



Diagnostics métiers en tension

Techniciens en mécanique et travail des métaux

Le présent diagnostic porte sur le métier « Techniciens en mécanique et travail des métaux ». Avec **5 570 emplois** en Provence - Alpes - Côte d'Azur, il fait partie des métiers en forte tension en région. Il présente par ailleurs des tensions structurelles sur dix ans et des difficultés de recrutement pressenties par les employeurs interrogés en 2023 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

5 570 personnes exercent ce métier, dont :

- 80 % sur des fonctions de techniciens de fabrication et de contrôle qualité en construction mécanique et travail des métaux.
- 20 % sur des fonctions de techniciens de recherche-développement (R&D) et des méthodes de fabrication en construction mécanique et travail des métaux.



- 14 % de femmes. Uniquement des emplois salariés dont 92 % en CDI.

- 5 % à temps partiel.
- 31 % ont un niveau bac + 2 ; 23 % un niveau bac ; 21 % un niveau bac + 3 ou plus.

- 67 % des emplois dans le secteur « Industrie manufacturière » (notamment dans la « Fabrication de matériels de transport ») ;

- 11 % dans le secteur « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » ;
- 5 % dans le secteur « Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles ».

Un métier qui s'exerce principalement dans des sociétés privées.

Seulement 50 demandeurs d'emploi

- pour ce métier
- Majoritairement diplômés de l'enseignement supérieur (bac + 2 ou plus).



280 personnes inscrites en dernière année d'une formation certifiante

- visant notamment ce métier
- Majoritairement dans le domaine de formation « Mécanique générale et de précision, usinage » (62 % des formés), suivi du domaine « Structures métalliques » (20 %).
- 73 % en formation initiale – voie scolaire ; 27 % en formation initiale – apprentissage.



Des enjeux emploi-formation liés à :

- La formation et aux besoins en compétences
- L'attractivité du métier et des formations
- L'insertion, la reconversion professionnelle et au transfert de compétences

Sources : Dares, Pôle emploi (Métiers en tension 2011-2021, DEFM ABC au 31.12.2022) ; Insee (RP 2018-2022 millésimé 2020) ; Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur (Base effectifs en formation 2021) ; Pôle emploi (BMO 2023) - Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur.

1. Enjeux liés à la formation et aux besoins en compétences

Une élévation notable du niveau de diplômes des actifs en emploi

- Ce métier présente une certaine diversité des profils de formation et d'accès au métier (du CAP à bac + 3 ou plus).
- La majorité ayant toutefois un diplôme d'études supérieures : 52 % ont un niveau bac + 2 ou plus (43 % tous métiers).
- Parmi les actifs de moins de 30 ans exerçant ce métier, 64 % ont un diplôme d'études supérieures. Cette part est seulement de 32 % chez les seniors (50 ans et plus). L'élévation du niveau de diplôme entre génération est nettement plus marquée que pour l'ensemble des métiers.
- Le niveau d'expertise et de technicité exigé pour exercer ce métier s'accroît.

Une main-d'œuvre rare sur le marché du travail, mais très qualifiée et diplômée

- Seulement une cinquantaine de demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier.
- Uniquement des techniciens, des agents de maîtrise ou des cadres.
- Des demandeurs d'emploi majoritairement diplômés d'études supérieures (bac + 2 ou plus).

Un lien relativement fort entre emploi et formation

- 40 % des techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques (famille de métiers élargie des techniciens en mécanique et travail des métaux) sont diplômés d'une filière en lien fort avec leurs métiers (filière « Formations industrielles »).
- Il s'agit d'un métier pour lequel les spécialités de formation et les profils de formés sont relativement ciblés par les employeurs. Ce qui restreint le vivier de candidats potentiels et participe à accentuer les tensions sur le marché du travail.

