



06

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

LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier recouvre de nombreuses fonctions :
 - Les techniciens qui installent et assurent la maintenance des équipements industriels de type électrique, mécanique, électromécanique.
 - Les techniciens qui installent et assurent la maintenance des équipements non industriels (installations EDF, appareils de chauffage/climatisation, ascenseurs...).
 - Les agents de maîtrise chargés de coordonner, d'appuyer techniquement et de superviser ces activités de maintenance et d'installation (y compris en réparation automobile).
 - Les techniciens chargés de l'assainissement, du traitement des déchets, et plus généralement de la protection de l'environnement.
- Les techniciens de maintenance informatique ne sont pas inclus dans ce métier.
- 22 ROME correspondent à cette FAP. Les plus recherchés par les employeurs sont les suivants : I1304-Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation ; I1306-Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air ; I1307-Installation et maintenance télécoms et courants faibles ; I1603*-Maintenance d'engins de chantier, levage, manutention et de machines agricoles ; I1302-Installation et maintenance d'automatismes ; I1308-Maintenance d'installation de chauffage ; I1604*-Mécanique automobile ; I1305-Installation et maintenance électronique ; H1303-Intervention technique en Hygiène-sécurité-environnement -HSE- industriel...

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

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

LA PROBLÉMATIQUE

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

LES ENJEUX

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

Principales sources mobilisées : Pôle emploi (BMO 2016, offres clôturées 2015) ; Pôle emploi, Direccte (OEE 2015, DEFM ABC au 31.12.2015) ; Insee (RP 2010-2014 millésimé 2012, DADS 2012, Enquête emploi en continu 2008-2012) ; ORM (base effectifs en formation 2013).

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

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

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

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

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

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

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

Une part notable de demandeurs d'emploi sans expérience

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

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

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

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

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

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

Un faible recours à la formation continue

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

16 % d'entre elles seulement se forment dans le cadre de la formation continue, plus précisément : 8 % par le biais d'un contrat de professionnalisation ; 8 % dans le cadre de la formation continue des demandeurs d'emploi. Ces chiffres sont inférieurs à ceux observés pour l'ensemble des formés (respectivement 12 % et 15 %, quel que soit le métier visé).

→ **Un risque de désajustement sur le marché du travail entre le profil recherché par les employeurs et le profil des candidats, préjudiciable aux plus jeunes d'entre eux, souvent moins expérimentés et qualifiés ?**

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

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

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

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

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

Des actifs en emploi diplômés de diverses filières de formation

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

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

Pour autant, les filières les plus mobilisées sont identiques :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Un important volume d'emplois et d'offres

15 420 personnes exercent ce métier en région.

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

Des perspectives plutôt favorables à la création d'emplois

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

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

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

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

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

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

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

DES ENJEUX LIÉS AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET À LA GRH

Un métier transversal réparti dans de nombreux secteurs d'activité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- Accompagner les TPE sur le volet RH ou économique (au cas par cas selon le secteur employeur), au regard de la sensibilité du métier à la conjoncture.
- Sécuriser les parcours professionnels des intérimaires (actions de remise à niveau, perfectionnement...).

PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- ➔ Accompagner les TPE dans le diagnostic de leurs besoins RH et dans l'intégration des intérimaires.
- ➔ S'appuyer sur les dispositifs existants tels que la prestation « conseil en ressources humaines » pilotée par la Direccte, le guichet unique du Conseil régional pour les entreprises...
- ➔ Encourager le développement du CDI-intérimaire et l'accès à la qualification des intérimaires (via la VAE, par exemple).