document imprimé sur papier recyclé 100 %

Avril 2013



Région Provence-Alpes-Côte d'Azur