Une adaptation des compétences pour répondre aux évolutions des secteurs d'activités

- La digitalisation des process et l'émergence de l'industrie 4.0 (Intelligence artificielle (IA), numérique, réalité virtuelle...) mobilisent de nouvelles compétences qui sont à anticiper.
- Les effets de concurrence et la poursuite d'un niveau d'innovation élevé des entreprises de la filière nécessitent un investissement sur des profils en ingénierie, conception et R&D.
- Les évolutions réglementaires et les exigences de la transition écologique nécessitent une adaptation des compétences : contrôle-qualité, éco-conception, économie circulaire...
- Des compétences spécifiques sont également attendues dans le secteur de la « Fabrication de matériels de transport » et plus particulièrement dans la construction aéronautique, principal employeur pour ce métier en région.

Un besoin de compétences techniques et savoir-faire spécifiques

- Un métier qui peut être mobilisé à plusieurs stades de la vie d'un produit issu du travail des métaux : missions liées à la conception, à la gestion de la fabrication ; fonctions rattachées au contrôle-qualité...
- Un métier demandant une forte polyvalence et adaptabilité, exigeant des profils expérimentés, dotés d'une connaissance fine des métaux (propriétés physiques et mécaniques, techniques de transformation...), des normes en vigueur (contrôle-qualité, respect de l'environnement) et des différents logiciels informatiques de dessin, de conception/fabrication (AutoCAD, Catia, SolidWorks...).

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 les secteurs d'activité de la mécanique et du travail des métaux.
- **Favoriser l'accès à la formation continue sur des modules de formations complémentaires** permettant l'acquisition de compétences émergentes (transition écologique, contrôle-qualité, industrie 4.0).
- **Renforcer, autant que nécessaire, le dialogue entre acteurs académiques et de terrain** pour comprendre leurs besoins, anticiper l'évolution des formations et optimiser le temps d'adaptation des diplômes et des titres.
- **S'appuyer sur les aides et financements en lien avec les transitions** : Transitions industrie, Fonds pour une transition juste (FTJ) dans les Bouches-du-Rhône.
- **Maintenir l'apprentissage des compétences techniques traditionnelles** et développer parallèlement l'apprentissage des outils numériques.
- **Mobiliser et s'appuyer sur les branches professionnelles, l'observatoire intersectoriel « Compétences Industries », l'OPCO 2i dans le suivi et l'anticipation des mutations économiques**, notamment à travers des études, analyses thématiques et benchmark du secteur.

Le dispositif Transitions industrie

Transitions industrie est le nouveau dispositif de financement d'actions de formation mis en place par le ministère en charge du travail et l'OPCO 2i afin d'accompagner les entreprises industrielles dans le cadre des transitions écologique et numérique.

En comparaison à son prédécesseur, le dispositif « Convention relance industrie », le critère d'entrée dans Transitions industrie ne se fait plus en fonction de la situation de l'entreprise (activité partielle, difficultés économiques...), mais au regard des actions de transition écologique ou de transition numérique qu'elle souhaite déployer. Toutes les entreprises qui relèvent d'OPCO 2i sont éligibles au financement de Transitions industrie. Tous les salariés sont également éligibles sauf les alternants.



Le Fonds pour une transition juste (FTJ)

Le FTJ est le nouvel instrument de la politique de cohésion au service du développement durable financé par l'Union européenne, dans le cadre du Pacte Vert pour l'Europe. Il permet de faire face aux conséquences économiques et sociales de la transition écologique sur les territoires industriels les plus émetteurs de CO₂. En France, les secteurs industriels visés sont ceux de la métallurgie, de la chimie, le ciment, la verrerie et la production d'électricité à base de charbon.

Le FTJ intègre notamment un volet social via le programme national « Emploi et Compétences » qui permettra de financer : la reconversion et la formation des salariés des secteurs en déclin et en transformation ; l'accompagnement des demandeurs d'emploi vers d'autres secteurs pré-identifiés et, pour les territoires les plus vulnérables, des actions d'inclusion pour les personnes éloignées de l'emploi. En région Provence - Alpes - Côte d'Azur, 142 millions d'euros ont été mobilisés pour accompagner le territoire des Bouches-du-Rhône dans sa transition climatique.

