



Diagnostics métiers en tension

Mécaniciens et électroniciens de véhicules

Le présent diagnostic porte sur le métier « Mécaniciens et électroniciens de véhicules ». Avec **10 545 emplois** en Provence - Alpes - Côte d'Azur, il fait partie des **15 métiers les plus en tension** en région. Il présente par ailleurs des **tensions structurelles sur dix ans** et des **difficultés de recrutement** pressenties par les employeurs interrogés en 2022 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic, réalisé à la demande de la Dreets et du Conseil régional, mobilise un ensemble d'informations régionalisées, portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs pistes d'actions, approfondies avec des acteurs socio-économiques.

Chiffres-clés emploi-formation en région

10 545 personnes exercent ce métier, dont :

- 5 600 mécaniciens qualifiés en maintenance, entretien, réparation automobile
- 4 640 artisans mécaniciens réparateurs d'automobiles
- 250 artisans mécaniciens en machines agricoles
- 55 électriciens, électroniciens qualifiés en maintenance, entretien, réparation automobile.



- 96 % d'hommes.
- 46 % de non-salariés ; 87 % de CDI chez les salariés.
- 48 % ont un niveau de diplôme CAP-BEP ; 23 % un niveau bac.
- 82 % des emplois dans le secteur « Commerce ; réparation d'automobiles et de motos ».

Un métier qui peut s'exercer dans différents types de structure (entreprise artisanale, garage, concessionnaire, centre de réparation rapide, entreprise de travaux agricoles...) et sur différents types de véhicules (voiture automobile légère, poids lourds, machine agricole, moto, cycles...).

2 210 demandeurs d'emploi pour ce métier

- 54 % ont un niveau CAP-BEP ; 25 % un niveau bac.



1 650 personnes inscrites en dernière année d'une formation certifiante

- Quasi exclusivement dans la spécialité de formation « Moteurs et mécanique auto ».
- 47 % en formation initiale - voie scolaire ; 38 % en formation initiale - apprentissage ; 11 % en formation continue des demandeurs d'emploi ; 3 % en contrat de professionnalisation.



Des difficultés de recrutement importantes

- 1 355 projets de recrutement en 2022, dont 83 % jugés *a priori* difficiles par les employeurs.
- En tension forte dans tous les départements de la région.



Des enjeux emploi-formation liés à :

- La formation et l'évolution des besoins en compétences
- L'insertion professionnelle et l'attractivité du métier
- La gestion des ressources humaines (GRH), accompagnement des TPE-PME et des artisans.

Sources : Dares, Pôle emploi (Métiers en tension 2011-2021, DEFM ABC au 31.12.2021) ; Insee (RP 2017-2021 millésimé 2019) ; Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur (Base effectifs en formation 2018) ; Pôle emploi (BMO 2022) - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

1. Enjeux liés à la formation et à l'évolution des besoins en compétences

Un lien emploi-formation important

- 48 % des actifs en emploi ont un diplôme de niveau CAP-BEP et 23 % un niveau bac (respectivement 23 % et 21 % pour l'ensemble des actifs en emploi)
- 66 % des personnes de moins de 30 ans qui exercent un métier de la réparation automobile (mécanicien, carrossier) ont un diplôme spécialisé en « Moteurs et mécanique auto »
- Entretien et réparation de véhicules, une activité artisanale réglementée exigeant une qualification professionnelle

Une très forte élévation du niveau de diplôme

- 53 % des actifs en emploi de moins de 30 ans ont un diplôme de niveau bac ou plus ; cette part est de 19 % chez les seniors
- Une élévation nettement plus marquée que pour l'ensemble des métiers

Un métier fortement impacté par les évolutions qui touchent le secteur

- Les avancées technologiques, le développement du numérique, l'application de normes liées à l'environnement, à la sécurité, impactent le métier et les besoins en compétences

Des emplois salariés en baisse

- Le nombre de salariés baisse légèrement depuis plusieurs années ; tendance qui devrait se poursuivre pour ces ouvriers qualifiés
- Une évolution de la structure des qualifications qui est favorable aux emplois de techniciens



Un métier fortement tributaire des évolutions qui touchent le secteur automobile

Les **avancées technologiques** que connaît le secteur (généralisation des systèmes électroniques sur les véhicules, développement des voitures électriques, développement des systèmes connectés et des aides à la conduite...) nécessitent l'acquisition de nouvelles compétences : technicité accrue dans l'exercice du métier, maîtrise d'outils informatiques pour la recherche de panne... Les innovations étant nombreuses dans le secteur de l'automobile, le besoin de se former très régulièrement est nécessaire pour ces professionnels (nouvelles technologies, nouveaux équipements, nouvelle gamme de véhicule développée par un constructeur...).