2. Enjeux liés à l'attractivité du métier et des formations

Un faible volume de formés et de jeunes demandeurs d'emploi

- Seulement 280 personnes inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant ce métier.
- Très peu de jeunes parmi les demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier.
- Globalement, des jeunes qui s'orientent peu dans cette filière sur le marché du travail, et encore moins dans les activités de la production et de la première transformation des métaux (chaudronnerie, tuyauterie).

Un volume d'offre d'emploi important et concentré sur le plan territorial

- 1 510 offres d'emploi diffusées en 2022 pour ce métier (+ 3,5 % par rapport à 2018), concentrées principalement dans les Bouches-du-Rhône. Un facteur susceptible de générer un effet de concurrence inter-entreprises dans la filière.
- 370 projets de recrutement en 2023 (2,5 fois plus de projets qu'en 2018).
- Quatre bassins d'emploi concentrent un peu plus de la moitié des projets de recrutement : étang de Berre, Aix-Gardanne-Salon, Toulon et Nice.

Une timide féminisation du métier avec des profils qualifiés mais des salaires inférieurs à ceux des hommes

- Seulement 14 % des personnes exerçant ce métier sont des femmes (49 % tous métiers).
- Celles-ci sont souvent plus diplômées que les hommes (57 % des femmes ont un diplôme d'études supérieures, contre 51 % pour les hommes).
- Une différence néanmoins de 482 euros entre le salaire mensuel médian à temps plein des hommes et celui des femmes.

Des reconversions peu orientées vers ce domaine de formation en région

- Au plan régional et national, le domaine « Métallurgie » ne figure pas parmi les 15 premiers domaines de formation suivis par les salariés en reconversion.

Des conditions d'emploi plutôt favorables

- 92 % des actifs en emploi sont en CDI (85 % des salariés tous métiers) et 95 % exercent à temps complet (83 % tous métiers).
- Un salaire mensuel médian relativement élevé, 2 674 euros net à temps plein (1 742 euros tous métiers).

Des conditions de travail variables selon le poste occupé et la taille de l'entreprise

- Selon les activités, des horaires réguliers ou des horaires postés et parfois des astreintes, notamment pour le suivi de fabrication.
- Un métier qui peut s'exercer de manière sédentaire mais qui requiert également des déplacements dans l'entreprise (laboratoire, salle de contrôle, atelier de fabrication) ou même à l'extérieur sur les chantiers.
- La moitié des professionnels sont salariés dans des PME de moins de 250 salariés, dont 12 % dans des TPE (79 % tous métiers, dont 32 % dans les TPE).

Des modalités de gestion des ressources humaines qui varient en fonction de la taille de l'entreprise employeuse et du secteur d'activité

En région Provence-Alpes-Côte d'Azur, la répartition moyenne des emplois de techniciens en mécanique et travail des métaux par taille d'établissement masque d'importantes variations en fonction des secteurs d'activité. En effet, le secteur de la « Fabrication de matériels de transport » est essentiellement composé de grandes entreprises (250 salariés ou plus), tandis que les PME (moins de 250 salariés) sont plus nombreuses dans la « Fabrication de machines et d'équipements », dans les activités de « Réparation et installation de machines et équipements » ou encore dans les « Activités de gestion, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques ».

Cette répartition témoigne plus globalement de l'organisation économique structurelle de certaines filières entre grands donneurs d'ordre (notamment dans l'aéronautique, avec des grands constructeurs comme Airbus Helicopter ou Thales Alenia Space), et entreprises sous-traitantes de plus petite taille, caractérisées plus fréquemment par une organisation moins optimisée tant en matière d'activité et de production, qu'en matière de gestion des ressources humaines. Elles ont une visibilité plus réduite en termes de carnets de commandes, des besoins en compétences à anticiper et disposent souvent de moins



d'outils permettant d'avoir une vision prospective de l'emploi. S'y ajoutent enfin des contraintes de moyens (financiers, humains et techniques) qui rendent plus difficiles le recrutement et la formation des salariés.

Dans un contexte de besoins croissants, d'un secteur et d'un métier qui peinent à recruter, une meilleure collaboration entre grands donneurs d'ordres et PME industriel est souhaitable. Cela implique principalement :

- une connaissance mutuelle des problématiques RH, surtout des PME sous-traitantes ;
- des actions partagées sur l'investissement dans des recrutements novateurs qui ne bénéficient pas exclusivement aux grandes entreprises ;
- un effort de développement plus significatif de la gestion prévisionnelle des emplois dans les PME ;
- ou encore une réflexion sur l'accompagnement renforcé des TPE et PME par les acteurs de l'emploi et la formation (OPCO, organismes de formation, branches professionnelles) afin qu'ils puissent agir davantage sur leurs problématiques.

Sources : Insee - Base tous salariés, 2021 ; Observatoire paritaire de la métallurgie ; entretiens complémentaires.

Pistes d'action préconisées

- **Conduire des investigations sur l'attractivité du métier**, les déclencheurs de mobilités professionnelles des salariés, leurs motivations à rejoindre ou à quitter le métier.
- **Rendre visibles les évolutions technologiques et l'amélioration des conditions de travail** qui peuvent rendre ce métier attractif, surtout auprès des jeunes : automatisation/mécanisation de certaines tâches auparavant pénibles ; accentuation des mesures de sécurité ; augmentation de la polyvalence et des niveaux de responsabilité ; salaires élevés.
- **Continuer les efforts de revalorisation de la réalité du métier**, des filières de formation et des secteurs d'activité de la Mécanique et du travail des métaux.
- **Mener des réflexions sur l'attractivité du métier pour le public féminin et l'insertion des femmes** afin de développer un vivier de candidats plus important.
- **Soutenir et amplifier le développement de stratégies de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)** afin de faciliter l'embauche et la fidélisation des salariés, surtout dans les PME ou dans les entreprises sous-traitantes.
- **Travailler sur l'attractivité des zones d'activités industrielles en région** (transport/mobilité, coût du logement, zones desservies) afin de permettre aux salariés de bénéficier des opportunités d'emploi et d'élargir le vivier de candidats pour les entreprises.
- **S'appuyer sur les aides et dispositifs existants en matière de GRH** : prestations conseil en ressources humaines (PCRH) ; services d'accompagnement du Pôle Formation UIMM Régions Sud-Corse ; de l'OPCO 2i ; du Geiq ; des CCI...



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.

3. Enjeux liés à l'insertion, la reconversion professionnelle et au transfert de compétences

Un recours notable à la formation par apprentissage

- Des effectifs en dernière année de formation majoritairement dans le cadre de la formation initiale – voie scolaire (73 % des effectifs contre 70 % pour l'ensemble des métiers) et 27 % de formation par apprentissage (contre 22 % tous métiers).
- Par ailleurs, 3 % des actifs en emploi sont en contrat d'apprentissage (2 % tous métiers).

Une offre de formation visant ce métier très concentrée et limitée

- Une concentration de l'offre de formation dans les Bouches-du-Rhône.
- 9 diplômes orientés vers ce métier en région.
- 11 organismes formateurs en région préparent des formations pour ce métier.
- Le diplôme de Bachelor universitaire de technologie (BUT) génie mécanique et productique concentre 62 % des effectifs en dernière année de formation en 2021.
- Des poursuites d'études fréquentes (8 formés sur 10, à l'échelle nationale) pour le DUT en 2 ans (certification antérieure au BUT en 3 ans). Une insertion dans l'emploi en légère diminution depuis 2017, au regard notamment des exigences accrues des employeurs.
- Un défaut de lisibilité de l'offre de formation permettant d'accéder au métier (en lien avec la variété des niveaux de formation observés dans l'emploi, les pratiques des employeurs et l'indexation des offres par les certificateurs).