Le **développement du numérique**, comme dans tous les secteurs, impacte aussi l'évolution des besoins en compétences. Que ce soit pour la communication sur Internet (types de prestations, tarifs...), la gestion des réseaux sociaux ou encore la gestion de la relation clientèle (collecte d'informations client, prises de rendez-vous, fidélisation...). Ces enjeux sont d'autant plus forts pour les artisans, qui ont pourtant peu de temps à y consacrer.

Les évolutions liées à l'environnement et à la réglementation (exigences en termes de normes anti-pollution, développement des véhicules électriques, hydrogènes et hybrides rechargeables) nécessitent aussi de se former régulièrement et d'obtenir des habilitations spécifiques qui évoluent en fonction des législations en vigueur.

Dans le cadre du règlement européen pour la réduction des émissions de gaz à effet de serre, l'interdiction de vendre des véhicules thermiques neufs en 2035, au sein de l'Union européenne, ou la fin de la circulation du parc thermique, dès 2050, auront des répercussions fortes en termes d'emploi et de formation dans la filière automobile.

Le besoin de **rénover les formations**, basées essentiellement sur les véhicules à moteur thermique (essence, diesel) devient prégnant. Mais le temps de rénovation des certifications, en particulier pour les diplômes de l'Éducation nationale, peut être long. Le processus d'élaboration ou d'adaptation des certifications de branche est plus court et certaines intègrent déjà les véhicules électriques et hybrides dans le contenu des formations. Cependant, l'offre de formation n'est globalement pas encore prête et ces changements doivent être conduits au plus tôt.

La mutation vers le tout-électrique impacte donc nécessairement le métier : la maintenance telle qu'elle est réalisée aujourd'hui ne sera plus la même. **L'adaptation de la formation des professionnels devient un impératif pour prévenir l'obsolescence des savoir-faire et les pertes d'emplois potentielles.**

Sources : études de l'observatoire de l'ANFA et entretiens complémentaires.

Pistes d'action préconisées

- **Adapter le contenu et l'offre de formation pour prendre en compte les mutations technologiques et réglementaires** en cours et à venir dans le secteur de l'automobile.
- **Favoriser l'accès à la formation continue sur des certifications ou habilitations spécifiques, permettant l'acquisition de nouvelles compétences** requises par l'exercice du métier (recherche de panne et réparation de véhicules électriques, hydrogènes, hybrides rechargeables ; habilitation électrique ; contrôle anti-pollution...).
- **Soutenir le développement des actions de formation liées à la diffusion massive des technologies numériques dans les véhicules**, à l'image de celles développées dans le cadre du Programme d'investissement d'avenir (PIA) « Compétences numériques Services Auto », co-piloté par l'ANFA (notions de base en informatique, recherche de panne dans un environnement connecté, maintenance et diagnostic d'un système embarqué...).

2. Enjeux liés à l'insertion professionnelle et à l'attractivité du métier

Des salariés plutôt jeunes et une part notable de contrats en alternance

- 33 % des salariés ont moins de 30 ans (21 % tous métiers)
- 6 % des salariés sont en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (2 % tous métiers)

Un recours important à la formation par l'apprentissage

- Plus de 1600 personnes sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant ce métier (1 % des formés en région)
- Majoritairement dans le cadre de la formation initiale (85 % des effectifs contre 76 % pour l'ensemble des formés)
- 38 % en apprentissage (8 % pour l'ensemble des formés) et 3 % en contrat de professionnalisation (7 %)

Une offre de formation bien développée en région

- Une trentaine de certifications mises en œuvre en région (CQP, titres professionnels, mentions complémentaires, CAP, bac)
- Des effectifs en formation concentrés sur les CAP et bac pro en maintenance des véhicules
- Une articulation avec les CQP pour se professionnaliser et monter en technicité

Une insertion variable selon le niveau de diplôme et le dispositif de formation

- Des poursuites d'études plus fréquentes après le CAP
- Une insertion dans l'emploi, six mois après la formation, plus favorable après un bac pro préparé en apprentissage



Une offre de certification et de formation structurée par la branche des services de l'automobile

La branche professionnelle des *Services de l'automobile et de la mobilité* a transformé certains certificats de qualification professionnelles (CQP) en titres à finalité professionnelle (TFP), permettant ainsi aux jeunes en formation initiale d'y accéder par le biais de l'apprentissage. C'est notamment le cas pour le CQP mécanicien automobile devenu TFP en 2021. En complément, la branche propose différents CQP qui sont, quant à eux, accessibles aux actifs (salariés ou demandeurs d'emploi) dans le cadre de la formation continue. À la rentrée 2021, près de 4 000 jeunes sont inscrits en formation dans une des filières de la maintenance (toutes années confondues dans le parcours de formation), soit 72 % des entrants en formation dans des domaines spécifiques de la branche des services de l'automobile en région. Parmi eux, 67 % suivent une formation en maintenance de véhicules particuliers, 13 % en maintenance de véhicules*, 10 % en maintenance de véhicules industriels et 10 % en maintenance de motocycles.