Une absence de formation continue pour les demandeurs d'emploi

- La moitié des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier sont inscrits depuis au moins un an à Pôle emploi.
- Face à l'absence de formation continue pour les demandeurs d'emploi, le principal enjeu consiste à limiter l'obsolescence des savoir-faire techniques afin de préserver l'employabilité de ces professionnels (ateliers, stage en entreprise, POEC...).



Des débouchés variés et des possibilités d'évolution à mettre en avant

- Un métier mobilisé dans la plupart des secteurs industriels de production : construction mécanique, aéronautique, ferroviaire, automobile, spatiale, sidérurgie ou encore première transformation des métaux, mais aussi dans d'autres secteurs (R&D, commerce, bureau d'études...).
- Des possibilités d'évolution ascendante : avec l'expérience, les professionnels dans ce métier peuvent avoir à encadrer une unité de production ou à superviser l'ensemble de la production en tant que responsable ou chef de projet.
- Des possibilités de mobilité horizontale : au sein d'une équipe, les techniciens en mécanique et travail de métaux peuvent exercer d'autres fonctions, comme formateur d'équipes de production, technico-commercial (gestion de contrat, étude de marché, commercialisation de produit...) ou encore technicien de maintenance.
- Des passerelles avec d'autres métiers, comme les ouvriers qualifiés de la mécanique ou les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal dont le niveau de qualification tend vers celui des techniciens.



Un renouvellement générationnel et un transfert de savoir-faire à anticiper

- Un métier pour lequel les jeunes sont plus représentés que dans l'ensemble des métiers : 20 % des personnes exerçant ce métier ont moins de 30 ans (17 % tous métiers) et 27 % ont 50 ans ou plus (33 % tous métiers).
- Les salariés plus expérimentés ont des savoir-faire spécifiques aux activités du secteur et il est essentiel de les préserver et les transmettre aux jeunes.
- Les professionnels capables d'exécuter des travaux complexes et variés sont très prisés par les entreprises qui recrutent. Le degré d'expérience prime fréquemment sur le niveau du diplôme.



Une appellation du métier qui peut renvoyer à un référencement de l'offre de formation peu lisible

Bien que la terminologie employée dans la nomenclature métier des familles professionnelles (FAP) « Techniciens en mécanique et travail de métaux » renvoie globalement aux mêmes interprétations concernant le périmètre du métier, elle peut néanmoins renvoyer à un référencement de l'offre de formation très limité et peu lisible. Les acteurs interviewés soulignent ainsi un décalage entre les pratiques de recrutement des employeurs et le référencement de l'offre par les certificateurs, s'agissant des certifications qui permettent d'accéder à ce métier. Ils évoquent notamment le cas du Bac Pro technicien en réalisation de produits mécaniques qui permet d'accéder au métier mais qui n'est pas qualifié comme tel dans le référencement de l'offre de formation.

L'amélioration de l'indexation par ROME par les certificateurs dans les référentiels de formation et le référencement de l'offre est très souhaitable afin d'augmenter sa lisibilité dans les systèmes d'information.

Une tension dans la formation tribuataire du manque d'attractivité, de la spécificité du métier et de la vétusté d'une partie de l'appareil de formation en région

Le secteur industriel et plus particulièrement la filière de la « Métallurgie et du travail des métaux » pâtit d'un fort déficit d'attractivité qui entraîne des conséquences directes sur la formation :

- difficultés à remplir les sessions de formation en région ;
- concentration de l'appareil de formation et de sessions de formation dans certains territoires ;
- fermeture des sessions de formation ;
- pénurie des enseignants et du personnel de formation.

Les acteurs de l'emploi-formation interviewés évoquent une forte tension sur l'appareil de formation permettant d'accéder à ce métier et cela à plusieurs niveaux.

Tout d'abord, et compte tenu du lien relativement fort en termes de spécialité technique, il s'agit d'un métier pour lequel les parcours de formation et les profils sont très ciblés. Les acteurs interviewés mentionnent ainsi une insuffisance de la formation initiale en région, en raison des exigences techniques et savoir-faire du métier. S'y ajoutent également un enjeu d'opérationnalité rapide des jeunes profils en sortie de formation et l'accroissement de besoins en compétences, dans un métier qui demande une forte polyvalence.

Afin de remédier à ces problématiques, les acteurs interviewés préconisent un recours accru à la formation continue et aux contrats en apprentissage. Ces modalités de formation permettraient de faire face au manque d'expérience des profils plus jeunes, tout en facilitant l'échange intergénérationnel de savoir-faire et en développant un vivier des candidats pour les entreprises.

Il est également mentionné l'implication des entreprises, surtout des grands donneurs d'ordres industriels régionaux qui se sont souvent emparés de ces questions notamment en proposant des espaces de formation partagés (training rooms, sessions de découverte des métiers...). Certaines problématiques ont été néanmoins identifiées, notamment en termes de formation aux process, à l'utilisation d'équipements et de matériels qui sont souvent propres à chaque entreprise. Selon les acteurs interviewés, la mutualisation de la formation serait à envisager avec vigilance, dans un contexte où les initiatives et les projets de formation soutenus par les entreprises pourraient dépendre fortement de leur activité et de leurs besoins ponctuels (cycles de production, carnets de commandes, fluctuations du secteur...) sans répondre complètement aux besoins de formation plus globaux et de plus long terme.

D'autres actions et sources de financement de la formation (POEC, AFEST, Transition collective, VAE...) sont également mobilisés par les entreprises de la filière de la métallurgie et du travail de métaux mais nécessitent un soutien et une promotion accrus.

Enfin, les témoignages recueillis soulignent un décalage important entre une partie de l'appareil de formation et l'entreprise. Certains établissements souffriraient ainsi d'un manque d'investissement qui se reflètent sur la vétusté des équipements et des installations, facteur qui jouerait en défaveur de l'attractivité du métier et de sa perception par les jeunes en formation.

Sources : informations collectées lors du groupe de travail organisé par le Carif-Oref PACA en novembre 2023.



Pistes d'action préconisées

- **Renforcer le recours à l'alternance** (notamment à partir du niveau bac + 2, niveau privilégié par les entreprises) qui permet une meilleure adaptation de la formation aux équipements et matériels utilisés en entreprise ainsi que le développement d'une première expérience.
- **Encourager et faciliter la préparation de Certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM)** afin d'accroître les compétences techniques et favoriser l'insertion professionnelle.
- **Promouvoir, déployer les dispositifs de reconversion et de réinsertion existants** (formation continue des demandeurs d'emploi, POEC, Pro-A, Transition collective...).
- **Organiser et accompagner le transfert de compétences** à travers des dispositifs favorisant la transmission des savoirs intergénérationnelle : formation en situation de travail, *via* le dispositif Afest ; développement du tutorat.
- **Accompagner les transitions vers ce métier par les mobilités intra et intersectoriels**, en travaillant sur les passerelles entre les métiers et les secteurs.

Le dispositif Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La POEC (POE collective) et la POEI (POE individuelle) sont des dispositifs destinés à pallier les difficultés de recrutement. La POEC permet à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir, via une formation financée par l'État dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, les compétences requises pour occuper des postes correspondant à des métiers « en tension » ou porteurs. À la différence de la POEI, ces métiers ne sont pas identifiés par l'entreprise mais par les branches professionnelles ou leur OPCO : le dépôt d'une offre d'emploi auprès de Pôle emploi n'est donc pas un prérequis. En s'appuyant sur les relations avec Pôle emploi au niveau régional, certains OPCO sont en mesure de proposer également aux adhérents du territoire des POEI financées par Pôle emploi. La programmation des POE est présentée pour chaque région afin que les employeurs en besoin de recrutement puissent se mettre en relation avec les organismes de formation concernés.