* Correspond à la 2^{ème} bac pro maintenance véhicules sous statut scolaire.
Source : ANFA, Régioscope Provence - Alpes - Côte d'Azur, édition 2022.

Pistes d'action préconisées

- **Maintenir voire renforcer le recours à l'alternance, prioritairement au niveau bac**, niveau privilégié par les entreprises qui permet une meilleure insertion professionnelle.
- **Encourager et faciliter la préparation de CQP ou de TFP pour compléter les formations plus généralistes** issues de l'Éducation nationale, afin d'accroître les compétences techniques qui favorisent également une meilleure insertion professionnelle.
- **Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'information et de l'orientation pour améliorer l'attractivité du métier** (information sur les évolutions du secteur et des métiers, ses différentes activités et domaines d'exercice...). Communiquer, par exemple, sur les métiers liés à la maintenance de machines agricoles, peu connus du grand public.

3. Enjeux liés à la GRH, accompagnement des TPE-PME et des artisans

Une part très élevée de non-salariés et une concentration des emplois salariés dans des TPE-PME

- 46 % des personnes exerçant ce métier sont non-salariés (15 % tous métiers)
- Concernant les salariés, une grande majorité sont employés dans un établissement de moins de 50 salariés
- Contrairement aux mécaniciens salariés, le nombre de mécaniciens non-salariés a augmenté (+ 11 % entre 2013 et 2019, contre - 3 %)

Un vieillissement des professionnels artisans

- La part des personnes âgées de 50 ans ou plus augmente chez les mécaniciens non-salariés, passant de 35 % à 39 % en six ans
- Elle est en revanche stable chez les mécaniciens salariés (21 %)

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

- 35 % des demandeurs d'emploi recherchant un emploi dans ce métier ont moins de 30 ans (25 % tous métiers)
- 98 % d'hommes parmi les demandeurs d'emploi

Des contrats stables mais des conditions de travail contraignantes

- 87 % des salariés sont en CDI (85 % tous métiers)
- La moitié des salariés exerçant ce métier gagnent plus de 1730 € net par mois à temps plein (1740 € tous métiers)
- Les documents de prévention des risques professionnels ou ceux décrivant l'activité font état de : contraintes horaires, travail le samedi, positions pénibles, port de charges, bruit...

Pistes d'action préconisées

- **Accompagner les TPE-PME et les entreprises artisanales sur le volet RH** (accueil d'alternant, recrutement et intégration de personnels féminins, fidélisation de la main-d'œuvre, amélioration des conditions de travail...).
- **Détecter au plus tôt les artisans souhaitant transmettre leur entreprise**, les sensibiliser et les accompagner tout au long du processus de transmission.
- **Informier, accompagner et soutenir les salariés souhaitant reprendre une entreprise artisanale**, permettant ainsi de maintenir ces services de proximité et ces emplois locaux.
- **S'appuyer sur les aides et dispositifs existants** : PCRH ; ARDAN ; gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ; « Mon projet d'entreprise » ; fonds « Sud compétences » ; services d'accompagnement de la CMAR, des CCI, de l'OPCO Mobilités...
- **Améliorer la visibilité et l'accessibilité aux différentes aides** à destination des entreprises régionales (à l'image du portail « entreprises.maregionsud.fr » du Conseil régional).
- **Faciliter l'accès à des actions de formation ou d'accompagnement à l'usage du numérique** (tel le dispositif « Coach digital » destiné aux entreprises de moins de 20 salariés), permettant notamment de fidéliser les clients et de développer l'activité de l'entreprise (site Internet, réseaux sociaux, outil de gestion de la clientèle...).



La prestation d'accompagnement PCRH

La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) permet à l'entreprise ou à un collectif d'entreprises de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'État. Elle s'adresse en priorité aux PME-TPE non dotées d'un service de ressources humaines (RH). L'accompagnement proposé s'adapte aux besoins des entreprises. Il doit être réalisé sur une période de 12 mois et ne peut excéder 30 jours. L'employeur doit contacter son OPCO ou la Dreets pour bénéficier de la prestation.



Le dispositif Ardan

Le dispositif Actions régionales pour le développement d'activités nouvelles (Ardan) vise à faire émerger et à concrétiser des projets de nouvelles activités dans le tissu des entreprises artisanales, des TPE-PME/PMI, des entreprises agricoles, des entreprises et associations de l'économie sociale et solidaire.

Cofinancé par les pouvoirs publics et l'entreprise bénéficiaire de l'aide, le programme Ardan permet à un demandeur d'emploi, stagiaire de la formation professionnelle, d'intégrer une entreprise pour y développer une nouvelle activité, un projet jusque-là « dormant » que l'entreprise souhaite structurer et rendre pérenne. Ardan articule la conduite de projets d'entreprise et l'acquisition de compétences par le biais d'un programme de formation-développement, d'une durée de six mois avec la possibilité, à l'issue de la formation, d'une certification professionnelle pour le stagiaire.

Nomenclatures et sources statistiques

La **nomenclature métier** utilisée est celle des familles professionnelles (FAP) en 225 postes (niveau le plus fin). Elle permet une analyse conjointe sur l'emploi et le chômage par métier (articulation de sources Insee, Pôle emploi, Dares...). La FAP correspondant à ce métier est « **G0B41 - Mécaniciens et électroniciens de véhicules** ».

Les sources mobilisées permettent d'élaborer un diagnostic portant sur plusieurs dimensions d'analyse :

Tension : indicateurs composites calculés par la Dares et Pôle emploi (Métiers en tension 2011-2021).

Marché du travail : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (Dares, Pôle emploi – STMT, DEFM ABC au 31.12.2021) ; offres d'emploi diffusées (Pôle emploi – Offres diffusées 2017-2021) ; enquête sur les besoins de main-d'œuvre (Pôle emploi – BMO de 2017 à 2022).

Emploi : actifs en emploi selon le recensement de la population (Insee – RP 2011-2015 millésimé 2013 et RP 2017-2021 millésimé 2019) ; salaire mensuel net médian (en ETP) pour l'ensemble des postes salariés hors stagiaires et apprentis (Insee – Base tous salariés millésimé 2020).

Formation : effectifs en dernière année de formation initiale ou en formation continue (Éducation nationale, Draaf, Drees, Conseil régional, AFPA, Pôle emploi, Dreets – Base Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur, effectifs en formation 2018).

Insertion : taux de poursuite d'études et taux d'emploi à six mois de sortants de formation professionnelle (du CAP au BTS) mesuré sur l'emploi salarié dans le secteur privé (Dares, Depp – InserJeunes, données nationales, années scolaires 2018-2019 et 2019-2020 cumulées).

Acteurs « clés » pour ce métier (liste non exhaustive)

Branche professionnelle et autres organisations paritaires : Branche des *Services de l'automobile et de la mobilité* ; Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) porté par l'ANFA ; OPCO Mobilités ; OPCO EP ; Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat (CPRIA)...

Organisations patronales : Mobilians ; Fédération nationale de l'automobile (FNA) ; Union des métiers de la mobilité (U2M)...

Organismes consulaires : Chambre de métiers et de l'artisanat (CMAR PACA) ; Chambre de commerce et d'industrie (CCI) ; Chambre d'agriculture

Acteurs publics et prescripteurs : Conseil régional ; Dreets ; Rectorats ; Pôle emploi ; Missions locales...

Pour aller plus loin

Études de l'observatoire de l'ANFA :

www.anfa-auto.fr/observatoire

Charte entreprise formatrice de l'ANFA :

www.anfa-auto.fr/accompagnement/charte-entreprise-formatrice

Dispositif PCRH :

<https://paca.dreets.gouv.fr/La-mise-en-oeuvre-de-la-prestation-en-conseil-RH-pour-les-TPE-PME>

Dispositif Ardan :

www.cnam-paca.fr/ardan

Portail entreprises du Conseil régional :

<https://entreprises.maregionsud.fr>



Diagnostics métiers en tension

Mécaniciens et électroniciens de véhicules

La thématique des métiers en tension constitue un axe majeur pour le Carif-Oref en termes d'observation et d'accompagnement des acteurs.

En 2021, suite à la nouvelle méthodologie d'analyse des tensions élaborée au niveau national par la Dares et Pôle emploi, le Carif-Oref a dressé un premier panorama exhaustif des tensions sur le marché du travail régional et départemental (*Les métiers en tension en Provence - Alpes - Côte d'Azur. État des lieux et facteurs de tension*, « Panorama », n° 3, juin 2021). Ce panorama livre une lecture des tensions en 2019, avant la crise sanitaire et économique, permettant d'avoir un point de départ pour une observation annualisée des tensions.

Le présent document s'intègre dans le cadre d'une nouvelle série de publications sur des métiers en tension. Pour chaque métier analysé, un diagnostic opérationnel et des pistes d'action sont proposés. Ils articulent une approche statistique et une approche qualitative, enrichies par l'apport d'experts (branches professionnelles, OPCO, acteurs de l'AIO...).

**Directrice
de publication**
Géraldine Daniel

Réalisation
Fanny Bremond
Pauline Gay-Fragneaud

Conception - PAO
www.gachwell.com
Marie-Louise Mendy

Novembre 2022