L'action de formation en situation de travail (Afest)

L'Afest est une modalité pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel (développement des compétences et/ou de la qualification). Elle peut se dérouler en présentiel, à distance ou en situation de travail. Elle a la particularité d'utiliser le travail comme support de formation. Il ne s'agit donc pas d'une simple « formation sur le tas », mais bien d'une démarche formalisée d'apprentissage. Les actions de formation en situation de travail ne sont pas nouvelles mais elles sont désormais encadrées et jouissent d'une reconnaissance légale, à travers la loi Avenir professionnel de septembre 2018.

L'Afest peut être financée soit au titre du Plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés, partiellement ou totalement selon les orientations de chaque branche professionnelle, soit dans le cadre de Contrats de professionnalisation ou d'un dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Nomenclatures et sources :

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 « D6Z70 - Techniciens en mécanique et travail des métaux ». Celle-ci renvoie de manière pleine et entière aux PCS « 474b - Techniciens de recherche-développement et des méthodes de fabrication en construction mécanique et travail des métaux » et « 474c - Techniciens de fabrication et de contrôle-qualité en construction mécanique et travail des métaux ».

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 31.12.2022) ; offres d'emploi diffusées (Pôle emploi – Offres diffusées 2018-2022) ; enquête sur les besoins de main-d'œuvre (Pôle emploi – BMO de 2018 à 2023).

Emploi : actifs en emploi selon le recensement de la population (Insee – RP 2012-2016 millésimé 2014 et RP 2018-2022 millésimé 2020) ; type d'établissements employeurs (Insee – Base tous salariés millésimée 2020).

Formation : effectifs en dernière année de formation initiale ou en formation continue (Depp, Dirm, Draaf, Drees, Pôle emploi – Base Carif-Oref PACA, effectifs en formation 2021).

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 2019-2020 et 2020-2021 cumulées).

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

Branches professionnelles et autres organisations paritaires : branche de la métallurgie ; Observatoire paritaire de la métallurgie ; OPCO 2i

Organisations patronales et cluster : Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) Régions Sud-Corse ; Pôle formation UIMM Régions Sud-Corse

Organismes consulaires : Chambre de commerce et d'industrie (CCI)

Acteurs publics et prescripteurs : Conseil régional ; Dreets ; rectorats ; Pôle emploi ; missions locales...

Pour aller plus loin :

Études de l'Observatoire paritaire de l'industrie :

<https://www.observatoire-metallurgie.fr/>

Travaux de l'OPCO 2i :

<https://observatoire-competences-industries.fr/>

Études du Carif-Oref sur le secteur industriel :

<https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Industrie-du-futur-243>

Les services du Pôle formation de l'UIMM Régions Sud-Corse :

<https://www.formation-industries-paca.fr/>



Diagnostics métiers en tension

Techniciens en mécanique et travail des métaux

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

Début 2023, grâce à la méthodologie d'analyse des tensions élaborée au niveau national par la Dares et Pôle emploi, le Carif-Oref a dressé un **panorama synthétique des 123 métiers en tension sur le marché du travail régional** (*Diagnosics métiers en tension. Les métiers en tension en région en 2021, « Hors collection », mai 2023*). Ce panorama livre une lecture dynamique des tensions en 2021 (année caractérisée par une reprise économique progressive au sortir de la crise liée à la Covid-19) et des évolutions constatées depuis 2019.

Le présent document s'intègre dans le cadre de la **nouvelle série de publications consacrées aux 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
Liliana Rojas (Auteure)
Fanny Bremond
Pauline Gay Fragneaud
(Cheffes de projet)

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

Novembre 2023